

労働時間短縮の問題像

内 田 弘

はじめに

(1) 日常語となった「自由時間」

「自由時間」という言葉が日常語になったのはいつごろからだろうか。

政府は数年前から各種の刊行物で自由時間という言葉をつかい、自由時間を増大するための経済的諸条件を推計しはじめている。『1800 労働時間社会の創造』(1989年),『自由時間に対する国民の意識』(1990年),『豊かな時を創るために』(1990年),『ゆとりと豊かさ』(1990年)などの労働時間短縮と自由時間増大の報告書を出しているし、『労働白書(1990年)』は第Ⅱ部で「労働時間の短縮と自由時間に関する問題」を報告した。そこに政府の新しい労働政策の展開の重要な一環が示されている。

日常語としての自由時間という点では、1990年11月に雑誌『自由時間』が創刊されたことは重要な出来事であった。もっとも、この雑誌は勤労者の大半が過労死の不安を抱いている現状にメスをいれず、もっぱらレジャーと享楽という視点から編集している。この雑誌の編集方針と内容には問題がある。最近、休刊して再刊の運びとなった。しかし、編集方針と内容は変わっていない。自由時間への要求がなぜ存在するのか、いかにして自由時間は実現するのか、そのような肝心の論点をはずして、レジャーと享楽にしぼった本誌の編集には読者のおかれた現状から遊離しているという欠陥があるといわなければならない。しかし、自由時間という雑誌名が選択されるという事実には、人々の自由時間への要求が反映しているといえよう。

(2) 高度成長期の自由時間論

しかし、自由時間が国民的な争点になったのは、今日が戦後はじめてではない。いわゆる「経済の高度成長期」、1960年代と1970年代の前半には、余暇が論じられたのである。たとえば1972年に「週休二日制・定年延長問題関係閣僚懇談会」や「週休二日制関係省庁連絡会議」が設定された。製造業の月間総実働時間は、207.0時間（1960年）から167.8時間（1975年）に減少している。製造業の実質賃金指数も、1980年を100としたばあい、35.8（1960年）から86.7（1975年）に上昇している。そのような時短と実質賃金上昇という好条件を背景にして、『朝日新聞』は1973年7月11日より9月7日まで47回の特集記事「余暇」を掲載し、夏休みの最中、8月7日には全国世論調査「あなたの暮らし、あなたのレジャー」を掲載した。そこで、労働時間と収入の関係について、「働く時間が長くても収入増がよい」という31%の回答にたいして、「収入がふえることより働く時間の短縮がよい」という回答が46%あった。所得選好より余暇選好が強くなったことを根拠に「収入より自由時間を」という見出しをつけた。その当時、国民は自由時間を選好しはじめたのである。

東洋経済『統計月報』、1972年12月号は「レジャー産業の実態とその発展性」を特集し、1974年12月号は「賃金・労働条件の国際比較」を行い、「〔19〕60年代に入ると、わが国の総実労働時間は減少に転じた。……1960年にくらべて〔月間で〕19時間程度の減少となった。このように労働時間が急激に減少している背景には、労働時間を少なくしたいという要求、いいかえるなら余暇時間に対するニーズの増大があるといえよう」と指摘し^(注1)た。しかし、1973年は第1次オイルショックの年（同年10月）の年であった。その直前に『朝日新聞』は「余暇」を特集したが、国民の比較的多数は「収入より自由時間を」望んでいたのである。オイルショックはその希望を取り去った。製造業の月間総実働時間は1975年の167.8時間より1988^(注2)年の181.1時間まで延長したのである。

(3) 自由時間社会の実現は2010年以降か

いまふたたび、自由時間は国民のイシューになっている。なによりも労働時間統計にはあらわれない、いわゆる「サービス残業」と「過労死」の常態におかれている勤労者は時短を切望している。

労働時間の短縮は、1990年6月にまとめられた、日米構造協議の最終報告で指摘された、日本が実行すべき主な施策のひとつとしてあげられている。すなわち、「余暇機会の拡大及び消費者信用における弾力化を通じた民間消費の促進^(注3)」がそれである。日本の長時間労働は、経済競争の均等化をもとめる諸国から批判のターゲットになっているし、アメリカ資本は日本の民間消費に余暇市場を拡大させ、そこに参入しようとしているのである。それに対応して、たとえば、経済審議会構造調整部会報告『さらなる構造調整を目指して』(経済企画庁、1990年)には、構造調整の一環として「労働時間短縮と雇用への対応」が取り上げ論じられている。

それだけでない。各種のアンケートにみられるように、経営者も時短を不可避で火急の課題と考えている。たとえば、のちにみるように、日本生産性本部の調査では、経営者は、今後、生産性向上の成果配分に優先する第一の項目に「労働時間短縮」(43.4%)をあげているのである。

こうして、「時短」は国際的にしてナショナルな争点となっている。

しかし、今年(1991年)の春闘は「時短春闘」と呼ばれたにもかかわらず、鉄鋼大手五社が1990年代半ばまでに年間総実労働時間で1800時間台を目標とする中期ビジョンを提示したのをトップとする成果しかなかった。この提示は、いわゆる「新経済五ヵ年計画」を大筋で確認したにとどまる。すなわち、「新経済五ヵ年計画」、正式には「世界とともに生きる日本(経済運営5ヵ年計画(昭和63年-平成4年度)、1988年閣議決定)」では、「計画期間中(1988年度-1992年度)に週40時間労働制の実現を期し、年間総労働時間を計画期間中に、1800時間程度に向けてできる限り短縮する^(注4)」という目標を確認したのである。しかし、年間1800労働時間は、1992年はお

ろか、2000年までにでさえ実現する可能性は、きわめて困難との指摘もあるのである。すなわち、経済企画庁の調査「国民生活に関する有識者調査」によれば、「2010年になっても、年間総実労働時間が1800時間にまで短縮しない予想する有識者は全体の半数近くにも上ることがわかった」（『日本経済新聞』、1991年9月4日。以下『日経』^(注5)と略）。

このような悲観的な予想と同時に、『朝日新聞』はシンポジウム「自遊時間—どう産み、どうつかう」を主催した。そのシンポジウムでは、休みを取る意識の向上、休みやすい制度の確立、消費者の過剰サービスの自粛、自由時間それ自体をゆたかと思う認識などの必要が指摘された。^(注6)

また『日経』は「特集 クリエイティブ・ライフ」で「余暇生かし、ゆとり生活、自分ら創造」というタイトルで、余暇時間を活用して、自分らしさを創造しようと様々な活動をおこなう人々を紹介した（『日経』、1991年10月3日）。ドイツやフランスに比べて、年間総実労働時間でほぼ2ヶ月も長い労働をおこなっているなかで、自分らしさ、いいかえれば自分の個性ある生活をきずこうと努力している人が増えているのも事実である。自由時間社会をめざして日本は動きは始めている。

1. 「時短」への外圧と内因

(1) 労働時間の国際的水準への短縮

「時短」がここ数年以来、社会各層から語られるようになったのは、なぜだろうか。

まず第1に、先進諸外国からの批判があるだろう。まえに言及した「新経済五ヵ年計画」自体、労働時間の短縮を、国際比較のうえで、つぎのように提言しているのである。

「我が国の労働時間は欧米に比べて年間200～500時間長く、生活の豊かさを実感できない要因の一つになっている。労働時間の短縮は、生

活のゆとりを生み出し、多様性に富んだ創造的な国民生活の実現や、先進国としてよりふさわしい労働条件の確保、内需の拡大の観点から、最も重要な課題の一つである。^(注7)

こう認識したうえで、「新経済五ヵ年計画」は、労働時間短縮の計画をつぎのように立てている。すなわち、完全週休二日制、年次有給休暇の計画的付与・取得促進、連続休暇の普及、フレックスタイム制の導入、公務員完全週休二日制の促進、学校週五日制の実現などによって、「おおむね計画期間中〔1988年-1992年度〕に週40時間労働制の実現を期し、年間総実働時間を計画期間中に、1800時間程度に向けてできる限り短縮する」^(注8)。

「新経済五ヵ年計画」は労働時間を国際比較し、日本の労働時間が長いことを確認し、先進国にふさわしい労働条件を確保するために、時短をおこない、内需を拡大して貿易摩擦を回避するという戦略を打ち出している。日本の経済が多面的に国際化するなかで、国際的に公平な競争条件を整えなければならない。日本の労働時間の国際水準に短縮しなければならないという必要な確認したものである。

「新経済五ヵ年計画」に盛り込まれた「前川レポート」は先進諸国との関係を強く意識して作成されたが、はからずも、日米構造協議 SII (Structural Impediments Initiative) の第1回会合(1989年9月4日。第2回の会合は11月6日)で、さっそく、アメリカ側が「前川レポート」を「錦^(注9)の御旗」にした。アメリカ側は「もし日本が『前川レポート』を忠実に実現していたならば、この〔日米構造〕協議は必要なかったかもしれない」と発言し、日本人の余暇が少ないことを指摘して、「日本の生産性は大量の労働力の投下によって支えられてきたものであり、われわれは時々、日本人がこんなに働いて、いったい何の意味があるのだろうかと考えさせられている」といい、「余暇の機会が少ないというのは、日本人の労働時間が長いことと、利用できる施設が少ないことによる。土曜日を休日にするれば、もっと余暇の機会は増える」と主張している。

これにたいして、日本側は、「余暇については『前川レポート』の後、月2回、土曜閉庁を実施している。……労働省が労働時間短縮推進計画を立てているし、日本人の海外旅行も積極的で、毎年20%も増えている」と反論するにとどま^(注10)っている。「前川レポート」が予想しように、日本人の労働時間短縮と余暇の問題は日本とアメリカとの間の議論の対象になった^(注11)のである。

日本の労働時間を先進国の水準にまで短縮しなければならないことは、経済企画庁の『さらなる構造調整を目指して（経済審議会構造調整部会報告）』（1990年）でも確認されている。同書は、「構造調整を進めるための基本的視点と考え方」として「消費者・生活者の視点」・「21世紀への基礎固めの視点」とともに、「グローバルな視点」を指摘して、その観点から、1989年の年間総実働時間が2100時間をやや下回る水準にとどま^(注12)っていて、「前川レポート」の目標に比べて「足取りは遅い」ことを指摘し、「時短」のためには「社会的気運を一層盛り上げる必要」を説いている。

このように先進諸外国との競争条件の一つとして、労働時間を国際的水準にまで短縮しなければならない必要から、いわば「外圧」に押されて時短を急いでいるという側面があることは確認^(注12)できる。

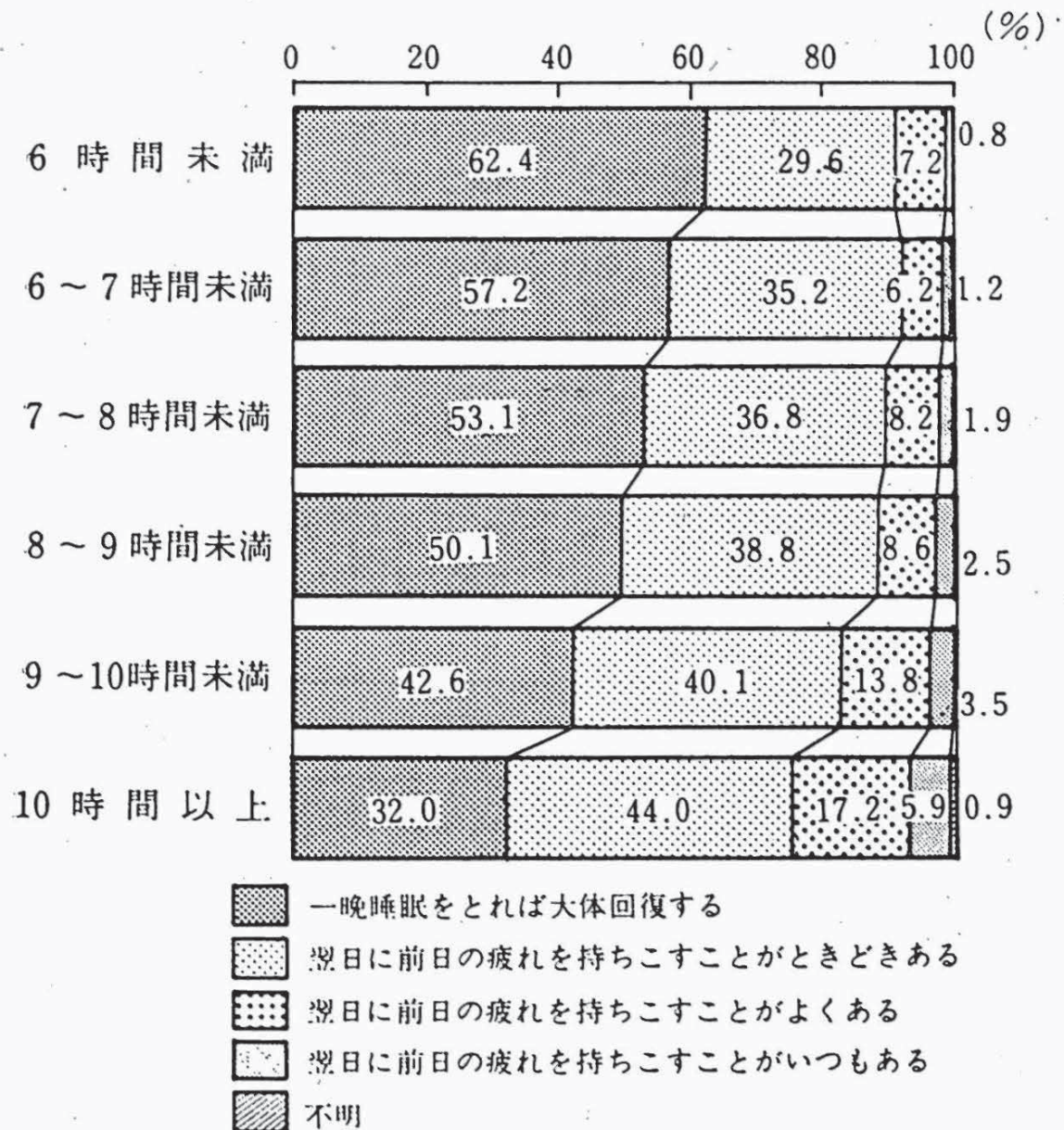
(2) 過労死

では、日本は「時短」を外圧におされて、しぶしぶ行おうとしているのであろうか。そうではない。「外圧」だけでなく「内因」がある。「時短」を要求するものが日本の内部にもある。その内因には基本的に二つあろう。勤労者の要求と経営者からの要求の二つである。

まず勤労者の時短要求から見ていこう。

日本生産性本部（雇用処遇研究センター）の『労働新時代の賃金と成果配分』（1989年）に公表されている、同研究センターがおこなった調査では、「生産性向上の成果を配分する場合、ここ数年何を優先していますか」と

図1 疲労の回復状況



の問いにたいして、「労働時間短縮」に経営者側が14.5%と回答しているの
にたいし、労働者側は19.3%と回答している。さらに、「今後の優先項目」
のうち、「労働時間短縮」をあげている経営者側が43.4%いるのにたいし
て、労働者側は65.9%いる。経営者も労働者も、他の項目に優先させて
時短をあげている。すなわち、他の項目については、賃金（経営者33.1%、
労働者47.2%）、賞与・一時金（経営者30.1%、労働者23.9%）、能力開

発（経営者 38.6%，労働者 11.9%），福利厚生（経営者 30.1%，労働者 31.3%），退職金・年金（経営者 17.9%，労働者 19.9%）と答えている。経営者も労働者も「時短」を他の項目に優先させているが、労働者は経営者より強く時短を要求しているのである。

経営者側がなぜ時短の必要を認め始めたのかについてはあとに回し、労働者側の時短要求の背後にあるものを見ていこう。

労働者の時短要求は第 1 に過労から解放されたいという切実な要求にもとづく。労働省『こうして減らす残業・休日労働（所定外労働削減要綱）』（1991年）によれば、1 日 2 時間以上の残業をする労働者は特に「とても疲れている」・「やや疲れている」が急増する。2 時間以上の残業をしている労働者は慢性的に過労状態にあり、過労死に危険にさらされて労働している。^{（注13）}「図 1 疲労の回復状況」にみられるように、「翌日に前日の疲れを持ちこすこと」が「ときどきある」・「よくある」・「いつもある」をあわせてみると、1 日の労働時間が、7-8 時間未満の者の 47%，8-9 時間未満の者が 50%，9-10 時間未満の者が 57%，10 時間以上の者が 68% ある。特に、「翌日に前日の疲れを持ちこすこと」が「よくある・いつもある」の合計が、9-10 時間未満の者の 17%，10 時間以上の者の 23% あることは注目される。当然、長時間労働をする労働者は疲労から回復する時間が長く、前日の疲れを持ち越して労働する状態がつづいている。

この調査を裏付けるように、京都総評の「過労死予防アンケート調査」によれば、36% の労働者が過労死するかもしれないと心配している（『日経』，1991年10月 5 日）。また、過労死弁護士連絡会議の調査によれば、過労死した労働者を雇用していた企業のなかには、社員にかけた生命保険金を過労死した社員の遺族に渡さないで「過労死太り」している実態が明るみになった（『朝日』，1991年10月 5 日）。この報道に接し、7 年前に心筋異常が発見されて転職し、いまは衛生管理者として働き、年休を全部取っているある人は「過労死太りの企業を責める前に、こんな〔団体定期保険〕の

販売を許す行政をこそ問題にすべきであろう」と指摘した（『朝日』、1991年10月12日）。

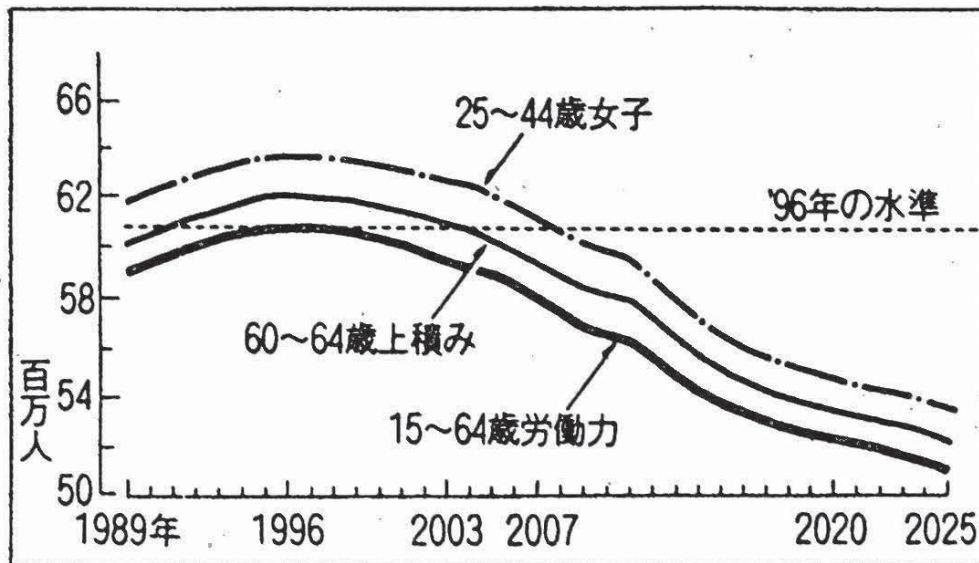
過労死弁護団連絡会議の川人博事務局長は、1988年6月から1991年6月1日までによせられた相談件数は約2400件に及び、その地域は日本全国のみならず、ニューヨークにまでひろがり、経営者層までが訴えている。^(注14)毎年100日も海外出張していたある建設会社の副社長が急死し、その遺族がその死亡を過労死として認定するよう東京地裁に調停申請した（『日経』、『朝日』、1991年10月19日）。過労死は男だけではない。富国生命保険が行った、勤めを持つ既婚女性の疲労度に関するアンケート調査によると、全体の40%強、勤続歴10年以上では60%が「過労死の危険がある」と回答した（『朝日』、1991年10月14日）。

日本の過労死は国連でも問題となった。国連人権小委員会（ジュネーブ）では1991年8月29日、アメリカのインターナショナル・エデュケーション・ディベロップメントが、日本の過労死の原因は「日本の政府が残業や長時間労働の制度を法的に規制しないから」であり「日本政府の対応は国連人権規約に違反する」と強調した（『日経』、1991年8月30日）。

川人博氏は日本の労働時間統計の信憑性を問題にする。「過労死事件の調査を通じてはっきりしてきたことは、日本の長時間労働を、労働省統計時間プラス α 〔アルファ〕という促え方では日本の職場の異常な実態を説明したことにならない、ということである。むしろ、誤って説明しているといった方がよい。……金融・保険業でいえば、おそらく実態と統計の乖離は、年間1000時間前後に及ぶであろう。統計労働時間の約50%増である^(注14)」。川人氏は実態と統計数値との乖離をこのように指摘して、つぎのようにいう。「労働時間把握において、重要なことは、現在の日本においては、正確な労働時間を把握すること自体が、たたかひの課題であるということである^(注14)」。

川人氏と同じ「過労死110番」に所属する上畑鉄之丞・何 頻・関谷栄

図2 労働力人口の推計及び潜在労働力人口



子の諸氏は過労死を予防するためには、なによりも労働時間を短縮することであるとつぎのように主張する。

「著者の経験した〔過労死の〕事例の約60%が長時間労働を背景としていることからみると、長時間労働をなくすこと、とくに1日や週単位での労働時間短縮は、現実にかんがりの過労死を減少させることにつながるはずである」。^{(注15)(注16)}

(3) 企業の労働力の再包摂 (resubsumption)

さきにみたように、経営者は今後の優先すべき課題として時短をトップにあげている。労使が比率の違いはあるものの、トップに「時短」をあげているのである。

第1に、日本の1990年の「合計特殊出生率」(女性が生涯に産む子供の数)が1.53%に減少し、スウェーデンの2.02%、アメリカ合衆国(1988年)の1.93%、イギリスの1.85%、フランスの1.81%におよばなくなった。^(注17)現在の「人不足」がさらに、「図2 労働力人口の推計及び潜在労働力人口」(『日経』, 1991年5月10日)にみられるように、1996年を転機に悪化すること

が予想される。1991年版『労働白書』は、近年の若年労働者の仕事に対するいわゆる「3K嫌い」（きつい、きたない、きけん）意識や高まる離職率を背景に、時短の推進や仕事内容の変更、作業環境の改善をおこなうよう、勧告している（『日経』、1991年6月23日）。総務庁の調査では、最近の1年間の離職者のなかで非自発的理由による離職（57万人、前年比16.3%増）を、「より良い仕事を求めて」の自発的理由による離職（198万人、同23.8%）が大きく上回った。このような労働市場の動向に、労働条件を改善しなければ、企業展開のネックになるとの経営者の危機意識があろう。

第2に、いまみたように、企業内部での長時間労働で従業員が疲労していて、このことが従来のシステムのうえで労働生産性があげにくくなっていることを認識しているだろう。

第3に、よりポジティブには、企業はいま、いわゆるリストラクチャリング（事業の再構築）の最中であることがあげられよう。ME革命を基軸にして、企業組織を戦略情報システム（S I S）に変革する必要に迫られている。「コンピュータとコミュニケーション技術の高度化と複合化によって発達したS I Sは企業生命を左右しかねない存在になっている。不特定多数のユーザーを抱える消費財産業から常に技術革新を欠かせない基幹産業までS I S構築は必須の条件になっている」（『日経』1991年9月26日）。事実、日本の全産業の15%の企業がS I Sを導入済みであり、40%が導入計画^{（注18）}中である。

今日の企業組織の変革が目指すものは「第五世代マネジメント」とよばれる。アダム・スミス（1723-1790年）からチャールズ・バベジ（1792-1871年）、フレデリック・ウィンスロー・テイラー（1856-1915年）を経て、アンリ・ファヨール（1841-1925年）によって定式化された工業時代のマネジメントのプロセスは、分業・自己利益（利己心）・仕事量に応じた報酬・所有と経営の分離・思考（構想）と実行の分離・命令の統一・自動化の原理という特徴をもつ。第五世代マネジメントとよばれるものは、工業時

代の階層型組織の硬直性と官僚主義的性格を克服する可能性をはらむ。第三世代マネジメントが「マトリックス・モデル」で、工業時代の「命令の統一」、すなわち「一人に一人の上司」という原則を克服しようとしたが、第五世代マネジメントは上記の工業時代の諸原則全体を克服しようとするものである。^(注19)

L・スプロウル／S・キースラー「変わる労働環境」はこのネットワーク型の組織について、従来の階層型組織では、^(注20)

「管理者や専門職は組織内や専門領域のコミュニティ内での社会的関係と、情報密度を高める。反対に、地理的理由、仕事の必要性、個人的な性格などの理由により組織周辺部にいる社員達は、同僚や仕事仲間と会う機会がかなり減るようになる。……今後一般的になるネットワーク化組織では、仕事の構造より柔軟で動的になるだろう。……人々は、多くの異なったグループに属するようになり、管理者の介入なしに、あるいはおそらく管理の知識もなく、ネットワークを介して資源を獲得するようになるだろう」。^(注21)

スプロウルたちはこのネットワーク型組織を「民主的な組織」とよぶ。たしかに、経営組織がこのように改革されていけば、工業時代の「思考（構想）と実行の分離」が克服され、精神労働者と肉体労働者との分離が止揚されるかもしれない。ネットワーク型組織を構成するメンバーは経営資源へのアクセスにおいてより対等になるだろう。^(注22)

経営者は実用化が始まる第五世代コンピュータが潜在している経営組織の民主化の可能性を私的企業の目的（利潤獲得）に変容して、活用するという新しい段階に入ってきていることを自覚している。その内容に適応した労働の質と組織に、従来の「工業時代」の労働の質と組織を変革しなければならない。さきに（p. 73—74）でみたように、経営者は時短の次に労働者の能力開発を重視しているのである。いかなる企業組織と労働組織を構築するか。それはその個別企業がめざす固有の戦略にあり、一般的な

モデルはない。その固有性こそ、企業の競争力の基盤である。

一方での人不足・過労をかかえ「時短」を進めなければならない、他方で新たな技術水準にみあった労働の質へレベルアップしなければならない。企業はおしなべて、この難問に立っている。おそらく、このような難問を念頭に、島田晴雄氏は、日本経済が公害・オイルショック・円高などを民間企業のリストラクチャリングで克服してきたことを指摘し、農林業・建設業・流通業その他のサービス部門がいま円高への適応過程にあり、やがてそこから過剰労働力が排出され、人不足はその分緩和されるという。増加する女子労働力の有効な活用法を展開し、中高年になる前からリフレッシュ休暇を与え潜在能力を磨かせる。そこにも労働時間短縮の効果があるという。島田氏は、日本の国内生産性以上に労働力コストがかかると、民間企業は海外に出て行く形で労働力不足に対応するだろうと指摘しつつも、「労働力不足対策の本道は、労働条件の見直し、企業の技術や戦略の革新、そして労働市場の制度や構造改革にあるべきである」と主張している。

島田氏がいう、新たな技術水準にみあった企業組織を構築するにはコストがかかる。そのコストを回収するためには、時短という条件のもとで固定資本の効率的な利用、すなわち固定資本の回転率を高めなければならない。そのために労働法の改正によって、時短（法定労働時間の短縮）とともに変形労働時間制（いわゆるフレックスタイム制）を導入したわけである。POS（販売時点情報管理）と連動してSIM（コンピューターによる統合生産）を有効におこなうために、企業は柔軟・迅速に需要に対応しなければならない。コンピューターのネットワークはその対応力をフィジカルにはもっている。問題は労働の側面である。この点について葉山滉氏は指摘する。

「〔固定資本の〕設備稼働時間の延長は主として資本コスト面からの要請であるのに対し、〔需要への〕弾力性の追及は、需要量の変動という市場制約である点は違っているが、いずれも、労働時間短縮という社

会的制約の増大が、そのままでは経済的制約への対応幅を減少させ、市場制約に対応する新たな措置（労働時間の再編成）の必要を増大させているという点で共通している^(注24)」。

需要の変動に柔軟に迅速に対応する技術体系を構築しつつ、そのシステムの投入された固定資本の回転率を高めうる労働組織と労働時間の編成を時短という条件のもとで新らしく創りだすこと、これが企業がいま共通して取り組まなければならない課題なのである。

ME革命は時短の技術的可能性をもっている。しかし、ME革命は企業に特別利潤をもたらす可能性があればこそ、企業はMEを導入するのである。高橋裕吉氏は時短の促進要因と阻害要因をきめこまかく指摘したあと、ME革命についてつぎのようにのべている。

「それ〔ME技術革新〕は労働時間短縮の可能性を拡大しているにもかかわらず、現実には労働時間の延長をさせ生みだしている。その背景としては、今日のME技術が未だ革新途上にあり、これまでに開発された新技術がかなり短期間に陳腐化していることがあげられよう^(注25)」。

ME技術が革新途上にあるため短期間で陳腐化することも、資本に労働時間を延長させる要因である。しかし、そもそも技術革新とは「絶えざる革新」であり「つねに革新の途上にある」のがその本性である。ME革新はスタートをきったばかりであるために、技術革新の自己変革の持続性が凝集していると考えるべきではなかろうか。たとえ、ME革新が発展途上から完成の段階に到着したとしても、MEを装備する企業は労働時間の絶対的延長を求めなくなることはないだろう。MEがはらむ時短の可能性を実現するのは基本的に労働者の要求である。この問題は、原理的には、『資本論』のいう、固定資本の導入にともなう労働時間の絶対的延長であろう。『資本論』で機械論の直後に自由時間論が展開されている点に注意したい。

現在、産業用のコンピュータは、コンピュータ支援設計(CAD)、コンピュータ支援製造(CAM)、コンピュータ統合生産(CIM)、さらには戦

略情報システム(S I S)にまで発展している。その潜在力を発揮するためには、これまでの階層型組織をより水平的な組織に再編成し、「思考(構想)と実行との分離」を止揚した民主的な組織をつくらなければならない。

現代の技術革命はマルクスが『経済学批判要綱』の固定資本発展論で示唆したこと、すなわちオートメーションが発展するにつれて、生産に関する決定権がしだいに機能資本家から直接生産者に移行し、それにあわせて資本主義的生産様式が止揚される現実的可能性が成熟してくること、このことがいま(第五世代)コンピュータに代表される現代の技術革新に潜勢しているのではなかろうか。しかし、その現実的可能性が、直接的生産者をこれまでの階層型組織の下部に固定したままで、導入され利用されるとき、労働者には苛酷な負担を強制される。

飯尾要氏によれば、

- (1) 労働者に十分な情報と決定権が与えられないため、「情報過負荷」に陥る。
- (2) 十分な教育・教養を与えられずに適応制御に携わるので、学習と向上ができない。
- (3) そのために、問題処理力が低下し疲労が増大する。
- (4) 全体的なプログラム決定へに参加できないため、自己評価ができず無力感に陥る。
- (5) 労働時間・賃金などの労働条件が不適合なため、神経と肉体の疲労が蓄積^(注26)する。

上記の諸点は、労働者が自由な生産主体に転換することを不可欠の要件とする現代の技術革命のもとで、生産制御の全体的なプログラムを分断した諸々の部分の「決定権のない担い手」に労働者を固定するために発生する「労働力の破壊」の諸相である。

(4) 企業のC I戦略と「決定権なき企業家」

ME革新に対応した労働組織と労働時間の新しい編成をつくるためには、労働者の合意が必要である。しかも、しぶしぶ従うのではなくて、企業における、労働組織と労働時間の再編成をふくむリストラクチャリングに積極的に参加する労働者を求めなければならない。そこで導入されているのがC I戦略 (corporate identity strategy) である。それは、むしろ単に企業名をカタカナに変更することではない。

C I戦略は、新製品、コストダウン、労働組織の再編、新分野への進出、マーケットシェアの拡張などのアイデアをブレンストーミング的に自由に論じさせ、その過程で、労働者が企業家であるかのような意識をもつように、資本に内面的に同化させる企業の新しい運動である。企業は「自分のもの」とであるという意識を労働者の内面に浸透させる運動である。労働者を「決定権なき企業家」という存在に転化させる運動である。外部のライバル組織と競争してやまない自分の所属する組織にどれほど貢献できたかとの価値基準で自己評価させる運動である。企業はいま、リストラクチャリングのなかに労働者の意識を企業家意識に転化するという、あたらしい「実質的包摂」を展開しているのである。

C I戦略は企業内部の運動であるだけではない。外部、すなわち市民社会に向かった運動でもある。民間企業は現代の市民社会を包摂し統合しようとしている。「メセナ」とか「フィランソロピー」とか「企業市民」とか「エコビジネス」とか、あたらしい用語を発しつつ、企業活動を市民社会に展開している。これまで社会運動が担い主張してきた諸問題の多くを企業活動固有のテーマにしている。メセナ・フィランソロピー・エコビジネスで市民を企業内部に統合し、労働者の自由時間を市民社会におけるボランティア活動に使用させる^(注27)。このようにして、労働者を市民社会に同化させ、企業と市民社会とを一体化しようとしているのである^(注28)。

2. 労働時間短縮のマクロ経済的可能性

(1) 雇用者所得配分の定義式

成果配分賃金研究委員会編『労働新時代の賃金と成果配分』（日本生産性本部，1991年）に例示されているように，日本の雇用者の所得は，付加価値を労使の間で協議し，配分しあうことで決めることが一般的な慣行となっている。^(注29) 民間企業のこのような「成果配分方式」の動向を基本に，公務員の給与などは人事院勧告として提示される。その意味で民間企業における「成果配分方式」は日本の雇用者の所得の在り方を考えるさいの出発点となる。

最近の成果配分論では，単に賃金だけでなく，労働時間短縮，さらにいわゆるワークシェアリング（要員の増大）が論じられている。しかも，この三者，すなわち，実質賃金・労働時間・雇用者数は相互に関連している。時短と関連した実質賃金率の上昇は，単に時間当たりの実質賃金率が上昇するだけでなく，実質賃金総額が維持あるいは，上昇しなければならない。さらに，時短を実質的に有効にするためには，これまでの職務を分析しムダを省かなければならないものの，それには限界があり，その限界をおぎなうために雇用者数を増加しなければならない。したがって，雇用者の広義の所得は，付加価値という成果の配分形態として，単に実質賃金上昇（ベース・アップ）という形態をとるだけでなく，時短と要員増加という形態も取るよう変化しつつある。広義の雇用者所得は「ベース・アップ」・「時短」・「ワークシェアリング」，この三者を関連づけて定義しなければならない。

そこで，われわれは雇用者所得を付加価値・労働分配率・実質賃金・労働時間短縮率・雇用者数を含んだ定義式で規定しよう。

まずその定義式でもちいる略号を説明する。

R_t , H_t , N_t : t 期の，それぞれ，1時間当たりの実質賃金（ R ），総実労

働時間 (H), 雇用者数 (N)

W_t : 総実労働時間 (H_t) にたいする実質賃金

$w_{t+1}, h_{t+1}, n_{t+1}$: W_t, H_t, N_t の $t+1$ 期における変化率, すなわち

$$w_{t+1} = W_{t+1}/W_t, h_{t+1} = H_{t+1}/H_t, n_{t+1} = N_{t+1}/N_t$$

v_{t+1} : 付加価値 (V) の変化率, すなわち $v_{t+1} = V_{t+1}/V_t$

Dw_{t+1} : $t+1$ 期の労働配分率; $Dw_{t+1} = R_{t+1} H_{t+1} N_{t+1}/V_{t+1}$

$d_{t+1} = D_{t+1}/D_t$: t 期の労働分配率にたいする $t+1$ 期の労働分配率の変化率

上の記号を用いて, 付加価値・労働分配率・実質賃金・総実労働時間・雇用者数のそれぞれの変化率の相互関係を式で示そう。

t 期の雇用者全中の所得は, 1 時間当たりの実質賃金 (R_t), 総実労働時間 (H_t), 雇用者数 (N_t) の積, すなわち, $R_t * H_t * N_t$ である。

そのさい, 1 時間当たりの実質賃金 (R_t) は, 総実労働時間 (H_t) 全体にたいする賃金 (W_t) の比率である。すなわち,

$$R_t = W_t/H_t$$

上記の雇用者全体の所得は, 付加価値と労働分配率の積に等しい。したがって,

$$V_t * Dw_t = R_t * H_t * N_t$$

上記の定義式はそれぞれの変数の変化率に書き換えられる。すなわち, 一般的に, t 期における付加価値の変化率, 労働分配率の変化率, 1 時間当たりの実質賃金の変化率, 総実労働時間の変化率, 雇用者数の変化率のあいだには, つぎの式 (2) の関係がなりたつ。

$$v_t * d_{wt} = r_t * h_t * n_t$$

注意しなければならないのは, 総実労働時間の変化率 (h) は実質賃金の変化率 (r) をも規定していることである。すなわち,

$$r = w/h$$

実際の例をあげてみよう。

1988年の日本の製造業全体の付加価値 (V) は81兆円、年間従業員給与は福祉厚生費を含め50兆円で、労働分配率 (Dw) は62%、1人当たりの年間従業員給与 (W) は404万円、年間総実労働時間 (H) は2173時間、^(注30)従業員数 (N) は1244万人であった。

われわれの定義式、 $V * Dw = R * H * N$ に当てはめれば、
 $81(\text{兆円}) * 0.62 \div 404(\text{万円/年}) / 2173(\text{時間/年}) * 2173(\text{時間/年}) * 1244\text{万人}$
 $\div 1859\text{円/時間} * 2173\text{時間/年} * 1244\text{万人}$

製造業の労働時間を政府の目標である1800時間に短縮し、373時間を短縮するとすると、17%の時短率となる。そのさい年間給与は、消費者物価の上昇を年率3%見込むと、10年後には1人当たりの年間給与は541万円なる。従業員の増員は、時短の労働生産性効果を考慮して (p. 99 参照)、時短率の約半分の9%とすると、112万人増員することになり、従業員は全体で1356万人となる。

では、いったい製造業の従業員は総額でいくらの所得が必要となるであろうか。1時間当たりの給与は3006円となる。そこで、

$$3006(\text{円/時間}) * 1800(\text{時間/年}) * 1356(\text{万人}) \div 73\text{兆円}$$

1988年の製造業の従業員全体の所得は50兆円であったものが23兆円増え、46%増額することになる。

上記のケースを、付加価値、労働分配率、実質賃金、労働時間、雇用者数、この5つの変化率の関係でみてみよう。

$v_t * dw_t = 1.46$, $w_t = 2490/1859 = 1.339$, $h_t = 0.828$, $n_t = 1.09$
とすれば、

$$1.46 = (1.339/0.828) * 0.828 * 1.09 \div 1.617 * 0.828 * 1.09$$

となる。雇用者全体の所得46%の上昇は、34%のベース・アップ(1時間当たりでは62%のベース・アップ)と17%の時短と9%の要員増加に配分されることになる。

労働分配率は一定の前提で、その原資を付加価値生産性の上昇のみで調達すると、何年かかるであろうか。10年かかるかすると、

$$X^{10}=1.46$$

$$X=1.0385$$

したがって毎年約 3.9% ずつ製造業の従業員の給与総額が増加するならば、年間 3% 物価上昇をカバーしつつ、10年目で年間労働時間は1800時間となり、従業員は 9% 増員される。

ちなみに、第 1 次オイル・ショック (1973 年) 後の 1978 年の製造業の付加価値は 43.6 兆円であり、その 65.8% の 28.7 兆円が従業員給与になった。1978 年から 1988 年の 10 年間に、 $(50.1/28.7)=1.75$ 、すなわち 75% 増えたのである。年率に換算すれば、

$$X^{10}=1.75$$

$$X=1.0572$$

年率で 5.7% ずつ増額したわけである。この 5.7% は上記の 3.9% になり上回っている。1985 年 = 100 とする消費者物価指数でみて 1978 年が 78.6 で 1988 年が 101.7 であるから、年率で、

$$X^{10}=101.7/78.6=1.294$$

$$X=1.026$$

したがって、約 2.6% 上昇した。それを割り引くとしても $(5.7-2.6=3.1\%)$ 、実質で約 3.1% 割合で給与が上昇してきたわけである。のちにとりあげる『経済成長と所得分配』が指摘しているように、「1975 年以降、生産性上昇の成果は労働時間短縮に全く配分されていない状況にある」ことを鑑みて、上記の推計では一定とした労働分配率をこれまでより若干上昇させれば、さらに後述の「時短のための投資」を行えば、1800 労働時間社会をほぼ 10 年後に実現することはあながち不可能ではない。要点はむしろ、付加価値の配分の仕方を「時短と要員増加」に重点をおき、それらを実現するナショナルな合意と計画を形成することであろう。

むろん、上記の推計だけでは不十分である。第1に、付加価値・労働分配率・実質賃金率・労働時間・雇用者数などの経済変数は、投資・消費・物価など他の経済変数と相互に構造的に関連しあっている。その点で上記の定義式は一面性をまぬがれない。第2に、勤労者の時間が労働時間・生活時間・自由時間に分けられるとすれば、形式的には労働時間に入らない通勤時間を短縮することなくして、特に都市部の勤労者の実質的な時短は実現しない。地価政策はもとより、サテライト型の勤務形態が可能な都市の形成、フレックス通勤制、在宅勤務などの試みも考慮に入れて、より現実的な活路を探しもとめなければならない。上記の定義式はその活路を探索するさいの基本点の一つである。以下、この基本点にたって、賃金・時短・ワークシェアリング（要員増加）の問題をめぐる動向を検討してみよう。

(2) OECDヨーロッパにおける賃金フレキシビリティ論争と失業問題

上記の定式、すなわち付加価値と労働分配率との積は実質賃金・労働時間・雇用者数の積に等しいという一般的な定式を基準に、ヨーロッパと日本の雇用関係の特質を分析してみたい。

小越洋之助氏の「ヨーロッパにおける実質賃金の『硬直性』＝高失業論とその検討－賃金のフレキシビリティの^(注32)一側面－」によれば、1982年以来、OECD、ヨーロッパコミッション、西欧各国政府は、深刻な失業問題の原因は実質賃金が下方硬直的であるためであると主張している。実質賃金の下方硬直性が失業が発生する原因であるとするその立場は新古典派経済学の労働市場論にもとづいている。すなわち、実質賃金を低下させれば、低下した実質賃金でも働きたいという労働者のみを吸収し、労働の供給量を減少させることができ、失業問題は解消するというものである。労働の供給過剰を価格（実質賃金）調整メカニズムの円滑な機能によって完全雇用の均衡水準に復帰させると主張する。

これにたいしてヨーロッパ労働組合研究所(ETUI), スウェーデン労働総同盟(LO)などの労働者側はつぎのように主張した。すなわち, そのようなネオ・リベラリズム的な実質賃金削減=フレキシビリティ論は戦後ヨーロッパの労使間のコンセンサスを崩壊させようとするものである。技術開発と投資は, 現実には(リカードウ的に)賃金と利潤が相反するとの観点から行われるのではなく, 固定資本の回転期間(清算期間pay-off period)を基準にした予想利潤率と期待された需要の見通しの観点から行われるものである。しかも「実質賃金の変化率・マイナス・労働生産性の変化率」の指数をみれば, 基本的にこの指数は減少している。すなわち労働分配率は低下し, それだけ利潤分配率が上昇しているのである。賃金は使用者にとってはコストであるだけでなく, 使用者の生産物に需要を提供する。したがって実質賃金の削減は需要を削減するとのケインズ政策を支持する立場から, 賃金の下方硬直性を批判する賃金のフレキシビリティ論に反論している。

このような実質賃金と失業をめぐる論争をさきの定義式でみればどうなるであろうか。

まず, 西欧ヨーロッパの総資本が主張する賃金フレキシビリティ論をみると, 定義式の右辺の「実質賃金・労働時間・雇用者数」の変数のうち, 実質賃金と雇用者数を相反するものとして関連させ, 労働コストを現状以下に削減し, 総じて上記の定式の左辺の「労働分配率」を低下させようとする戦略が浮かび上がってくる。

これにたいして労働者側は, 賃金は生産コストであるだけでなく, 総資本の生産物を実現する有効需要であり, したがって賃金(労働コスト)と利潤からなる付加価値を実現するために決定的に重要な要因であると主張している。すなわち, 上記の定義式の左辺, 付加価値*労働分配率のうち, 労働分配率を維持し, 付加価値を実現する要因として賃金を規定するのである。

(3) 日本における所定外労働時間と常用者数の相互関係

日本はどうであろうか。

「図3 所定外労働時間と常用雇用者の相関関係」であきらかなように、横軸に「所定外労働時間指数」をとり縦軸に「常用雇用者指数」をとってみると、この二つの変数をめぐる日本の民間企業の動向は、こうである。^(注33)

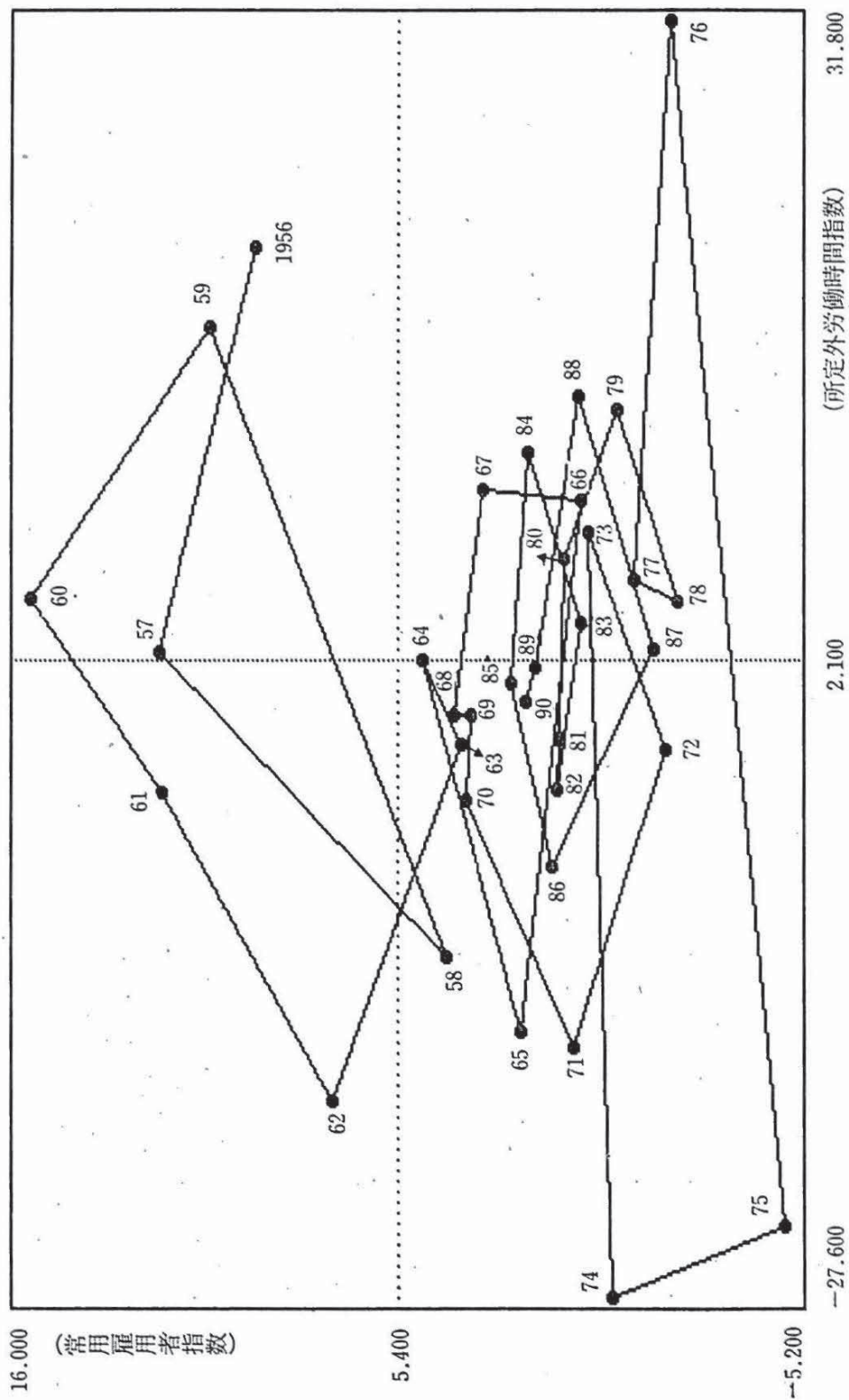
景気循環の好況局面に入るとまず、所内外労働時間を延長し、増大する需要に対応する。所定外労働時間の延長では応えられないほど需要が持続的に増大する見通しになると、所定外労働時間の延長に加えて若干、常用雇用者を増大する。景気の後退局面に入り需要が減少しはじめると、新規採用を手控えるなどして常用雇用者を減らし、あわせて所定外労働時間を抑制する。総じてみれば、横長の楕円を時計の針とは逆に回る軌跡をえがくようなパターンが認識される。

「いざなぎ景気」(1965年10月・谷～1970年7月・山～1971年12月・谷)と「平気景気」(1986年以降)において、そのようなパターンが認めらる。

横軸に「総実労働時間指数」をとり、縦軸に「実質賃金指数」をとった「図4 総実労働時間と実質賃金の相関関係」でも、おおよそ同じパターンが認識できる。

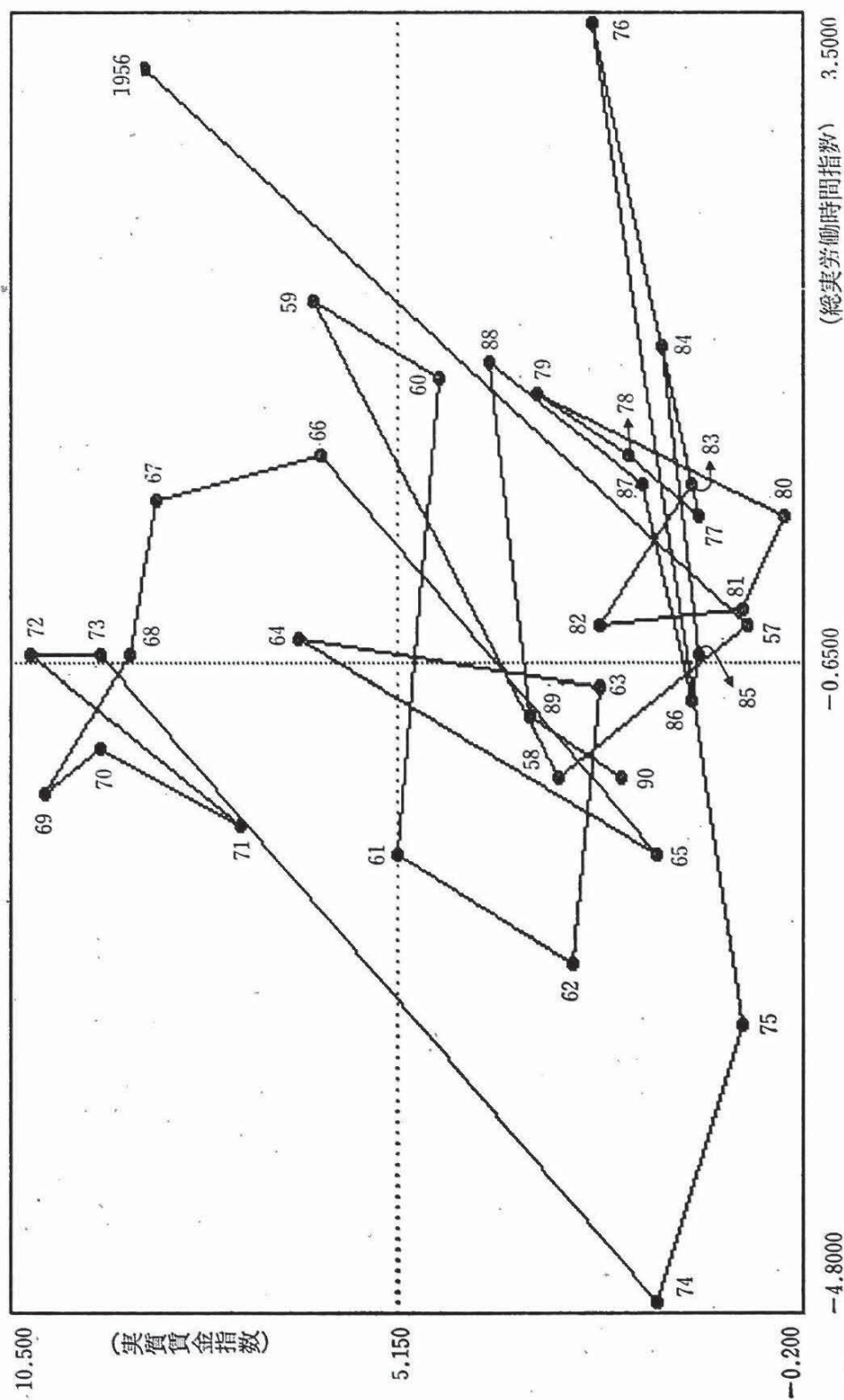
まえに記した定義式、すなわち、付加価値と労働分配率との積は、実質賃金と労働時間と雇用者数の積に等しいという式でみれば、日本では常用雇用数にくらべて労働時間に伸縮性がある。いいかえれば、需要の動向にたいして常用雇用者を増減して対応するよりも、労働時間の延長と短縮によって対応する。労働時間の増減は景気変動へのバッファーになっているのである。常用雇用者の伸縮性が小さいということは、日本に雇用問題が存在しないということではない。ヨーロッパで失業問題としてあらわれる雇用問題にたいし、日本では労働社会の階層性、すなわち常用雇用者を上層部としてその底辺に季節労働者・パート労働者・派遣労働者・外国人労働者など、いわゆる不安定就業者層との分断性が存在する。ヨーロッパの失

図3 所定外労働時間と常用雇用の相関関係



(注) 指数はともに、製造業、対前年同期増減率。
日本生産性本部『活用労働統計』1991年より作成。

図4 総実労働時間と実質賃金の相関関係



(注) 指数はともに、製造業、対前年同期増減率。
日本生産性本部『活用労働統計』1991年より作成。

業問題は日本の労働社会の底辺の不安定性問題が対応している。

したがって、日本におけるマクロ的な付加価値の配分問題は、勤労者にとってはないよりもまず、実質賃金上昇（ベース・アップ）はむしろ、労働時間短縮および、いわゆる「ワーク・シェアリング」の三つの問題として存在する。

労働時間と実質賃金の関係をみれば、「いざなぎ景気」のばあいには、基本的に労働時間が延長されるときは実質賃金も上昇し、労働時間が短縮されるときにも、労働生産性の急速な上昇にうらづけられて実質賃金は上昇した。「平成景気」では、労働時間が延長されるときには実質賃金も上昇し、労働時間が短縮されるときには実質賃金の上昇率も低下する動向を示している。

(4) 時短のマクロ経済的可能性の諸研究

いったいベース・アップ問題、労働時間短縮問題、ワーク・シェアリング問題を平行にして解決する現実的可能性は存在しないのであろうか。われわれは先にわれわれの定義式にそって、約10年後に1800労働時間社会を実現するための経済的条件を推計してみた。

労働時間を短縮すれば、GNPは増加せず、完全雇用が達成されている場合は経済成長率は低下するのであろうか。^(注34)そのようなアポリアは unavoidable であろうか。上記の三つの問題を平行して解決する現実的可能性を考察している、主な見解を検討してみよう。

①「労働時間短縮の経済的效果」(1986年)

まず、中村二郎・福嶋章の両氏の「労働時間短縮の経済的效果」^(注35)を見てみよう。

中村・福嶋論文では、労働時間短縮（時短）が消費支出に与える影響をつぎの三つのルートに分ける。すなわち、

- (a) 時短による消費構成の変化
- (b) 余暇時間の増加による、消費支出の直接的拡大
- (c) 時短による実質可処分所得の変動

まず、(a)に関しては、サービス産業で供給される財を比較的多く含む費目だが、余暇時間の拡大によって増加することが示唆される。サービス産業は雇用吸収力が他の産業より高いため、長期的には消費を拡大させる可能性があるとみている。

(b)に関しては、一般に時短は消費性向に影響を与える。では現実には余暇時間の拡大は貯蓄を減らして現在の消費に当てるような効果をもつか。年齢別階層の労働時間をみると、いちばん働いている30歳代、40歳代の年齢層は時短によって労働時間への大きな影響をうけるが、貯蓄目的が年金・教育・住宅などのためと明確であるため、余暇時間の拡大によって取り崩される可能性はすくない。若年層では貯蓄目的が中年層ほど明確ではないが、購買力が比較的低いので、消費性向が上昇したとしても、経済全体ではそれほど大きな効果は期待できないとしている。

(c)に関しては、マクロ計量モデルによって、「時短が経済全体のフィード・バックを通して民間消費支出などにどのような影響を与えるか」を検討している。このモデルでは5年間で所定内労働時間が約95時間短縮するように毎年1%ずつ累積的に減少させた。「表1 所定内労働時間短縮の効果」(同論文, p.43)がその結果である。

このシミュレーションでえた重要な点はつぎのようであろう。

所定内労働時間の短縮によって、雇用者数が増加する。労働生産性や鉱工業生産指数は減少するが、実質賃金率は上昇し、労働分配率も増加する。民間設備投資の減少は少なく、民間消費支出や民間住宅投資の拡大を考慮すれば国内需要全体では標準解を上回る。貿易摩擦の解消という観点からは、内外需要のバランスは改善の方向に向かう。

したがって、本論文は、「時短は実質可処分所得を増加させ、民間消費

表1 所定内労働時間短縮の効果（標準ケースからの乖離率，％，△は減少）

	1 期目	2 期目	3 期目	4 期目	5 期目
総 労 働 時 間	△0.01	△0.09	△0.31	△0.66	△1.10
雇 用 者 数	△0.15	△0.26	△0.19	0.08	0.56
雇 用 者 所 得	1.11	2.72	4.30	5.29	5.01
賃 金 率 (マンアワー当たりの雇用者所得)	1.40	2.99	4.76	5.78	5.41
労働生産性 (製造業)	0.00	△0.56	△1.16	△2.19	△3.23
鉱工業生産指数	△0.07	△0.18	△0.32	△0.43	△0.53
労働分配率	0.66	1.52	2.23	2.51	2.09
民間法人企業所得	△0.37	△0.43	△0.35	△0.34	0.31
卸売物価指数	0.30	0.77	1.38	1.87	2.05
消費者物価指数	0.52	1.28	2.19	2.94	3.25
実質賃金率 (所定内)	0.48	1.38	2.10	2.46	1.97
実質民間最終消費支出	0.03	0.28	0.52	0.70	0.62
実質民間住宅投資	0.07	0.22	0.40	0.58	0.63
実質民間設備投資	△0.06	△0.19	△0.26	△0.33	△0.44
実質財貨サービスの輸出	△0.16	△0.47	△0.90	△1.31	△1.55
実質財貨サービスの輸入	0.01	0.14	0.36	0.59	0.71
実 質 G N P	△0.07	△0.09	△0.15	△0.21	△0.32

支出を拡大させる効果を持つことが確認できる」と結論づけている。

この結論がふくむインプリケーションは、われわれの先の定義式，すなわち，雇用者の所得 (Yw) は，付加価値と労働分配率の積と等しく，さらに実質賃金，労働時間および雇用者数の積に等しいという定義式 ($Yw = V * Dw = R * H * N$) からみると，こうであろう。

5年間で約95時間，毎年1％ずつ，累積的に労働時間を短縮すれば，標準ケースを基準にすると，乖離率で付加価値（労働生産性）と利潤分配率は減少するが，労働分配率が増えて，実質賃金と雇用者数が増える。標準ケースからみて労働生産性は減少するが利潤分配率を抑えて（ただし5期目には利潤は，標準ケースからしても乖離率がやや（0.31％）増加に転化する），実質賃金上昇・労働時間短縮・雇用者数増大というコースがありうるという可能性を示したことにある。あわせてこのコースは国内需要を

拡大し、輸出を抑制し国際摩擦を和らげる効果をもつ。なるほど、最近の2000時間を超える日本の労働時間が約95時間短縮されれば1900労働時間になるこのコースは、長時間労働問題を根本的に解決するものではないとしても、解決に向かって歩みだす方向性と経済諸変数の関連を示した点で注目される。特に勤労者にとって有意義なコースを提示したといえよう。

②『経済成長と所得分配』

つぎに、『経済成長と所得分配』（1987年）を取り上げる。本書は、直接には、昭和60年（1985年）の「経済審議会報告」が、「経済発展の成果を賃金と労働時間短縮に適切に配分する」必要性を強調したことを受けて、経済発展の成果配分のありかた、特に賃金引き上げと時短が内需・対外バランス・物価・雇用などのマクロ経済の諸側面にどのような影響を及ぼすかを研究した報告書である。本書は「成果配分という観点から、我が国の生産性、賃金、労働時間の長期的推移をみてみると、高度成長期においては労働生産性向上の成果が、賃金の上昇と労働時間短縮の両面に振り向けられてきたが、昭和50年代〔1975年代〕以降に入ると、労働生産性の伸びが急速に鈍化するなかで、労働時間短縮へは全く配分されていない状況にある（p.51,54）」と強調している（その他、p.63, p.132, p.199も参照）。

筆者作成の「表2 利潤率・労働生産性・労働時間・実質賃金」でみるように、1975年は、第1次オイルショック（1973年）の影響が凝集してあらわれた年であり、利潤率（25.8%）、労働生産性指数（-3.9）はこの間（1965-1986年）で最悪であり、総実労働時間指数（-3.0）は前年1974年（-4.7）について著しい短縮率であり、実質賃金指数（-0.3）も1980年（-0.4）について著しい低下率を示した。1976年以後労働時間は短縮傾向から延長に明確に転化し、労働生産性の上昇率と実質賃金の上昇率とが乖離しはじめる年であった。この「転機としての1975年」におくれること5年、1980年に経済審議会は経済成長の成果配分のあり方を改革する必要性が強調し、本

表2 利潤率・労働生産性・労働時間・実質賃金（1965-1986）

西 暦	利潤率 (%)	労働生産性 指 数 (製造業)	総実労働時間 指 数 (対前年同期比) (製造業)	所定外労働時間 指 数 (対前年同期比) (製造業)	実質賃金指数 (対前年同期比) (製造業)
1965年	29.3	3.7	-1.9	-15.2	1.4
1966年	31.7	13.1	0.6	9.5	6.7
1967年	33.2	16.3	0.3	9.9	8.5
1968年	33.0	14.0	-0.5	-0.5	8.9
1969年	32.7	13.5	-1.6	-0.5	10.8
1970年	30.9	10.3	-1.2	-4.4	9.1
1971年	26.6	4.3	-1.6	-16.1	7.6
1972年	28.4	11.3	-0.5	-2.0	10.6
1973年	29.8	17.6	-0.7	7.9	10.4
1974年	27.2	-0.5	-4.7	-27.6	1.4
1975年	25.8	-3.9	-3.0	-24.2	-0.3
1976年	27.4	12.1	3.5	31.7	2.7
1977年	28.2	5.1	0.3	5.7	0.5
1978年	30.5	8.6	0.8	5.0	2.0
1979年	28.7	10.9	1.1	13.7	3.5
1980年	29.7	6.3	0.3	6.8	-0.4
1981年	27.6	2.4	-0.3	-1.6	0.7
1982年	26.4	1.0	-0.4	-4.0	1.8
1983年	26.4	3.9	0.5	3.9	1.1
1984年	26.0	8.6	1.4	11.7	1.5
1985年	26.7	4.4	-0.7	0.9	1.0
1986年	25.9	1.8	-0.8	-7.5	1.1

(注1) 利潤率は、利潤率＝(国民所得－雇用者所得)／実質民間企業資本ストック、の式で計算した。置塩信雄編著『景気循環』、青木書店、1988年、p.49 参照。

(注2) データは、日本生産性本部『活用労働統計』、経済企画庁『季刊 国民経済計算』によった。

書の研究報告となったわけである。

本書(p.53)によれば、時間当たりの実質生産性の変化率($\dot{a}$)は、実質賃金の上昇率($\dot{w}/P_c$)と総実労働時間の短縮率($-\dot{H}$)と相対価格の変化率($\dot{P}_c/P$)と労働分配率の変化率($\dot{\pi}$)、この4つの変化率に分解できる。

すなわち、

$$\dot{a} = (\dot{w}/Pc) - \dot{H} + (\dot{Pc}/P) - \dot{\pi}$$

との要因分解の観点に立つ。上記の式は、つぎのように変形できる。

$$\dot{a} + \dot{\pi} = (\dot{w}/Pc) - \dot{H} + (\dot{Pc}/P)$$

すなわち、労働生産性（付加価値）の変化率と労働分配率の変化率の和は、実質賃金率の変化率と労働時間の短縮率と物価の変化率の和に等しい。われわれの先の定義式と比較すれば、本書は変化率の和で規定しているのにたいし、われわれの定義式は積で定義している。さらに、本書では実質賃金の規定とは別に物価の変化率を入れているが、われわれの定義式では物価の変化率を実質賃金の規定に入れていない。われわれの定義式では「ワーク・シェアリング」の観点から雇用者数の変化率を入れてあるが、本書では入れていない。

本書は、上記のように定義式に立ち労働時間短縮率を推計した。その結果、1975年-1980年（昭和50年-55年）間では労働時間短縮率はマイナス0.2%であり、0.2%延長されたことがあきらかになった。本論文 p. 96 の「表2」に示されているように、1975年までは特に所定外労働時間は短縮する傾向にあったものの、「転機としての1975年」の後、延長の傾向にある。

本書はさらに、過去のデータをもとに、「実質賃金1%の上昇は、労働時間0.14%の減少に対応していること」(p.64)、すなわち、生産性の向上の賃金と時短への配分比率が9:1であることを分析し、経済審議会のいう「1800労働時間社会の創造」のためには、余暇選好が現在の2倍、実質成長率5%を前提にしても「昭和75年（2000年）の時点でようやく1800時間程度の水準を達成することが可能になる」と推定している。

（注36）
本書は、「成果配分の考え方」をつぎの式で示している（p.66-67）。

$$\dot{a} = \dot{Y} - \dot{L} - \dot{H} = \dot{W} - \dot{P} - \dot{H} = (\dot{W}/P) - \dot{H}$$

ただし、

$\dot{a}$: 時間当たり生産性上昇率, $\dot{Y}$: 実質GNP増加率, $\dot{L}$: 雇用者

増加率, $\dot{H}$: 労働時間変化率, $\dot{W}$: 1人当たり賃金上昇率, $\dot{P}$: 物価上昇率, $(\dot{W}/P)$: 1人当たり実質賃金上昇率

上記の定義式によれば, 時間当たりの生産性上昇率は, 1人当たりの実質賃金上昇率と労働時間の短縮率との和に等しい。^(注37)

それでは, 実際はどうか。本書は「昭和50年代〔1975年代以降〕に入り, 生産性向上は成果は, 労働時間短縮へは全く配分されていない状況にある」(p.67)と注目すべきことを確認している。オイルショック以後はそれまでの時短傾向と逆転し生産性上昇にもかかわらず労働時間が延長されてきたことを認めたわけである。さらに, 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和60年)を用いて, 所得と労働時間の関係を推計し, 両者が「逆相関」の関係にあること, すなわち「所得より余暇を選好していること」(p.60)を前提に, 「今まで以上に余暇選好を強めていく必要がある」(p.64)と強調している。

③『1800労働時間社会の創造』(1989年)

つぎに「時短が変える, 時短で変える, 経済・意識・生活」というサブタイトルがつけられた『1800 労働時間社会の創造』(経済企画庁, 1989年)をとりあげよう。

本書は, 労働基準法改正後の労働時間短縮効果を試算し, 「法定労働時間短縮による効果」を30人以上の事業所の規模別平均で, 労働者1人当たり短縮される年間労働時間を, 週46時間のケースでは23.1時間, 週44時間のケースでは54.2時間, 週40時間のケースでは156.7時間, と推定している。因に, 昭和62年(1987年)度にくらべて, (法定労働時間が平成3年度まで暫定的に46時間となった) 昭和63年(1988年)度の全産業の総実労働時間は20.4時間, 平成元年(1989年)度は42.0時間, 平成2年(1990年)度は76.8時間, それぞれ短縮した。^(注38) 本書が試算したように, 法定労働時間は短縮効果にあらわれている。

本書もマクロ経済における時短効果を分析している。すなわち,

$GNP = \text{総労働投入時間} \times \text{労働生産性}$

$= \text{就業者数} \times 1 \text{人当たり労働時間} \times \text{労働生産性}$

という関係式をたてて、とりわけつぎのようにのべていることが注目される。

「労働時間の短縮は、雇用者数の増加がなければ、直接的には労働投入量の減少を意味するので、潜在成長率の低下を不安視する向きもある。しかし、過去の経験を顧みると、我が国の経済成長は、労働投入量よりも技術進歩や資本装備等を反映した労働生産性向上による達成された面が大きい。時短の進んでいる欧米諸国の例をみても、時短が経済成長率を下けているとは言い難い。またより効率的に働くようになるだけでなく、時短を契機として、新しい生産技術が設備投資等を通じてより積極的に導入されたり(資本の質の向上)、仕事の進め方、人員配置の工夫、生産性の高い分野へのシフトが進められたり(経営の質の向上)、労働者の自己啓発機会の増加に伴って新しい知識、技術の取得が図られることにより(労働の質の向上)、労働生産性の向上が見込まれる」(同書、p.42-43)。

したがって、本書は、時短推進の決定的な条件を、労働投入量の増加ではなく、生産技術・マネジメント・労働力、この三つの質の向上による労働生産性にもとめている。

時短と労働生産性との関係については、本書は、時間当たりの労働生産性が賃金上昇と時短への原資になるという面をもつだけでないとみる。逆に「労働時間短縮が労働生産性向上をもたらすこと」を力説している。時短と労働生産性上昇には相互に前提条件となる関係があるのである。前掲『経済成長と所得分配』(p.172)における「労働時間短縮1%に伴う時間当たり労働生産性向上の効果」、すなわち、時短1%による時間当たりの労働生産性向上が、昭和40年～48年(1965年～1973年)には0.38%あり、昭和50年～60年(1975年～1985年)には0.75%あったことを引用して、

つぎのようにのべている。

「時短それ自体に時間当たり労働生産性向上効果があるので、労働時間短縮率と賃金上昇率の関係は単純な1対1のトレード・オフ関係ではない。……過去の傾向から、マクロ的な効果を試算すると、昭和50年代〔1975年-1984年〕では時短による労働コスト増の7割以上が生産性向上によって吸収されており、時短を進めるに当たり、企業が相当の生産性向上を実現させていくことを示している」（同書、p.44）。

時短コストの多くが生産性向上で回収されるとの上記の指摘は時短を実現してゆくさい留意すべき重要な点である。われわれの先の定義式、すなわち、

$$\text{付加価値} \times \text{労働分配率} = \text{実質賃金} \times \text{労働時間} \times \text{雇用者数}$$

からみると、本書は、右辺の「労働時間」の短縮の条件を左辺の「付加価値」の増加（労働生産性上昇）に求めていることになる。

本書は時短を「雇用者数」の増加、すなわち「ワークシェアリング」とは切り離して、時短にともなう労働コストを労働生産性によって吸収するという観点から、時短の可能性をさぐっている。本書の時短論には日本の労働社会の分断性と不安定性を解消するといれ問題意識が積極的にしめされていない。孫田良平氏が力説するように、「〔労働〕コスト低下策として短期的な発想から、基幹労働力を減らし、パート・臨時労働者を増やす方策が急速に行われるとき、労働者内部に一種の身分的差別が生まれて固定化する」^(注39)のである。

④『ワークシェアリング』（1990年）

最後に労働大臣官房政策調査部編『ワークシェアリング』（大蔵省印刷局、1990年）をみよう。本書は、ヨーロッパにおけるワークシェアリングの動向に注目して、各国のマクロモデルによる計測を紹介したあと、日本におけるワークシェアリングの可能性についてつぎのような見解をのべている。

「仮に労働時間短縮と同率で賃金が減少したとしても、あるいはそのために賃金補助を行うとしても、生産性との関連で時間賃金率が上昇し、雇用需要が減退するという問題がある。……最近の景気回復や技術革新の進展もあって、労働時間短縮は、失業者を吸収するための政策としては副次的な解決手段にとどまり、経済成長率の上昇、技術革新による国際競争力の強化こそまず採用されるべきであるという考えが有力になっており、今後は労働時間短縮とセットにした労働時間の弾力化、それに伴う労働市場の弾力化による雇用の拡大政策が一つの焦点になっていくのではないかと考えられる」（同書、p.21）。

このように、国際競争力を重視するあまり、日本企業の時短推進を含む国際環境への適応という、これから取り組まなければならない新しい課題を視野に入れていない点に本書は問題がある。時短をすすめるさい、いわゆるフレックス・タイム制を条件とするという観点にたつ本書は、戦後日本の労使関係における合意、すなわち労働生産性（付加価値）の増加をいかに配分するかを労使交渉で決めるという、いわゆる生産性原則にたってワーク・シェアリングを論じているのである。

本書は、私的企業にとっての最適労働時間とは、利潤極大化の条件のもとで、労働能率の変化率と労働費用の変化率が等しくなる労働時間であり、所与の労働投入量を最適労働時間で除せば必要雇用人員がもとめられるという原則にたって考察する。しかし、その「最適労働時間」という理論値の有効性（最適性）が「過労死」などの事実に問われているのである。先駆的な民間企業や地方自治体は、「労働の限界生産力」の枠内で時短をすすめるという従来の消極的な枠（シブシブ時短）を破って、従来なら生産性向上の「資本要因」と規定された投資を時短に行い、時短という今日的課題に取り組みは始めている。それはいわば「時短投資」とでもいうべき投資である（『日刊工業新聞』1991年11月5日、『日経』1991年12月7日、参照）。労働力不足と経営組織の変革に対応できる労働の質の向上という

問題について企業の危機意識は意外と深いのではなかろうか。

所定外労働時間の延長と常用雇用者数の増加のいずれで需要の増加に対応するかという問題はどうか。労働費用のうち固定費（法定福利費、法定外福利費、教育訓練費、退職金、募集費など）が相対的に多い常用雇用者を新しく雇用することはできるだけ避けられる。所定外労働に対する割増率が現状(25%)のままであるかぎり、製造業のデータ（日本、昭和60年）^(注40)でみると「常用雇用者の雇用増加によるコスト」常用雇用者の所定外労働増加によるコスト」女子パートタイム労働者の雇用増加によるコスト」の順序で労働コストが高い事態が示されている。前掲の中村二郎・福嶋章両氏^(注41)の論文によれば、残業割増率は旧西ドイツが25%、アメリカが50%、ノルウェーが40%である。フランス、イギリスなどは下限が25%で日本と同じであるが、残業時間が増えるにつれて段階的に下限が上昇する。日本で実施されている割増率のほぼ90%は25%^(注42)である。既存の常用雇用者に所定外労働を行わせるほうが、時間当たりの労働コストは少ない。ここに企業の残業強制の経済的根拠があり、時短を着実に推進するためには所定外労働に対する賃金割増率を欧米並みに上げる必要がある。

本書は、労働時間短縮の雇用への影響を、

$$\text{雇用人員変化率} = (1 - \text{雇用の賃金弾性値})(\text{時間短縮率} - \text{生産性上昇率})$$
で示している。上記の式の右辺の後半、すなわち（時間短縮率－生産性上昇率）について、本書は「時間短縮に伴って時間当たりの生産性がどの程度上昇するかは、経過時間に伴って労働能率がどの程度変化するかによる」とみている。つまり、ここでいう生産性とは「労働時間短縮によって上昇する労働能率」のことである。労働時間短縮は労働能率の限界内にとどめられるという前提に立っている。一般に生産性上昇への寄与要因を資本要因、労働要因（労働投入量）、全要素生産性要因（技術要因など）の分析し、生産性という成果への配分率をそれぞれの寄与度によって決定しようとする計算^(注43)がある。上記の生産性とは、その考えに沿って、労働要因に

帰属できる、狭義の労働生産性の上昇である。したがって、(時間短縮率－生産性上昇率)はつねにプラスとされる。ここに時短への資本のリゴリズムが代弁されている。

当然、労働時間短縮が雇用を増加させる効果があるかどうかは、上記の式の右辺の前の項(1－雇用の賃金弾性値)において「雇用の賃金弾性値」 $[(\Delta L/L)/(\Delta W/W)]$ が1以下であるかどうかにかかっている。本書は、雇用の賃金弾性値を、賃金率が上昇するにつれて労働が資本によって代替されるために発生する雇用抑制効果(代替効果)と、賃金率が上昇するにつれて生産費が上昇し、そのため生産物価格が上昇し、生産物需要が抑制され、したがって雇用需要も抑制される効果(規模効果)^(注44)、この二つの効果に分析し、1976年第1四半期から1988年第1四半期のデータで試算した結果、雇用の賃金弾性値は(－0.40)であり、労働時間短縮が雇用拡大に効果をもつことと結論づけている(同書、p.33-35)。

本書によれば、マクロ経済への労働時間短縮のインパクトには、

- (1) 実質賃金減少→デフレ→労働時間短縮・雇用減少
- (2) 余暇増加→消費性上昇→生産増加→雇用増加
- (3) 賃金率上昇→資本による労働の代替→省力投資→生産・所得・消費の増大→雇用増加
- (4) 賃金率上昇→雇用抑制→労働投入製減少→生産水準低下

が考えられる。もし(2)、(3)の効果が(1)、(4)の効果より大きければ、労働時間短縮は経済を拡大し、「最適労働時間」を超えて所定外労働時間が延長され、総実労働時間が増加する。逆に、設備投資の増加や雇用の増加にタイム・ラグがあれば、生産力は拡大しないのに需要が拡大しインフレが発生するかもしれないとみる。

本書はさらにつぎのように指摘している。民間企業は長期的には生産能力(設備投資と雇用拡大)を調整し、短期的には設備稼働率と労働時間を調整する。期待成長率(要求利潤率と読め)が高いときには、生産能力を

増強するため雇用労働者が多く、時短を行いやすい。不況のときには雇用を増やさず労働時間を調整して事態に対応する。このような景気の動向をにらみながらおこなわれる調整が過去においてどのような軌跡をたどったか。本書はその軌跡を記している（同書，p. 41-42）が，それを整理すると，「表3 時短 および 雇用の変動」となる。「表」において，0（ゼロ）は横ばい，+（プラス）は時短がすすむか，雇用が拡大するかを示し，-（マイナス）は労働時間が延長するか雇用が抑制される事態を示す。

表3 時短および雇用の変動（1955-1988年）

	時 短	雇 用
1955—1960年	0	+
1960—1970年	+	+
1970—1975年	+	-
1975—1980年	-	-
1980—1988年	-	+

上記の「表」で確かめられるように，時短と雇用の拡大がともに進んだのは1960-1970年の期間であった。1960年から1975年まで「労働時間が短縮したのは，労働力需給逼迫し，雇用が増大し，実質賃金が上昇するという三つの要素が備わっていたからに他ならない」（同書，p.29）という。本書は，時短が余暇の増大を通じて消費を拡大する効果を含め，時短が国民経済の与える影響をマクロモデルで試算している（同書，p.47-59参照）。その結果，つぎのようにのべている。

「わが国においては，[この]モデルによると，労働時間短縮の消費拡大効果が大きく，雇用の賃金弾性値が0.47と1以下であり，このことが時短による雇用効果を生じさせる要因となっている。ヨーロッパ，アメリカ諸国に比し，労働時間の短縮が雇用の拡大に有効に結びつく基盤はわが国において高いといえよう」（同書，p.59）。

注意しなければならないのは，雇用の拡大といっても，「パートタイム労働力への変換」としている点である。いうところの「雇用の拡大」は，

日本の労働社会の分断性を前提としているのであって、常用雇用者を増員するのではないのである。

パートタイム労働力への代替のもとで時短を展開することによって維持された賃金と増えた余暇を余暇産業に吸収するという政府と民間企業のあらたな戦略がここにも確認できるのである。勤労者が獲得する自由時間が余暇産業に吸収されるのか、それとも、自由な生活様式とそれを可能にする生産様式を構想し実現していくことに活用されるのか、これは勤労者のこれからの思想的にして実践的な中心課題である。

注

- (1) 筆者は『図書新聞』、1973年8月11日号で、杉原四郎氏の『経済原論Ⅰ』の自由時間論にちなみ、自由時間の現代的意義を主に市民運動と結びつけて論じたことがある。「市民運動それぞれが かかえこんだ要求とその担い手は多様だが、余暇を資本に支配される時間でなくて、自分たちの真の意味での『自由な時間』に変換していることで一致している」。
- (2) 以上の統計数値は日本生産本部『活用労働統計(1991)年』による。
- (3) 経済企画庁『OECDを見た日本経済』、1991年、p.57。
- (4) 経済企画庁『1800労働時間社会の創造』、1989年、p.105。
- (5) もっとも、自動車業界では、1日の労働時間が若干増えるものの、週休が2日から3日に増える「3組2交代制」を導入しはじめた(『日経』、1991年10月4日)し、大手スーパー各社が労使協会で時短推進委員会を設置しはじめた(『日経』、1991年10月21日)。トヨタ九州工場では増産より残業のない勤務形態である「連続交代制」を1992年春より導入する予定であり、本田技研はすでに労働時間を160時間までに短縮している(『日経』、1991年11月4日)。
- (6) 『朝日新聞』、1991年9月4日。そのシンポジウムの模様は『朝日』、9月10日(夕刊)に掲載。
- (7) 『1800労働時間社会の創造』、p.105。
- (8) 同、p.105。
- (9) 長岡豊「日米構造協議」、『産研論集(関西学院大学)』、18号、1991年3月。
- (10) NHK取材班『日米の衝突(ドキュメント構造協議)』(日本放送出版協会、

1990年, p.252-255。

- (11) 通商産業調査会編『日米構造問題協議最終報告』(1990年),「製作実行案」(1990年3月),『朝日ジャーナル』(1990年4月20号-5月18号)参照。
- (12) 労働時間の国際比較の問題点については,腰原久雄「概念の調整で広がる欧米との較差」『日本経済研究』,1990年,№20 参照。
- (13) 労働省『こうして減らす残業・休日(所定外労働削減要綱)』,1991年, p. 45。
- (14) 以上の引用は,川人博「過労死の現場が経済学研究と運動に求めるもの」,『経済』,1991年8月から。川人博「長時間労働隠すサビース残業」,『朝日』,「論壇」,1991年7月18日,同「過労死の現場から」,『経済セミナー』,1991年8月,過労死弁護団全国連絡会議編『KAROSHI〔過労死〕』,窓社,1991年も参照。
- (15) 「社会医学からみた過労死—『過労死』110番の現場から—」,『現代のエスプリ—ストレスと過労死—』,290号,1991年。
- (16) 三井物産は同社のソ連担当者が出張中に死亡し,遺族が過労死の疑いがあると労災申請を行ったが,同社は業務死亡扱いの弔慰金を出し,弁護団へ仕事状況に関する資料提供に協力するとの対応をしている(『日経』,1991年7月30日)。
- (17) 『SAPIO』,1991年7月25日の「Simulation Report 21世紀の日本産業構造を揺さぶる1.53ショック」参照。
- (18) 日経産業新聞編『S I S最前線』,日本経済新聞社,1991年, p.58 の上欄のグラフの値を算術平均した概数である。
- (19) チャールズ・M・サベージ『第五世代マネジメント』,朝日新聞社,1990年, p.123 以下参照。
- (20) 斎藤信男訳『日経サイエンス』,1991年11月。
- (21) 同書, p.111。
- (22) T・W・マローン/J・F・ロッカート(望月宏訳)「ネットワーク新時代の企業」,『日経サイエンス』,1991年11月,も,従来のヒエラルキー型組織には,上部の意志決定者の過重な負担,環境への適応性の不足,問題処理に必要な情報の不足,下部の者の意志決定からの除外からくる意欲喪失など,厳しい限界をもつことを指摘している。彼らは新しいネットワーク型組織を「アド・ホクラシー」(A・トフラー)とよび,それがコンピューターに基礎づけられた,すぐれた調整活動(coordination)をもつことを予見している。
- (23) 島田晴雄「労働力不足が雇用制度,企業戦略を変える」,国民金融公庫『調

査月報』, 1991年10月。

- (24) 葉山滉「フランスの労働時間短縮」, 『千葉大学経済研究』第5巻第2号, 1991年2月, p.159。
- (25) 『労働時間短縮への提言』, 第一書林, 1987年, p.173-174。
- (26) 飯尾要「技術と経済体制の間」, 『経済評論』, 1981年4月, 参照。同『産業の社会的制御』, 日本評論社, 1981年, は右記の論文の趣旨が詳細に展開されている。なお, 本稿における飯尾論文からの引用とその論評に関しては, 拙稿『『要綱』の自由時間論とオートメーション論』, 『マルクスの現代的探求』, 八朔社, 1992年, でより詳しく論じた。
- (27) 富士ゼロックスは1990年7月より, 社員に最長2年間の休暇を認め, その間, 社会福祉活動などに参加する「ソーシャルサービス制度」を設けた。『日経』, 1991年10月20日, 参照。『日経』, 同年10月22日, は社員のボランティア活動に有給休暇を設定した会社が増えている, と報道している。科学技術庁は1992年度より, 専門分野と直接関係のない海外の研究機関を見て回る「サバティカル制度」と, リゾート地などに数日滞在して他分野の研究者と徹底的に議論する「知的触発セミナー」を導入する方針である。『日経』, 1991年7月29日, 参照。また, 市民起業家が従来, 市民運動が対象としてきた高齢化問題・環境問題をベンチャー・ビジネスの対象にしはじめ, 資金を支援する金融機関が出てきている。『日経』, 1991年7月25日, 参照。
- (28) 『(別冊)宣伝会議—現代企業文化戦略症候群—』, 芳林社, 1984年; 読売新聞経済部CI取材班『CI戦略は何を, どう変える』(ダイヤモンド社, 1987年); 中島誠『SSSの文化戦略』, 現代書館, 1989年; 竹内宏・田中一光監修『企業の文化戦略』, ヴィジュアルメッセージ社; 『MET』, 1990年「冬」号, ダイヤモンド社; 電通総研編『文化のパトロネージ』, 洋泉社, 1991年, 参照。
- (29) 滝沢算織『賞与・成果配分制度の決め方』, 経営書院, 1991年, も参照。なお, 付加価値の配分方式には, 控除法(日本生産性本部方式, 中小企業庁方式)と加算法(日本銀行方式と通産省方式)がある。『労働新時代の賃金と成果配分』, p.25-26 参照。
- (30) 統計数値は総務庁統計局『日本統計年鑑』, 1990年; 東洋経済『経済統計年鑑』, 1991年による。以下も同じ。
- (31) 労働分配率の規定には基本的にみて4つあるが, そのうち, 「雇用者所得/国民所所」でみれば, 1975年67.4%, 1980年66.8%, 1985年68.8%, 1988年69.9%である。『労働白書』, 1990年, 参考資料, p.60 参照。

- (32) 『国学院経済学』, 1991年2月, 第39巻第2号, 所収。なお加藤祐治監修『フレキシビリティ—今日の派遣労働者—』, 新日本出版社, 1991年も参照。
- (33) 労働大臣官房政策調査部編『ワークシェアリング』, 大蔵省印刷局, 1990年, p.30の「図2-4 景気拡大期における製造業の所定外労働時間と常用雇用の動き」, 参照。
- (34) 正村公宏『地球市民の経済学』, NHKブックス, 1989年, p.135-136。
- (35) 『ESP』, 1986年2月, No.166, 所載。
- (36) 前掲の, 成果配分賃金研究委員会編『労働新時代の賃金と成果配分』, 日本生産性本部, 1989年; 滝沢算織『賞与・成果配分制度の決め方』, 経営書院, 1991年, 参照。
- (37) 上記の定義式には労働分配率が入っていない。本書の他の章(第4章 賃金と労働分配率)では労働分配率を集中的に考査しているが, そこでは労働時間短縮率が抜けている。労働分配率はつぎのように要因分解できるとしている(p.118)。
- $$\dot{W}/L \doteq (\dot{W}/L) - (\dot{T}/L) - (\dot{V}/T)$$
- ただし, $\dot{W}/V$: 労働分配率の変化率, $\dot{W}/L$: 1人当たりの人件費変化率要因, $\dot{T}/L$: 1人当たりの売上高変化要因, $\dot{V}/T$: 付加価値変化要因。
- すなわち, 労働分配率の変化率はほぼ, 1人当たりの人件費の変化率から, 1人当たりの売上高の変化率および付加価値の変化率を差し引いたものに等しいとしている。
- (38) 『経済統計年鑑』, 東洋経済, 1991年による。
- (39) 孫田良平「『日本の雇用慣行』の現実と課題」, 労働大臣官房政策調査部編『日本の雇用慣行の変化と展望』, 大蔵印刷局, 1987年, p.143。
- (40) 前掲, 『1800労働時間社会の創造』, p.19-21 参照。
- (41) 前掲, 中村・福嶋「労働時間短縮の経済的效果」, 『ESP』, p.45。
- (42) 『ワークシェアリング』, p.28の「表2-1 所定外労働の割増率別の企業の割合」, 参照。
- (43) たとえば『経済白書』, 1991年度, p.207-208 参照。
- (44) 「規模効果」はさらに, 雇用の生産の物価弾性値と物価の賃金弾性値との積に分析される。同書, p.34-35。