

# 日本の労働時間の問題点——「サービス残業」と有給休暇取得率の怪

尾形隆彰

## 1 「サービス残業」という怪

筆者には、わが国の労働研究を始めてから今日に至るまで、30年以上一貫して不可解でもあり、納得がいかず、怒りにも思っていることがある。それは「サービス残業」の存在とその常態化、そして年次有給休暇の取得率のあまりの低さである。この2点は、少なくともアメリカ合衆国の様に有給休暇制事態を持たない特殊な例外国<sup>1</sup>を除き、多くの先進諸国と比べても制度そのものとしては、それほど見劣りするわけではない法律・制度を持ちながら、国際比較するのも恥ずかしく、嫌悪感すら催すような低空飛行を続けているからである。

よく知られているように、わが国の場合残業時間は労働者個人のデータを取集した『労働力調査』での時間数から、事業主から報告される『毎勤統計』の時間数を減じた数値で推定される。それによると年間で300時間の差があり、それが「サービス残業」である疑いが強い。もっとも後述するように、事業主は実際にやった残業ではなく、支払った分の時間数を記入しやすく、労働者の方は様々な事情によって過少申告することが少なくない。従って正確な数値は分からない。しかし「連合」が1999年に行った組合員への調査（日本労働組合総連合、2,002）によると、「サービス残業」があると答えた組合員は全体の半数、そして月間の時間数は約30時間だったという。それらを勘案すると、わが国の「サービス残業」時間は年間300–350時間かそれ以上となり、従って時間当たり賃金にすれば月に6万円にも上ると推計される。それにもかかわらず、こうした事態を知っているはず労使、そして労働者自身から、是正への積極的な動きが出にくいまま今日まで推移してきたというのが、わが国の労働現象における不思議というか「怪」なのである。

わが国の労働時間の怪に触れたので、もうひとつ理解に苦しむ問題を掲げておこう。それはわが国の企業における総労働時間の長さ（図表—1）であり、時間当たりの労働生産性の低さ（図表—2）である。この労働時間の短縮については、筆者も旧労働省や都道府県の労働政策において様々な調査<sup>2</sup>を行い、その短縮化・効率化に貢献してきた積りである。確かに統計上の所定内労働時間総数では、欧州各国とはそれほど見劣りのしない状態に——まるで亀の歩みの様な鈍足ではあったが——「進んで」きた。しかし依然として欧州諸国と比べると、最も大きな数値を示しており、韓国、そしてここでもアメリカ合衆国と並

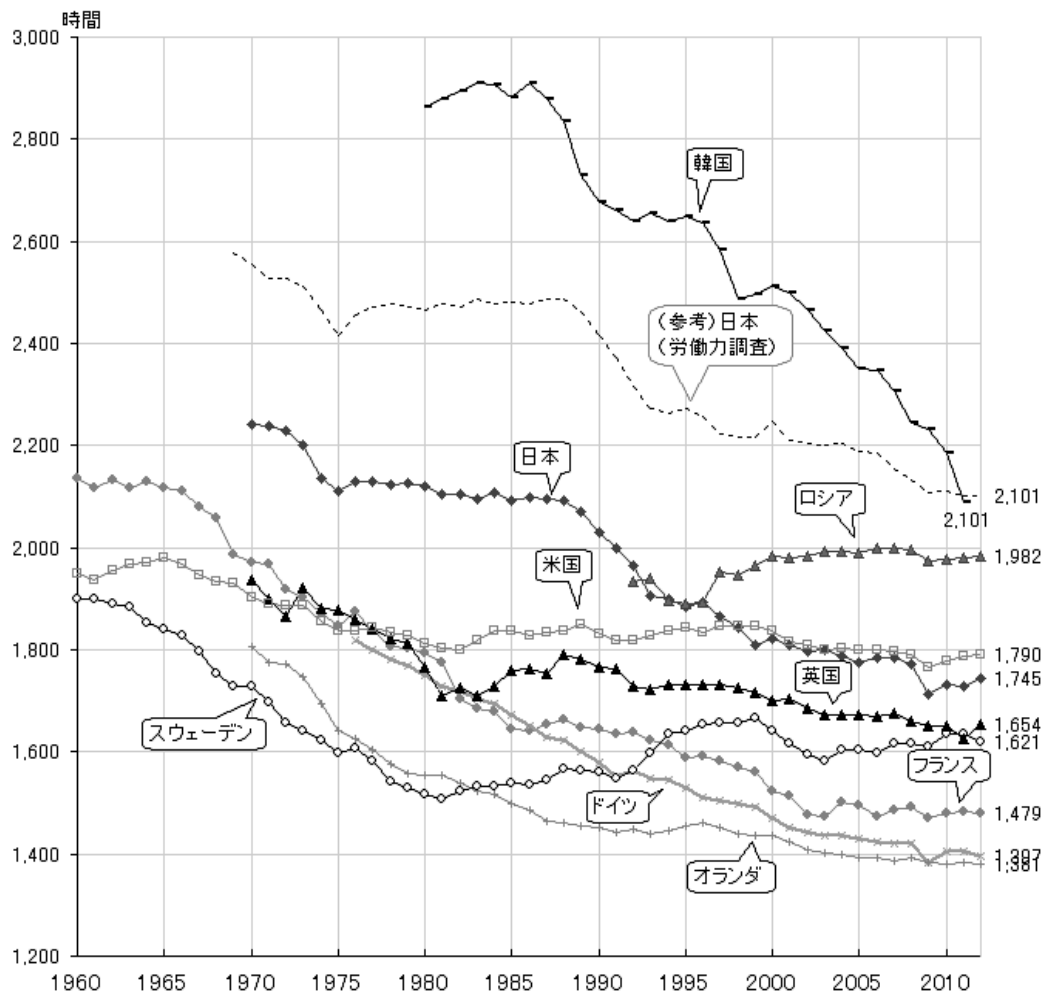
<sup>1</sup>周知のようにアメリカ合衆国には「有給休暇」制度がない。つまりそれを与えなくてはならないという義務が使用者側にはないのだ。しかし後述するように、国際的な調査（エクスぺディア、2,013）によると、実際には被雇用者がそれを求めると、給料が払われる休日（従って有給休暇と同じ）の慣行があり、その付与率は欧州先進各国ほどではないにせよ、わが国の取得率をはるかに上回っているのである。

<sup>2</sup>列挙すれば、労働省賃金・労働時間課の中小企業の時間短縮調査研究、中小企業団体による調査研究（松島他、1986年）日本生産性本部の様な労使協力団体による実態調査や、生産性の測定研究、東京都立労働研究所のような自治体研究機関による調査研究（尾形他、1991年）などである。

んで最も長い国の一つである。それどころかもし先の統計に表れない「サービス残業」を加えたら、やはりもっとも総労働時間の長い国であることは間違いがない。

(図表—1)

年間実労働時間の国際比較(1960～2012年)



(注) Employment Outlookベースのこのデータは、各国の時系列把握のために作成されており、厳密には資料の違いから特定時点の国際比較には適さない。フルタイム、パートタイマー、自営業を含む。ドイツ1990年以前は西ドイツ。日本(労働力調査)は非農林業雇用者の週間就業時間の年間換算値(×52.143)。

(資料) OECD.Stat 2013.7.18、総務省統計局「労働力調査」

(図表—2)

主要国 時間当たり生産性 国際比較(USドル)

順位	国名	2012年
1	ルクセンブルグ	149,978
2	ブルネイ	100,057
3	シンガポール	96,573
4	ノルウェー	92,694
5	アメリカ	91,710
6	アイルランド	91,507
7	香港	88,809
8	ベルギー	80,810
9	サウジアラビア	78,918
10	フランス	74,114
11	オーストリア	72,743
12	オランダ	72,312
13	スウェーデン	71,577
14	スイス	70,738
15	ドイツ	70,030
16	イタリア	69,989
17	オーストラリア	69,987
18	イギリス	69,955
19	カナダ	69,930
20	スペイン	69,619
21	フィンランド	68,638
22	デンマーク	67,033
23	イスラエル	65,705
24	日本	64,383
25	ギリシャ	61,648
26	アイスランド	60,672
27	韓国	57,271

日本生産生本部資料 1912年より作成年

ところで本プロジェクト研究の一貫したテーマは「新しい働き方」だった。10年以にわたってこの問題にかかわる様々な問題を多角的に取り上げ自由に論議してきた。しかし考えてみれば、このような論議は学者や学生、弁護士のような比較的長時間拘束の弱い——ある自己管理の自由のある——種類の人間や、公務員関係者<sup>3</sup>のように、それなりに法・制度

<sup>3</sup> ここで公務組織に属する人の弁護を少ししておく、かつてそこでは残業時間は予算で決まっていたことが多かった。従って残業は「やっても枠以上には補償されないし、またそれを超えてさせない」という論理がまかり通っていた。ひどい時には「残業しなくても支払われた」こともあったはずである。最近ではそこまでひどい事態は少なくな

に守られている人々が声を挙げてでも迫力と実効力がない。

労働時間の短縮については、それを誘導するものとしてしばしばいわれる言説がある。いわく「労働時間にかかわる諸制度にある『権利』を自ら行使しよう」とか、「企業にとってもその方が結局従業員のモラルがアップするし、単価の高い残業手当を減らせば即経費削減に繋がるので、その為の刺激策や政策誘導をしよう」という論理である。筆者もこうした思いを抱いて 30 年余にわたり調査研究をし、政策への協力もしてきた。結果はどうだろう。亀の歩みはあったものの、依然として先進世界最低種準は解消してはいない。その責めを負うべき第一の原因は、いうまでもなく雇う側——ただし不況下でのリストラ人員圧力下減下にあった民間企業——の制度遵守姿勢が見られないことだろう。しかしそれだけでは問題のすべてを語ったことにはならない。なぜなら前者の労働者側の行動への呼びかけは、そこにはかなり明確な法律違反があったとしても、個人ではなかなか当局へ訴えることが難しいこと——失業覚悟ならそれも可能だが——。仮に訴えたとしても、担当すべき監督機関がなかなか取り上げてくれないこと——なおその機関への聞き取りでは、ここでも人員削減で余裕がないという——。さらには、当該規範の公務員がこれを調べて立件化することに対して熱意が不足しており、職務怠慢だと怒る人は少なくない。そしてやっと訴訟に漕ぎつけたとしても、ナメクジの歩みの様な審理と、弱い立場の労働者に同情的だとは言えない法律関係者の存在も問題だ、と告発する人々は主張する。他方、当の労働者と労働組合などに未だ存在<sup>4</sup>している「残業手当も賃金の内なのだからそれがないと困る。だからダラダラと残業をしてしまうが、それを思うと実際にやった残業時間を申請しにくい、まあ半がいいところかな」などというつぶやきをよく聞くこともまた問題<sup>4</sup>だろう。筆者はすでにこうした実態について多数の調査結果（尾形他 1986 など）を発表してきたので、ここではその証拠をいちいち挙げることはしない。ただわが国だけがこのような低空飛行を続けている背景には、単に使用者側の怠慢だけを指摘しては全体の像は分からない。何しろ労働組合としては労働基準法違反を放置してきたのだから、実は「触れられたくない」テーマだったのではないか。労働者自身としては、残業手当はなくともならない収入源であり、時にはもらっていること自体を妻に隠すという隠れ蓑だったのかもしれない。存在する「事実」にはそれなりの理由があるというのが、社会学の常識

---

ったと思われるが、IT化でかえって業務量が増えた上に、全体として予算・定員が削減された。何とかそれを非正規従業員で補ってはいるものの、残業が増えてきた。公務部門での「サービス残業」もやはり無視すべきではないだろう。

<sup>4</sup> ある外勤の営業者は「お客様相手で、また繁閑差が激しいので一日の労働時間が長くなるのは仕方ない。望むらくははせめて連続した休暇・休日さえ取れば」とつぶやいた。またある情報処理エンジニアは「一度プログラムを作り始めたら中断は出来ない。ならばプロジェクトが終了したら連続休暇を取ってリフレッシュしたい。しかし実際には同時進行の案件が複数以上あるので、休みを取るというのは夢また夢だ」という意見を述べた。要員配置に休暇を取れる余裕がないので、働き詰めという実態を表している。筆者はごく短期間海外のリゾートに行くこともあるが、欧州人にとっては「夏季休日や休暇は1か月を超えるので、最初の1週間はゆっくりと疲れを取り、中の2週でレジャーをし、最後の1週間は復帰準備に充てる」というのが「レジャー」なのである。中には「2年間働き詰めだったので、一年間の休日—したがって無休—をとり、世界を回っているという技術者もいた。

である。かように問題の根は深いのである。

ところで「サービス残業」問題というと、「専門家」から、「問題は複雑で、残業が適用されない職種—管理職、営業職、企画・技術職—などがあり、それぞれ法制上で決まっている。またその保障として各種『手当』が支給されており、問題はないはずだ。さらには労働時間の繁閑差への弾力化対応として様々な『変形労働時間制度』が用意されており、それも知らずにこの問題に触れてはいけない」などというもっともらしい説明がある。筆者はそのようなことは百も承知である。なぜなら常々筆者は、社会学者として、法や制度がいかにも実態と異なっているのかを執念深く調査してきたからである。なおこの問題に全面的な検討を加えている敬服すべき文献（小倉 2008）あるので、いちいち反論するのも面倒だが、この機会に少々開陳しておこう。

(1) わが国の労働時間は統計的には「労働力調査」や「毎月勤労統計」などで一見完璧に見える。しかし上記のような批判をした人は、そこに現れている「残業時間」のがどのように記録されているのか確かめたことがあるのだろうか。

筆者が都立労働研究所で、企業や労務担当者にインタビューやアンケートを行った結果によると、圧倒的多くのケースでは、残業時間数は「実際に行われた残業時間ではなく、支払われたと記録に残っている数値を記入し、然るべき機関に提出したものである」という。こうなると先に述べたように、国際比較に提出されるわが国の「実労働時間」や「残業時間」の数値がいかにも怪しくなってくる。もっともこれらの疑いについて、他国の実態調査はしていないので、ここに明確な比較データを示すことはできない。しかし百歩譲っても、わが国の労働時間と残業時間が現状より短いということはあるまいだろう。

(2) 営業職などの残業がいわゆる「事業場外労働」としてやったとみなされ、「様々な研究・技術職者」にも残業時間の把握が難しいので、それに相当する営業手当が支払われているというが、それを調査で確認したことがあるのだろうか。

筆者たちはこれも東京都立労働研究所の力を得て、様々な営業職に聴き取りと大量のアンケート（尾形他、東京都立労働研究所、1991）（図表—⑤）を実施した。この質問は困難を極めた。特に外勤の営業職者については、待ち時間などが長く、それを労働時間にカウントしていいものか悩んだ。しかしインタビューに答えてくれた人の回答は単純明快だった。営業職者の多くは「単なる待機時間を労働時間にカウントするなどそんな恥知らずなことはしない」と答えた。そんな回答を得て、細部まで工夫したアンケート調査票を作り、実質やった時間を賃金として計算し、もしそれが手当ではなく残業手当としてカウントするとどうなるか比較したのが（図表—3）（図表—4）である。こうして比較してみると、実際にやったとされる残業時間の約3—4割相当額が一いや、そのみが一「営業手当」として支払われていることが分かった。営業職者は立派に「サービス残業」をしているということになる。おまけにそれは、非営業職者の「サービス残業」の値申請比率や支払われる額に近似している。この事情を「事業所外労働者（営業職）」について詳しく調査した結果が（図表5）で、そこでは残業時間の決定に極めてアバウトな方法が用いられていることがわかる。この調査では営業職以外にも管理職や研究・技術・専門職についても調べているが、結果は同じようなものになっている。そもそもそうした算定の基準の一つになっている、一般職でもその申請は過少になりがちなことを考え合わせると、これが企業における「残業時間」の実態であるといわざるを得ない。

こうした「不当な」事実に対して、訴訟ではその「証拠はあるのか」と延々とやり合うような裁判を望むものは、法律家を除いてはごく少ないだろう。しかしあのNHKが「名ばかり管理職」という管理職のサービス残業の実態<sup>5</sup>を取り上げて、この問題に一石を投じた例を見るにつけ、今こそ「サービス残業」への集団訴訟を全国的に行ってみたらどうだろうか。少なくとも世界からの驚きと同情を得られるのではないかと筆者は夢想ばかりしている。「先進的」（実は当然の）な企業や行政によって「善導」は30年以上も続いた。しかしそれらはほとんど実効がなかったばかりか、リストラ・不況期にはむしろ悪化した。このような学術論文で何か行動を煽っているように見られるかも知れないが、長年にわたって善導・嚮導策に協力し、加担してきても効果がないとなれば、少々感情的にならない方が不思議だろう。

(図表—3) 営業手当あるいは残業の支払われ方

残業手当型	44.4
営業手当型	18.2
併用型	23.2
皆無型	3.6
不明	10.4
合計	100

(2.8%)、603人(36.2%)が回答した

尾形他『営業職の労働時間管理』 東京都立労働研究所、1991年

(図表—4) 残業時間の取り扱い例

	広告業 123社	旅行業
本人の申請に任せている	22	20.6
残業は制限している	8.1	29.8
制限もせず手当も支給している	27.6	4.3
通常の賃金に上乗せしている(営業手当)	9.8	29.1
その他	8	10.6
(同上)		

<sup>5</sup>筆者は大学の授業において、世界のメディアが提供する優良なドキュメンタリーを見せるようにしているが、学生たちが最もショックを受け、深刻な顔になるのがこのドキュメントである。恐らく、行ったこともないような世界での社会問題より、自分もアルバイトなどの経験のある外食産業—マクドナルドが最も印象が強いようだ—の「店長」という「管理職」の、身の毛もよだつ様な現実を思い知るからだろう。

(図表一 5 事業所外労働者の残業時間をどのようにして「算定」しているか)

会社全体の残業時間の平均値を参考	29.2
所属部門の残業時間を参考	17
本人の残業時間をみて	22.6
本院の業績を見て	13.2
その他	12.3
無回答	5.7

(尾形他『労働時間管理の多様化に関する実態調査』、東京都立労働研究所)

(3) 変形労働時間制というジャングルがある。本論はその解説をいちいちする積りはない。そんなものはこの検索充実の時代では、説が高校生でもわかるような微に入り細に入る易しい解説書かれている。制度はしっかりと確立されているのだ。しかしこの実態を調査したことがあるのだろうか。

制度手続き上はその計画や実施の経緯などを、書類として労働基準監督署に届ければよいことになっている。問題なのは、こうした届出事務があまりに煩雑で、ある程度労務管理制度が整っている大規模事業所なら不可能ではないのだが、それが出来ない事業所の方が圧倒的に多いというところにある。ましてはそれに該当する労働者にしてみれば、この制度が自分に不利にならないような歯止めをかけるすべを持つことができない。飲食店など零細企業によくある「週単位の変形労働時間制度」などは、その最たるものである。先に紹介した調査でも、労働者本人どころか企業担当者も制度の細部がよくわかっておらず、とにかく「変形してもいいのだ」という勝手な解釈をする例や、利用していないケースが圧倒的だった。規模の大きい事業所でも「フレックスタイム制」の使い勝手の悪さに辟易しているところが少なくなかった。こうした中で、現在進められている「ホワイトカラー・エグゼンプション」の導入などは、厚生労働省の自己満足はどうあれ、次第に悪用に流れないとも限らないだろう。

以上の様な複雑な残業時間を取り巻く労働時間制度であるため、「サービス残業」を正確に測定することは極めて困難である。何よりもまず建前上それは「ないことになっている」からである。しかし実態は違う。恐らく最も昔「サービス残業」の存在告発したのは合化労連だったと記憶するが、この調査に対し、半数以上の労使がその存在を認めていたし、筆者が日本生産性本部で大企業に対して行った 20 年前の調査でも同じような結果を得ていた。あっけらかんとしたものである。労使ともそれが労働基準法の違反であるという認識が薄かったからであろう。営業職者への厳密な換算を行った先の調査でも、手当は実際の残業の 3・4 割しか払われていなかったが、それに罪悪感を持っているようには見えなかった。

最近ではこれらの問題に執念深く取り組んだ小倉一哉と藤本隆の 2004 年 6 月の調査 (3,000 名に行い回収率 85.2%) によって、「一か月の平均サービス残業時間が「残業 0 の人を含むと 12.1 時間、除くと 29.4 時間」という結果を得ている。半官機関がこれを実施し、発表したことに喝采を送りたいが、おそらく実態はもう少し深刻だろう。こうした真面目な調査の不備を学者的に突くことに熱心な研究者は、自らが誰を利し、誰の不利になっているかを考えるべきだろう。いや、反論したいならならこの困難な実態調査を少しで

もやった後で反論すべきだろう。

## 2 年次有給休暇の取得率の怪

さて「サービス残業」問題以上に気が重く、憂鬱なテーマを取り上げざるを得ないところに来た。

この問題も、その制度的な仕組みは簡単に検索しサーベイできるので、ここでも細かな制度には触れない。ただ「休日」は基本的には無休扱いとされ、従って一日算する年間労働時間の分母が小さくなり、労働者にとっては賃金減という不利がある。使用者側にとっては支払いが軽減されるというメリットがある。そのせいとは断言できないが、わが国の「休日」日数は欧米と比べても全く見劣りはしない。使用者側にとって休日はある意味メリットがあるので、あからさまには反対しない。従って国民の祝日ばかりが整備されるということになるの。まあ無いよりマシかもしれないが、これは労働法上の権利としての「休暇」ではないのである。だから公務部門や大企業ではしっかりと休みを増やせるが、状況の悪い中小企業や、国民の休日にこそ仕事が忙しくなるサービス産業等の企業に働く人々にとっては、休んでいる人を横目で見ながら頑張らずを得ない残酷な情景が繰り返られる。

さて本題の「有給休暇」に戻ろう。これはは「休日」とは違い、付与日数、繰り越し規定、買取の規制、公務員の分割使用、申請の方法などきりが無いほど解説がでている。中にはこれも管理職には取らせなくていいのではないかと勘違いしている人が少なくないようだがそうはいかない。これらについても高校生でもすぐ解かるようにやさしく解説してある。そこでこうしたことは所与のこととして扱おう。なぜなら制度はしっかりしており、休暇を取るか取らないかは「個人の権利で、自由」だとされる。しかしわが国では法整備はどうあれ、休暇は「取らない」「取れない」あるいは隠然たる職場の圧力で「取らせない」といった事情がまかり通っている<sup>6</sup>。わが国ではこうした実情が当たり前のことと思われて来たので、これまであからさまな批判をするものは多くはなかった。ところがそれを国際比較した時に否が応でも気づかされるのが、取得率の「異常な」低さである。

欧州の労働関係機関ではあまりデータを持っていないようである。それを「隠したいと思っている」と勘ぐるのは不適當で、恐らく「有給休暇はほぼ100%取得するのか当たり前だから、調査するまでもない」というのが真相に近いのだろう。それに対し、わが国では、こと様々な統計・調査の作成だけには感心するほど熱心なお国柄であるのに、自国のデータはあるようだが、国際比較調査はほとんど見たことがない。もしかするとやって

---

<sup>6</sup> かつて欧州の労働組合代表がわが国を訪れたときに「有給休暇の消化率はどれくらいか？」と聞いたところ、「100%に決まっているでしょう」と怪訝な顔をされた、という話を組合関係者から聞いたことがある。

またある有名企業では、自社の平均取得率を上げるために、女子事務員に半ば「優先」的に取得させている、という人事担当者のお話を聞いたこともある。そういえば大学の教員を抱える国立大学では「教員が取得申請しないので平均取得率が低く、体裁が悪い」という事務担当者の話も聞いた。もっともこれは放置してもいいのかもしれないが



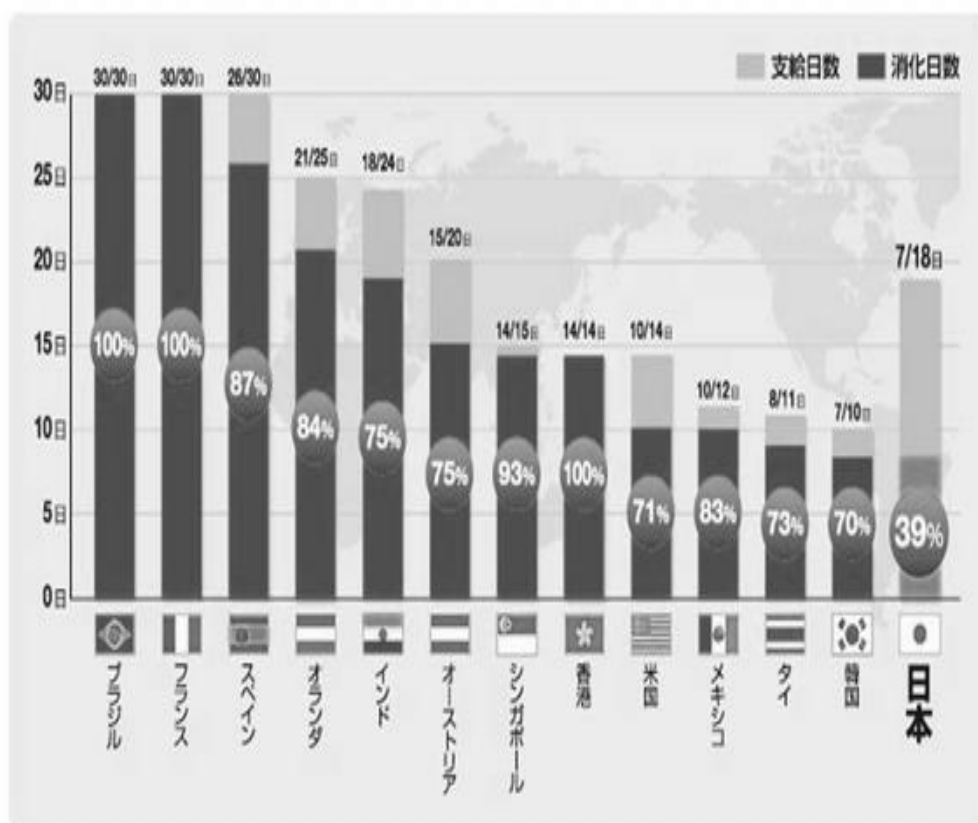
いてもお蔵入りになっているのかも知れないが。

こうなると真相は闇の中となるが、実は何とあの世界的大手旅行会社の「エクスペディア」一筆者も海外訪問時にはよく利用している—が毎年調査を実施している（図表—のである。2013年の調査では、22カ国の8,000人を超える人々にネット上での調査を行っている。けだし「有給休暇」は旅行業者にとって最大の関心事なのであろう。

結果を評論するまでもないだろう。日本の取得率は対象国全体の最低である。支給制度上はそれほど見劣りしないのに、である。別表では制度がないアメリカ合衆国でも、同機関の別調査によると、平均14日程度は付与されているようなのだから、数値は日本の倍以上となる。

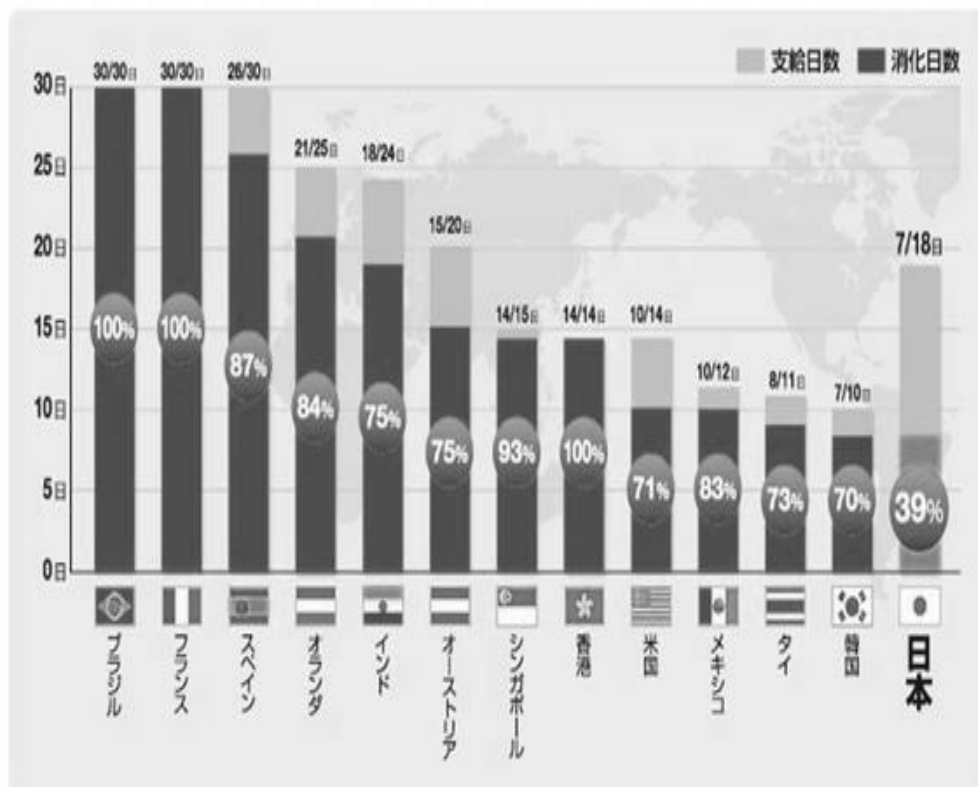
(図表—6)

〈有給休暇の平均支給日数のうちの平均消化日数(消化日数/付与日数)〉



(図表一七)

〈有給休暇の平均支給日数のうちの平均消化日数(消化日数/付与日数)〉



エクスペディア『有給休暇国際比較調査 2013』、[www.expedia.co.jp/p/corporate/holiday-deprivation2013](http://www.expedia.co.jp/p/corporate/holiday-deprivation2013)

なお、有給休暇を取得できない理由は、わが国では「経済的余裕がない」が多いが、「同僚の目」や「上司の目」も他国より多い。「休暇の計画がたたない」という回答もあるが、これは一か月、それも連続取得が認められている欧州国と比べ、「たった 7 日では短すぎて計画がたたない」と解釈すべきだろう。また「同僚の目が気になる」というのは、心理的な気分などではなく、要員数が汲々なので、「同僚に負担がかかるので取るわけにはいかない」という方が実情に近いだろう。

さすがに近年、この異常さに気づいた政治家から取得の義務化を企業に迫ろうという動きも出始めたが、労働基準法に違反する抵抗だというのに、未だ経営者の抵抗は強そうである。この問題について、取得させれば従業員がリフレッシュされ、生産性が向上するとか、優良企業を顕彰しようとか、といういかにも役人的な教唆・誘導が三十年一日のごとく行われてきたが、あまり期待できそうにもない。それなら政治や行政に頼らず、国民的な訴訟を引き起こしたらどうかなどという過激な思いが筆者にはこみ上げてくる。なにも「仕事を休んで怠ける」などと言っているのではない。そうではなくて「権利を放棄しているのは自分ではないか」などという自己責任論理がまかり通っていることを問題にしているのである。とにかくどう考えても、わが国における実態の怪はこれ以上のコメントはつくづく憂鬱なるので、もうこれぐらいにしよう。

とは言いながら最後に、労働に関するわが国の低水準の憂鬱な例をもう 2 つ上げておこ

う。その1つは、先進国の中でいつもアメリカ合衆国と最下位争いをしている最低賃金であり、2つ目は職業世界への平等で公平な女性進出度の低さである。先の労働時間の問題を含めて、常々筆者はこの3つは日本の労働現象の3大「恥」であるといっている。

冒頭に述べたように、本研究プロジェクトの10年間に及ぶテーマは「新しい働き方や暮らし方」を模索するものだった。しかし考えてみれば、これを可能にするはずの労働時間が長すぎ、経済的な保証を与えるはずの賃金に格差が広がり、女性の活躍の場が狭いのでは、何を考えても画餅になりかねない。

そこで論を閉じる前にごく当たり前のことを述べておこう。労働時間の諸問題も、最低賃金問題も、女性の社会進出問題も、確かに経済学の範疇で検討されることは重要だが、それは論議の中心でも問題解決の核心でもありえない。なぜなら、かつて社会保障制度を生み出した英国では、ウェッブ夫妻やベヴァリッジ報告の運動にあったように、国家は国民の健康と幸せを保証する「シビル・ミニマム」を国民に提供する義務がある、として社会保障制度が確立された。それらは狭義の経済学の問題であるというよりは、社会政策をめぐる政治・社会運動の問題だったはずである。こうした理想や運動は当初、資本家や支配層を説得する論理として、上層の篤志階層から主張された部分も確かにあった。いわゆる「労働力の保全」論である。しかし、これらの説得を下から支え圧力をかけ続けたのは、労働組合運動の弛まぬ努力であり、加えて過酷な2つの世界大戦に動員された兵士や女性たちの要求だったという歴史的事実を決して忘れてはならないだろう。

だからこれらの問題の主体は、「良識のある」専門家学者や政治家ではなく、あくまで労働者自身なのである。だとすると「専門性」という煙幕と「科学的立場」に隠れてしまい、結果的に問題の存在を放置・恒常化させてしまった学者・評論家は、この問題を解決する直接的な主体足り得ないだろう。なぜならこうした問題に関するわが国の国際的な位置は、30年以上の長きにわたって、膠着状態のまま低空飛行してきたのであるから。

こういう問いを自分自身に投げかけて、このプロジェクトを終わらせることにしたい

#### [文献]

- 小倉一哉・藤本隆史，2005，「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書」No.22.
- 小倉一哉，2008，「「日本」の長時間労働——国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』575 労働政策研究・政策機構.
- 尾形隆彰他，1990，『労働時間管理の多様化に関する実態調査』東京都立労働研究所。  
———，1995，『営業職の労働時間管理』東京都立労働研究所。<sup>7</sup>
- 日本労働組合総連合，2002，『労働白書2,002』.
- 松島静雄他，1986，『中小企業における労働時間の実態と今後の対応に関する研究』、全国中小企業団体中央会.
- エクスペディア，「休暇国際比較」  
[www.expedia.co.jp/p/corporate/holiday-deprivation2013](http://www.expedia.co.jp/p/corporate/holiday-deprivation2013).

---

<sup>7</sup> ここには経営者、労働者へのインタビュー結果も紹介してある。