

(評 論)  
現代レジャー論(1)

## 学習社会に向けて

——リニア型からリカレント型へのタイム・バジェット配分——

松 田 義 幸

### Toward a Learning Society

——Allocation of Life-time Budget from Linear Pattern  
to Recurrent Pattern——

Yoshiyuki MATSUDA

The average life-time in Japan is becoming 80 years old, and it is about 700,000 hours in the terms of life-time budget. Working hours of a year will be 2,000 hours in the near future. If a person works from 20 years old to 60 years old, working hours during 40 years will amount to 80,000 hours and this is about 10% of total life-time. On the other hand, free time will increase to 30% of total life-time.

This structure of life-time budget causes the changes of people's thoughts from that they live to work to that they work to live. According to the result of EPA research project, people who prefer the life pattern of "Child-Education-Work-Retire" will decrease to 15%. On the other hand, people who prefer the life-pattern of "C→E→ [W/Leisure/E] →E/L" or "C→E→W→E/L→W→E/L→W→E/L" will increase to 60%. Especially this pattern is called recurrent life pattern.

At current status, Japan is behind in the area of reduction of work-time comparing with EC and U. S. A., but we can survey carefully the states of these advanced countries and analyze their merit and demerit. Referring to the result, we should propose a method of allocation of life-time budget which is suitable to Japan. Why carefully? Nowadays, in EC and U. S. A., the reduction of work-time is mainly for absorbing of unemployments and aiming at sharing work. But in case of Japan, the quality of worker's life should be investigated for the first time under a good economic environment.

In those days of 50 years life-time, the National strategy was focused on the work-oriented industrial society, but in the era of 80 years life-time, the focus is moving toward how to be for good human's life. Generally speaking, the moving from industrial society to post-industrial society has been argued by many sociologists. When this problem is related with life-time budget, the change toward a learning society is becoming very important from the viewpoints of social science, natural science and humanity.

The author's scenario of a method of allocation of life-time budget is based on the strategy change from a linear life pattern to recurrent life pattern.

はじめに

本評論の目的は、生涯教育、生涯学習、学習社

会の前提となる生涯生活時間の配分システムについて、検討を加えたものである。評論の形式をとつ

た動機は、私がこれまで、労働省、経済企画庁、通産省のレジャー研究プロジェクトに参加し、そこで考えてきたこと、海外の諸機関を訪ね取材してきたことを、一度整理しておきたいと思ったからである。この度の評論では、レジャー、レクリエーション、生涯スポーツについての考えを述べていないが、それは「学習社会に向けて」の全体を、①タイム・バジェット配分 ②生涯学習カリキュラム ③レジャー教育と生涯スポーツの構成で考えており、②、③については次回以降に、投稿を予定しているからである。

①のタイム・バジェットでは、人生80年時代の生涯生活時間の配分を、教育、労働、レジャーの生活分野から検討し、生涯学習を可能にする生活時間構造のイメージを求めてみた。②の生涯学習カリキュラムでは、健康学習、ライフプランニング学習、社会生活学習、職業生活学習、レジャー学習の5つのコースの重要性和そのカリキュラムのイメージを検討したい。③のレジャー教育と生涯スポーツでは、近年新しい学問分野として注目されてきているレジャー・カウセリング、レジャー教育を取りあげながら、スポーツ、リベラル・アーツ、クラフト、旅のコースを検討し、その後に生涯スポーツの教育・学習支援システムについて、まとめてみたい。

### 1) タイム・バジェットの時代変化

タイム・バジェット。まだ一般にはなじんでいない用語である。通常、バジェットといえば、お金でとらえた予算のことであるが、この考え方を時間にもあてはめ、目標に合わせて時間を配分し、リグレット（後悔）を最小にしようということである。

ここに大まかではあるが、タイム・バジェットの時代変化を示す興味深い数字がある<sup>1)</sup>。紹介してみよう。ニューヨーク・メトロポリタン生命保険会社が、これまでの社会を、原始社会(BC4000年以前) 農業社会(BC4000年からAD19世紀まで) 工業社会(AD20世紀以降)の3つに分け、平均的なタイム・バジェットを推計している。

原始社会では、平均寿命が18歳で、生涯生活時間に換算すると15.8万時間、その中に占める生涯労働時間は33%であった。それが農業社会になると、35歳の30.7万時間の29%となり、工業社会では、70歳の61.3万時間の14%ということであった。

この数字の変化をみただけでも、生涯生活時間

が増え、その中に占める生涯労働時間が短縮し、代って生涯自由時間が増えてきたことがわかる。タイム・バジェットの考え方は、この自由時間の増大を背景にして出てきたのである。ところで、これから21世紀までの間に、この変化の傾向はさらに強まる見通しなのである。わが国を例にとつて、ざっとそのイメージを描いてみよう。

いまの子どもたちが職業に就く頃には、人生80年が一般化し、生涯のタイム・バジェットは70万時間で、うち生涯労働時間は7万時間(年間労働時間1800時間、労働年数は20歳から60歳までの40年として)まで短縮し、代って生涯自由時間は低く見積っても、21万時間まで増えることになる。つまり、人生80年、うち労働時間が人生の1割、自由時間が3割の時代を迎えることになるということである。

しかし、日本人はこれまで労働中心の生き方をしてきたから、人生の3割が自由時間という問題を考えたことがない。従って、このようなタイム・バジェットを示されると、非常に戸惑い、生活時間革命と行ってよい衝撃を受けるようだ<sup>2)</sup>。

このタイム・バジェットのイメージは、人生を80年とし、それに現在の欧米諸国の年間労働時間よりも多目の1800時間をあてはめ描いたものである。だからその実現はわが国にとって、そう難しい課題ではないはずである<sup>3)</sup>。欧米諸国はわが国に経済摩擦の解消方法の一つとして、労働時間の短縮を要求してきているが、わが国としても、現在の欧米諸国の水準くらいまで、近い将来短縮しなければ、釣り合いがとれないだろう。欧米諸国、中でも西ドイツ、フランス、イタリアといった国は、さらに短縮して、年間の所定内労働時間を1500時間にすることを検討している。こういう国の人たちには、日本人は休みもとらないで働き円を強くし、今度は強くなり過ぎた円に対応するためにまた忙しく働く、この循環が異常に映るのである。

わが国は、現在、実に様々な問題に直面している。貿易摩擦、異文化間コミュニケーション、婦人労働、教育、家庭、老後、住宅、福祉、環境、地域開発等々、あげ出したら切りがないが、こういった問題は、かなりなまで、タイム・バジェットの配分政策によって、改善できるはずである。その意味ではわが国は、現在、直面している問題解決の方法として、タイム・バジェットの配分についての政策研究に、もっと熱心に取組んでよい

表1 平均寿命と生涯生活時間の推移

	男 性		女 性	
	(a) 平均寿命(歳)	(b) (万時間) 生涯生活時間	平均寿命(歳)	(万時間) 生涯生活時間
明治 33(1900)	38.8	34.0	40.7	35.7
43(1910)	41.1	36.0	42.4	37.1
大正 9 (1920)	45.9	40.2	43.1	37.8
昭和 5 (1930)	45.9	40.2	47.9	42.0
15(1940)	N. A.	—	N. A.	—
25(1950)	59.6	52.2	63.0	55.2
35(1960)	65.3	57.2	70.2	61.5
45(1970)	69.3	60.7	74.7	65.4
55(1980)	73.3	64.2	78.8	69.0
58(1983)	74.2	65.0	79.8	70.0

(a)×24時間×365日=(b)

「人生80年代における労働と余暇」経済企画庁国民生活局編

表2 労働時間短縮の推移

	年間労働時間 1日平均労働時間 ×月平均出勤日数 ×12ヶ月	1日平均労働時間 (時間, 分)	月平均出勤日数 (日)
43(1910)	3080	10.21	24.8
大正 9 (1920)	N. A.	N. A.	N. A.
昭和 5 (1930)	2904	9.08	26.5
15(1940)	2948	9.04	27.1
25(1950)	2270	8.03	23.5
35(1960)	2435	8.23	24.2
45(1970)	2239	8.09	22.9
55(1980)	2108	8.01	21.8
59(1984)	2116	8.05	21.9

「人生80年代における労働と余暇」経済企画庁国民生活局編

のではないか。

常識的に考えても、人生が80年と長くなり、うち労働時間が人生の1割、自由時間が3割ということになると、人生50年時代の労働中心の生き方、社会のあり方を強いるのは、不自然である。わが国の社会制度は、第二次世界大戦後変ったとはいっても、その原型は明治時代につくられたものである。その頃のタイム・バジェットをみると、平均寿命は40歳で、生涯生活時間は35万時間で、年間労働時間は3000時間であったのである。ところが、人生80年となり、年間労働時間が1800時間ということになると、ここで、新しい生き方、新しい社会のあり方を構想してよい。

近年、こうした問題意識から提起され、関心を集めてきているのが、リカレント型人生のタイム・バジェットの配分方法である。リカレント型人生とは、生涯を通じて、労働機会、レジャー機会、教育(学習)機会を、柔軟に選択できるようにしようということである。

## 2) リニア型人生からリカレント型人生へ

人生50年時代は、生活は衣・食・住中心で、レジャー、文化を楽しむゆとりはなく、子ども4、5人を育てあげるために、ただひたすら働かなければならないというものであった。ライフサイクルは労働中心のリニア(直線)型人生で、児童期(Child)教育期(Education)は労働期(Work)の準備期で、隠退期(Retire)は労働の世界から身を引くことを意味していた。ところが、人生が80年と長くなり、生活に経済的ゆとり、時間的ゆとりが出てきても<sup>5)</sup>、いざんとして、「C→E→W→R」の単線的、直線的な生き方をとっているのはおかしいのではないか。今日の私たちの人生をざっと計算してみると、5年間が児童期で、15年間が教育期、そして40年の労働期の後に20年の隠退期が続いている。しかし、この労働期の年間の労働時間が、大幅に短縮してきているから、40年をフルタイムの労働だけの期間としないで、レジャー、学習の機会を制度として重ねることは十分できる。また、社会人になるための教育を、社会に一度も出ることなく20歳まで継続するよりは、人生の価値観の形成される青年期に、直に労働を経験する機会があった方が、自然である。社会から隔離されている学校生活だけで、成人するよりは、生きる、働く能力を身につけて、成人した方が頼もしい。いまの社会では、働きながら学ぶという

ことは、昔の苦学ではないはずだ。理論を実際にブリッジできるから、まさに学びながら生きるオン・ザ・ライフ・ラーニングのはずである<sup>6)</sup>。さらに隠退期の生活をみると、労働からの隠退は、同時に人生からの隠退を意味し、ゲートボールを与えられて、余生を楽しめといわれている。ここまで人生を生きてきた人たちに、もっと前から人生(個性)を表現する技術(レジャー・文化)を身につけてもらっていたら、介護だ、ボケだという老後問題だけにはなっていないか。

このように、問題点を整理してみると、人生80年、うち労働時間が人生の1割、自由時間が3割の時代には、生涯を通じて労働機会、レジャー機会、教育(学習)機会を、柔軟に選択できる併行型、複線型、循環型のリカレント型人生が、魅力あるものになってくる。権利として、また義務として働くことが人生の1割にまで短縮すると、この労働機会を、ライフサイクルの様々な期間に、配分する方が自然である。そうすることによって、「人生50年、働くために生きている」ということから、「人生80年、労働、レジャー、教育(学習)

の3面で、楽しく充実して生きる」ということが可能になってくる。

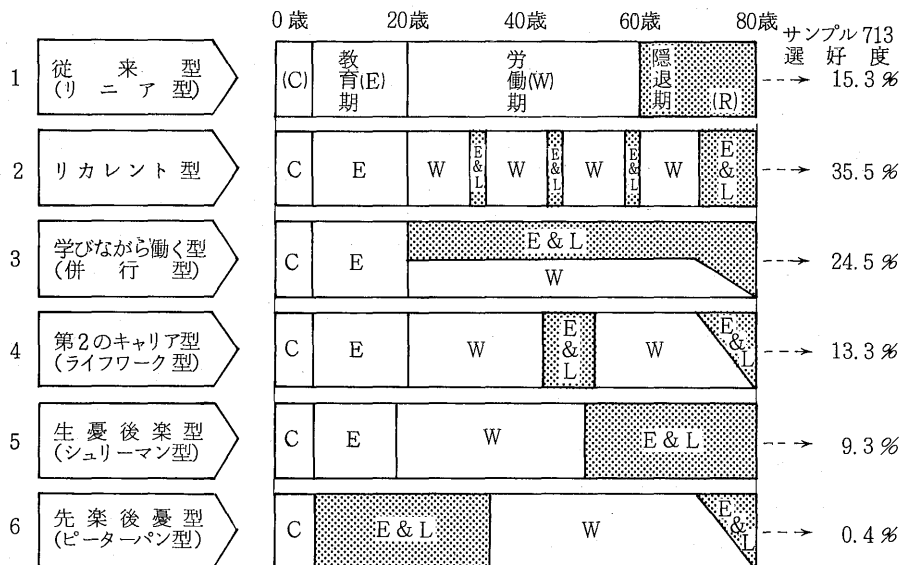
余暇開発センター(経済企画庁委託)が、昭和60年に大手ビジネスマンを対象に、タイム・バジェットの配分選好度を調べてみたところ、意識はすっかりリニア型からリカレント型の人生に抜け出しているということがわかった<sup>7)</sup>。実際の調査では、6つの配分方法を示し、その中から自分に合うものを一つ選んでもらった。

1 従来型(6歳から22歳頃まで集中的に教育を受け、60歳頃まで働き、以後隠退)この配分方法が、児童期→教育期→労働期→隠退期のリニア型人生ということである。

2 リカレント型(仕事を中断して、新しい知識や技術を学ぶ機会を何回か繰り返してもつ)これが循環型人生で、実際の調査では、学ぶということの中に、レジャーの楽しみも加えて質問している。

3 学びながら働く型(1日の労働時間を短くし、働きつつ学ぶということを継続する)広義には、これもリカレント型に属し、労働、レジャー、教育(学習)を併行させる、複線にする配分方法

人生80年代時代のタイム・バジェットの配分選好度



「人生80年代における労働と余暇」経済企画庁編  
昭和61年3月 大蔵省印刷局発行

(注 この調査では、教育期が22歳までになっているが、アイデアとしては10代に労働機会が、なん度か組み込まれている。

である。

4 第2のキャリア型(まず40歳から50歳頃まで働き、再び教育を受けて、その能力を活かし、人生の後半でライフワークとしての職業に就く)これもリカレント型のヴァリエーションといってもよいかもしれない。

5 先憂後楽型(若いうちにモーレツに働いて、できるだけ早く生活の基盤をつくり、その後は好きなことをやる。従って就業時期は現在より早まることもありうる)モデルとしては、トロイの遺跡を発掘したシュリーマンの生き方をあげることができる。

6 先楽後憂型(できるだけ長く遊学し、その後に働く)ピーターパンがこの生き方のモデルである。

以上6つのタイム・バジェットの配分方法に対する選好度は、リニア型が僅か15.3%で、リカレント型、併行型、ライフ・ワーク型が、合わせて73.3%もあり、多くのビジネスマンが、人生の組替えを望んでいるということであった。こうした人生の組替えニーズは、若い人たちほど強くあらわれている<sup>9)</sup>。

### 3) タイム・バジェットの世界の動き

欧米諸国においても、タイム・バジェットをリニア型からリカレント型へ、切り換えることが検討されている。そもそも、このリカレント型人生のアイデアは、1969年の第6回欧州教育担当大臣会議において、故オロフ・パルメ首相(当時教育大臣)によって提起されたものである。その後、OECD・CERI(経済協力開発機構・教育研究・革新センター)によって、リカレント教育プロジェクトとして取りあげられ、現在に至っているが、カナダのフレッド・ベストは、リカレント型のタイム・バジェットについて、7つの利点をあげている<sup>9)</sup>。これをみると、現代社会が直面している社会問題解決のエースではないかと思えてくる。

1 失業とワークシェアリング。これは増大する方向にある失業問題を解決するために、賃上げ分を自由時間で獲得し、失業者に労働機会を提供することができる。

2 労働者のクオリティ・ライフの改善。労働とレジャー間のバランス、またこの2つが制度化されることは、クオリティ・ライフ改善の重要な方法である。労働環境を人間化するための努力は、所得水準の向上、自由時間の増大、さらには作業

計画の自由度の拡大といった面からなされなければならない。

3 学校と労働の交流。リカレント型のタイム・バジェットは、高学歴化で労働を全く経験することなしに成人する若者たちに、労働とはなにかを体験させ、将来の指針にさせることが容易になるし、また労働の場から教育・学習の場に戻ることによって、技術や労働に対する能力を改善することができる。

4 生涯学習と再教育。壮年期において、学習のための自由時間を持つことにより、新しい分野を学習し、人生の早い時点で自分により適した仕事とはなにかを探しやすくする。

5 婦人労働の形態。この方法によれば、計画的に一時労働から離れることができ、現在、多くの婦人労働者が直面している出産と育児の問題を解決することができる。

6 レジャーの享受と高齢期への準備。早くから自由時間の楽しみ方に慣れ、労働から離れた時の人生の生かし方、充実の仕方を身につけることにより、リニア型人生の下ではなかなかできなかった旅に出かけたり、様々なレジャーを経験でき、高齢期にスムーズに入ることができる。

7 税、政府支出の軽減。リニア型人生の下では、高学歴化により青年期における教育期間が長くなり、また平均寿命が延び、退職してからの人生が長くなり、労働によって収入を得ない期間を長くしてしまった。こうした教育期・隠退期にある人たちの生活を支えるために、労働期にある人たちの税負担が増大し、いまや勤労意欲にまで影響している。しかし、リカレント型の方法を採用すれば、これまで所得の再分配で進めてきた福祉政策を、労働時間の再分配の福祉政策へ切り換えることができる。

このようにみえてくると、リニア型人生からリカレント型人生へということは、リニア型社会からリカレント型社会へということでもある。ILO(国際労働機関)の労働政策の変遷をみると、世界のタイム・バジェット政策も、この流れに沿ってきていることがわかる。

1919年のILOの第1回総会で、「1日8時間、週48時間」の条約が採択され、1921年には、週休制と有給休暇制が扱われ、レジャー施設の整備が勧告された。そして1935年には、第2次世界大戦に入って実効をあげなかったが、世界大恐慌の失業

者救済のワークシェアリングとして、「週40時間に短縮する条約」を採択している。1962年に再び同じ内容を採択している。ところが1970年代に入ると、労働時間政策は労働生活の質の改善に加えて、レジャー生活、市民生活まで含めた生活全体のクオリティ・ライフの改善を目標とするようになった。1970年に、年休日数は三労働週に、別に能力開発、自己開発のための教育休暇制度が検討され、1974年に、「有給教育休暇に関する条約と勧告」を採択した。そして、1975年になると、労働の人間化に沿って、1次、2次、3次産業の労働時間制度が取りあげられ、通勤時間、労働時間の編成方法、労働日・労働週の間短縮、フレックス・タイム、パートタイム労働、交替制労働、深夜労働、有給休暇と時差休暇、生涯労働、自由時間とレジャー等々、タイム・バジェットの配分をめぐって、総合的な論議がなされたのである。この論議に基づいて、翌1976年に生涯労働時間の配分を織りこんだ「国際労働条件作業環境改善計画」(通称PIACT)を提出している。このように、労働時間政策は、日単位から週単位、そして、年単位、生涯配分へと、よりトータルに変ってきているのである。

#### 4) ワークシェアリングのための労働時間短縮

ヨーロッパ諸国では、これまでみてきたリニア型からリカレント型へのタイム・バジェット政策に加えて、トピックスとして、ワークシェアリングの考え方に、関心が集まっている。どの国でも長期にわたって大量の失業者を抱え、この救済手段としてのワークシェアリングを検討してきているのである。この基本的な考え方を述べてみよう。

いま労働時間の短縮によって、例えば、週労働時間の短縮、有給休暇の拡大によって、1,000万人の労働者の年間の所定内労働時間が、2,000時間から1,900時間に短縮したとする。これは10億時間に相当する。この時間を1人当りの年間労働時間1,900時間で割ると、52.6万人分の雇用機会を創出することになる。ワークシェアリングはこのように失業者を救済するために、職にあり就いている人たちが、自分たちの労働時間をはき出して、仕事を分かちあおうというものである。

理論上のワークシェアリングは、このように説明しやすいが、現実にはなかなか実施に移されてはいない。フランスのミッテラン内閣は、ヨーロッパ諸国に先がけて、失業救済と労働の人間化をは

かるべく、ワークシェアリングの制度化に踏み切ったが、問題があまりに難しいために、現在、ペンディングになっている。というのは、ワークシェアリングには、労働コストを引き上げ、これが物価上昇を加速させるというマイナス面を持っていること、また熟練や専門的能力を必要とするところでは、失業者にその能力がない場合が多いということがあり、踏み切るところまでいっていない。ワークシェアリングに対しては、政府側、経営側、労働側の意見がまだ一致しておらず、まだ実効をあげていないのである。

政府側は、ワークシェアリングによる雇用創出の可能性とインフレーション抑止方法についての研究段階で、まだ応用段階ではないととらえている。経営側は、所定内労働時間の短縮、制度の変更は、労働コストを引き上げ、インフレーションを引きおこし、企業の競争力を弱める可能性が強いから、実施すべきではないと考えている。しかし、労働側は基本的には、ワークシェアリングの有効性を認めており、1979年の西ドイツのムニッヒ会議、さらに1982年のオランダのハーグ会議で、労働時間短縮を決議している。

#### ○週35時間労働

○年間6週間の有給休暇

○年金に裏打ちされた早期退職の選択制度(退職年齢の引き下げ)

○就学年齢の引き上げ(教育年限の拡大)

○交代制労働の採用

○残業時間のカット

これによって、賃金を引き下げることなく労働時間はさらに10%短縮することができる、という見解を打ち出している。

政府側、経営側、労働側のワークシェアリングに対する考え方は、このように異なっているが、それならば、政府側、経営側が、妙案を持っているのかというと、そうでもない。サミット、三極通商会議、OECD等で、世界経済の活性化に向けて、適切なマクロ経済政策の立案、ニューフロンティアの拡大、エネルギー制約の克服、産業協力、発展途上国経済への協力といったことが、検討されてきているが、いっこうに失業者は減少していない。このような問題が議論され、景気回復に向けて、財政面、金融面からいろんな諸対策が講じられながら、低経済成長、インフレーション、国際収支の不均衡といった諸問題があまりに深刻であ

るために、効果をあげていない。

どうやら、現在、直面している経済不況は、かつての短、中、長期の景気循環の好況——不況——好況のサイクルのパターンから、大きく乖離し、伝統的景気対応策では、解決の見通しのたたないところまできてしまったようである。なにゆえにこのような大量失業時代をむかえることになったのか。この問題を整理するだけでも難しい課題であるが、これまで指摘されてきていることは、次の諸点である。

1 1970年代の二度のオイルショックが原因となって、1960年代までの消費者物価上昇率と失業率の負の相関関係が、正の相関関係に逆転してきたこと。

2 労働需要の伸びが、停滞したこと。

3 労働供給の伸びが、婦人労働の増加で急速に高まったこと。

4 各種失業救済制度に、失業を助長するような面が出てきたこと。

5 テクノロジーの革新が続き、これまで経験したことのない省力化の可能性が出てきていること。

以上みてきたヨーロッパ諸国の考え方に対して、アメリカではどのような考え方がなされているのか、次にこの点について述べてみよう。

#### 5) 労働時間短縮の積極的意義

ジョージ・ワシントン大学のS・A・レビタンとR・S・ペロウスの2人が、1977年に、ワークシェアリングについて研究し、「より短い時間、より短い週——失業を減らし、仕事を拡げるために」という成果を発表している<sup>10)</sup>。この研究成果は、現在でも、労働時間短縮のテキストとして、よく使われているようである。次にこの5節でその内容を要約し紹介しておきたい。

アメリカにおいても、経済不況は長びいており、労働市場にも深刻な影響を与え、完全雇用の目標は、すっかり遠のいてしまっている。伝統的な対応では、もはや、この状況を克服できそうにない。こうなってくると、これまで、政府が真剣に取り組んでこなかった労働時間短縮、フレックスタイム、多様な労働スタイルを、失業救済方法として、検討してみる価値がある。拡大し続けるアメリカの労働力を吸収するには、総合的な労働時間政策を実施する方が、失業保険や、諸手当、福祉などの不況対策よりも、安くあがるはずである。これ

までのアメリカ人のライフスタイルは、家族数が多く、子どもの養育費、教育費、また健康保険、退職給付金、インフレーション対策などで、なにかと金がかかり、レジャーを愛好するゆとりがなく、収入増や諸手当を頼りにしてこざるをえなかった。しかし、生活状況はいまや変化しつつあり、レジャー選好が強まってきている。

まだ、多くのアメリカ人は、労働時間短縮の問題は、不況になるとあらわれて、好況になると忘れてしまう気まぐれなものと思っているが、この問題は、今日のアメリカにとって、重要な施策になりつつあるのだ。そもそも、初期のアメリカの労働運動は、労働時間短縮に熱心であった。それが大恐慌以来停滞しているのである。1860年には、週平均68時間も働いていたが、1901年には58.4時間に短縮し、そして、1930年代の大恐慌の時代に、週40時間にするコンセンサスができていたのである。これにはワークシェアリングのねらいが込められていた。ところが、それから第2次世界大戦を狭み、1970年代まで、労働時間短縮に積極的に取り組んでこなかった。第2次世界大戦後、技術革新により労働の生産性は、飛躍的に高くなったが、その配分は、労働時間を短縮し自由時間を増やすよりも、所得や諸手当のアップにあてられてきたのである。

ところが、1970年代の中頃から、再び労働者の労働時間短縮に対する関心が強まってきたのである。全米自動車労連(UAW)の1976年の4週間ストライキは、労働時間短縮要求を契機におきたのである。このストライキの影響は、その後、全産業に及ぶことになった。UAWは、第2次世界大戦後、数々の労働条件改善の先例をつくってきた。このストライキにより、12日間の特別有給休暇を勝ちとり、終局目標を週休3日の制度化においたのである。このストライキのねらいは労働時間短縮により、労働者にレジャーを増やし、自動車産業が5%の雇用創出をはかることにあった。その意味では、労働時間短縮は、産業関係において、イノベーションになりつつあるといってもよい。というのは、週40時間の労働制度では、拡大し続ける労働力を吸収できないことは、明らかであるからだ。

現在よりも生存がおびやかされていた1930年代の不況のときに、大胆にワークシェアリングに踏み切ったことを思いおこすならば、いまはそのと

きよりも、条件はよいはずである。問題は、基本となる所得とレジャーの選好に変化がおきると、それが経済制度、社会制度に、大きな影響を与えることである。そして、それは実に様々な影響である。

1 労働時間は単位労働コストを決定する重要な要素である。インフレーションと価格は、かなりなまで、単位労働コストに結びついている。従って、所得水準を維持しながら週労働時間を40時間から35時間に短縮することは、時間当り賃金率を少くとも14%上昇させることになる。

2 労働時間短縮は、労働者に対する直接的な影響に加えて、間接的には、価格への影響を通じて、消費生活全体に大きな影響を与えることになる。

3 今後、産業間の関係問題が、労働時間とジョブセキュリティ（雇用の安定化）をテーマに起きることになる。産業間の交渉結果が、コスト、雇用水準、貿易と同じように基本的なビジネスの投資決定に、影響を与えることになるからである。

4 労働時間短縮に対する要求は、これから、失業救済手段としてよりも、ジョブセキュリティの手段として、みなされるようになるだろう。不況による影響は、どの労働者、職種にも同じというのではなく、この度の不況でも、工場労働者の方が、管理職、専門職よりも、はるかにレイオフされやすい立場にある。こういう場合に、労働時間短縮は、失業保険と同じように、景気に左右されずに、労働者の年間所得を保障する効果がある。

5 所得よりもレジャーをとという「所得—レジャー選好」の変化により、そう速くない将来、週5日制労働が過去のものとなる可能性も出てこよう。自由時間の増大により、様々な休暇のとり方が生まれ、それがレジャー・ビジネスの拡大につながるであろう。

6 婦人労働の急激な増加、公共、民間部門におけるフレックス・タイム、パートタイムの増加、さらには定年制や労働生活パターンに重大な変化が生じ、既存の労働制度は大きな構造変化をとげることになる。

7 政府にとつてみても、労働時間制度の変更は、労働基準法、社会保障制度、レジャー資源の配分等に影響し、今後重要な経済政策課題になってくるだろう。

アメリカは新しい実験をすべきである。労働時

間配分政策を、総合的経済政策の中に位置づけ、それを実施に移すべきである。

以上要約してきた労働時間短縮の方法はまだ問題点も多いが、なかなか説得的である。政府も、組合も、また経営側も、この提案に耳を傾け、経済システム国際化の中でどう進めるか、検討を加えているところのようである。ところで、この提案の中で、リカレントという用語は、使われていないが、全体を1つの概念でまとめると、やはり、リニア型からリカレント型への転換ということなのであろう。

#### 6) 労働時間短縮にイノベーションを

これまでみてきたことは、21世紀に向けて、タイム・バジェットの配分を柔軟化し、私たちの生き方と社会のあり方を、リニア型からリカレント型へ変化させることが、望ましいということであった。わが国はどのような方法で、リカレント型に向けて、労働時間を短縮してゆくべきか。

わが国の労働時間短縮が欧米諸国よりも立遅れてきていることは、これまでみてきた通りであるが、しかし、これから取組むということは、先進の欧米諸国の労働時間制度のマイナスを、避けて通ることができるということである。

現在の欧米諸国の労働時間制度は、1次、2次産業中心の時代にできあがったものである。この制度は、産業構造が複雑化してくると、経済活動にマイナスに作用する面も多いのである。例えば、7、8月にバカンスが集中すると、この間の経済活動は50%、ダウンするといわれているし、土・日曜日を一齐に休日になると、サービス産業の市場機会を失うことになる。従って、わが国は産業構造、消費構造の変化に合わせて、労働時間の配分制度を柔軟にとらえた方がよい。一度、労働時間の配分を制度化してしまうと、それが労働者の生理的リズムになり、環境変化に適応しにくくなってしまふ。わが国の労働時間短縮がこれからということ、最も新しい問題意識にたち、長期的展望のもとに対応できるということであるから、安易に、また性急に、労働時間配分を制度化すべきではない。

先にみた「人生80年時代における労働と余暇」（経済企画庁編）のプロジェクトで、将来どのような勤務形態を望んでいるかを調べてみたところ、実に様々な形態を望んでいることがわかった<sup>11)</sup>。



- ① 10日以上連続した夏期休暇……………82%
- ② 特別休暇を与える制度……………69%
- ③ 年次有給休暇の完全取得促進策……………68%
- ④ フレックス・タイム制度……………62%
- ⑤ フレックス休暇制度……………55%
- ⑥ 教育休暇制度……………42%
- ⑦ プロジェクト休暇制度……………42%
- ⑧ 週休3日制度……………38%
- ⑨ 週休の曜日が選択可能な制度……………36%
- ⑩ 在宅勤務制度……………31%

(昭和60年調査/多項目選択)

このように、労働時間の配分選好が多様化してくると、これをライフサイクルの労働期の問題としてとらえ、リニア型人生、人生50年型社会で対応することは、そもそも不自然である。人生80年、ライフサイクル全体の中でとらえなおさなければならぬ。

問題は、このリカレント型の人生、社会を実現する主体はだれか、運動を進める主体はだれかということであるが、わが国ではまだそれがはっきりしていないことである。もちろん、それは国民であるのだが、だれがリーダーシップをとるか、ということである。

常識的には、それは労働組合であるべきだろう。労働時間短縮のニーズが、運動として強まらなければ、経営側も、また政府側もいつまでも受け身で待たざるをえないからである。わが国の労使関係は、欧米諸国と違い個別企業単位である。個別企業単位の労使交渉・労使協定になっている。しかし、労働時間短縮は、企業間競争が激化してきているだけに、個別企業単位で進めることが難しく、産業別単位の横の連携を強めながら、産業別単位の統一要求基準を設定し、運動を進めるといのが現実的であろう。

これはわが国の労働組合の労働時間短縮の問題を関係者からヒアリングしての印象であるが、欧米諸国との現在の格差のうち、年間200時間くらいを過去の積み残し分として要求し、さらにそれを超える労働時間短縮は、労使交渉によって得た「賃上げ原資」を、所得と自由時間に配分し、中長期の年間労働時間としては、1,800時間くらいが妥当と考えているようだ。それより先の労働時間短縮の問題は、人生80年全体のタイム・バジェットとしてとらえるべきであると、受けとめてきている。もちろん、人生80年の配分方法としては、リカレ

ント型をあげている。

最後に、労働時間をどこまで短縮すべきかという問題について、ふれておきたい。

一般に、欧米諸国の労働時間短縮への関心は、日本に比べてはるかに強い。労働時間短縮をめぐる政府側・経営側・労働側の立場は、三者三様であるが、労働時間短縮はどこまでも善であるという点では、一致しているように思われる。しかし、現実をみると、労働時間短縮による自由時間の増大で、すでにブラック・アクティビティ(課税からのがれた内職)が増え、本来市場経済の中でなされるべきことが、非市場経済で交換がなされ、税收機会の損失や、労働時間短縮によっても、失業が救済できないなどの問題が生じてきている。欧米諸国では、すでに年間1500時間労働も関心事になってきているが、そうなることが果してよいことなのかどうか、疑問である。自由時間を充実して生きるということは、働くこと以上に難しいといわれている。従って、増大する自由時間に、いかに人間的に対応するか、その哲学、方法について、慎重に配慮すると同時に、一方、人間存在としてどれくらいの時間を労働にあてるのが適正であるか、もっと本質的なところから、適正労働時間量についての議論があって、しかるべきだと思う。もちろん、この問題は1,800時間を、さらに短縮するという場合について、考えるべきであるということであって、年間200~300時間の労働時間の短縮は、クオリティ・ライフの改善からいっても、欧米諸国との比較からいっても、緊急課題だと思う。

#### 引用・参考文献

- 1) Fred Best, The time of our lives; The parameters of life time distribution of education, work and leisure, *Loisir et société* page 97 Vol 1. No. 1 1978 les presses de l'université du québec.
- 2) 経済企画庁国民生活局編「人生80年時代における労働と余暇」大蔵省印刷局 1ページ  
計算根拠  
80年×365×24÷70万時間  
労働年数40年  
年間労働時間1800~1900時間(予測値)  
生涯労働時間7.2~7.6万時間  
生涯自由時間約21万時間
- 3) 日本と欧米諸国との年間労働時間を比較してみる

と、日本の労働者が200～300時間くらいオーバーワークである。2)と同じ「人生80年時代の労働と余暇」によれば、大手ビジネスマンの75%が働き過ぎと考えており、年間の労働時間1800時間くらいを目標においている(同資料156ページ)。労働時間の国際比較(労働者1人当り年間労働時間)

	所定内時間	所定外時間
日本	1950時間	2152時間
アメリカ	1742	1898
イギリス	1798	1938
西ドイツ	1535	1613
フランス	1579	1657

製造業1983年/労働省調べ

- 4) 2) に同じ 1～3 ページ
- 5) 余暇はその昔「余暇」の経済的ゆとりと時間的ゆとりをさしていた言葉である。余暇開発センターの推計によれば余を意味する自由裁量的支出は、家計支出の5割を超えるところまできている。暇については(注2参照)

日本の家計支出の構成比

	必需的支出	自由裁量支出	合計
1960	58.1%	41.9%	100%
1965	53.9%	46.1%	100%
1970	50.2%	49.8%	100%
1975	48.9%	51.1%	100%
1985	47.9%	52.6%	100%

松田義幸・斉藤精一郎著 レジャー産業  
東洋経済新報社  
57ページから

- 6) カーネギー高等教育委員会「学習社会に向けて、レジャー、労働、教育の多様な回路を」1973年。この研究は教育学者R・M・ハッチンスのあとを受けて行われたもので、若いうちから労働と教育のリカレントの必要のあることが提起されている。
- 7) 2) に同じ資料 92ページ
- 8) 2) に同じ資料 94ページ  
年代別の労働とレジャーと教育の配分選好

	リニア型	リカレント型	学びながら働く型	第2のキャリア型	先の後進型	先の後進型	先の後進型
全体	15.3%	35.5%	24.5%	13.3%	9.3%	0.7%	
20代	9.2	44.1	27.0	8.6	8.6	1.3	
30代	13.7	38.9	26.3	11.3	7.5	0.7	
40代	18.6	26.5	21.9	20.5	10.7	0.5	
50代	28.3	28.3	18.9	9.4	15.1	0.0	

- 9) 1) に同じ資料 103～104ページ
- 10) Sar A. Levitan and Richard S. Belous, Shorter Hours, Shorter Weeks; Spreading the Work to Reduce Unemployment, page 1～10 the Johns Hopkins University Press Baltimore and London.
- 11) 2) に同じ資料 157ページ