

資料

フランスの幹部職員の労働時間

-CFDT・UCC 95 年調査-

三 富 紀 敬

はじめに

1 本稿は、フランス民主労働同盟(CFDT)傘下の技師・幹部連合(UCC)による調査『幹部の労働場所、労働機材及び労働時間調査』(Centre IDÉES, Résultats de l'enquête UCC-CFDT sur les lieux, les outils et les temps de travail des cadres, Centre d'Etudes et de Recherches pour l'Innovation et le Développement Économique et Social, Février 1996, pp.1-99 et A-D)のうち、主に幹部(Cadre)の労働時間について紹介するものである。調査のうち労働場所と労働機材については、幹部の労働時間を明らかにするに必要なかぎりでご関説することにした。

この組合は、今回に先立ってすでに2回(80年と87年)の労働時間調査を手がけている⁽¹⁾。今回は、組合による3度目の調査である。このうち87年までに行われた調査は、すでに紹介してきたところである。ここに紹介する調査は、これに次ぐものである。

2 わが国の専門研究者による近年の労働時間研究は、欧米諸国の法制度とともにその運用実態の分析にまで進んでいる。ホワイトカラーや管理職の労働時間制や実態に焦点を絞るのも、近年の特徴である。実態の分析は、文献研究にとどまらず現地のききとり調査を踏まえて進められている。これらの作業から啓発されることは多い。しかし、課題も少なくない。フランスの幹部と労働時間に関する調査研究に即して今後の課題を述べると、次のようである。

(1) ききとり調査で把握された事例は、はつきりとした根拠もなしに一般化されるきらいをもつ。

たとえば鈴木宏昌氏は、フランスにおける幹部(Cadre)の労働時間について次のように評され

る。「一般的に、フランスの企業を訪問して、夕方の6時以降残って仕事をしているのはほとんどがカードルである。彼らは普通の事務員が出社する前に仕事を始め、夜の7時、あるいは8時まで残っていることが普通であるとも言える⁽²⁾。「インタビューに応じてくれた…人事部の次長は、通常朝の8時に出勤し、夕方8時に退社するという⁽³⁾。

幹部は、鈴木氏によると「…普通の事務員が出社する前に仕事を始め…」るとともに、「…夕方の6時以降残って仕事をしている…」のも殆ど彼らである、と評される。しかし、国立統計経済研究所『労働時間調査』(88年)によって幹部の始終業時間を見ると、いささかちがった特徴を描くことができる。表1は、賃金生活者の始終業時間を社会職業階層別に整理したものである。午前7時30分以前の始業は、比率の高い順に労働者、事務職員、中間的職業、幹部である。事務職員の比率は、幹部のほぼ2倍にのぼる。事務職員こそ、幹部の「…出社する前に仕事を始め…」ているように思える。他方、午後8時30分以降の終業は、比率の高い順に幹部、中間的職業、労働者、事務職員である。しかし、幹部と中間的職業との差は、わず

表1 始終業時間の社会職業階層別分布

(単位：%)

	業		
	始	終	
	午前7時 30分以前	午後5時 30分以前	午後8時 30分以降
幹 部	11.0	29.5	14.5
中間的職業	18.4	49.4	10.8
事務職員	20.6	54.6	7.6
労働者	44.0	65.9	9.2

[資料] INSEE, Enquête sur le temps de travail (1988), Nicole Roth, Le temps de travail, INSEE, Données sociales 1990, INSEE, p.115より借用。

[注] (1) 調査日に職業活動をおこなった賃金生活者についてである。

かに3.7%である。「一般的に…夕方の6時以降残って仕事をしているのはほとんどがカードルである」というのは、いささか誇張に過ぎるように考えられる。

(2) 幹部の労働時間を把握する場合に、ややもすると事務所での始終業時間を以ってよしとする傾向が、一部に見られる。鈴木宏昌氏の把握は、上の引用からうかがえるようにその一例である。幹部の労働時間は、事務所内の就業時間と同じではないという基本的な理解から、自宅での仕事にも正當に目配りする動きもある。島田陽一氏は、「…ときには、自宅に仕事をもち帰ることもある⁽⁴⁾…」と正當な指摘をしておられる。鈴木氏のさきの把握とは、はっきりと異なる。しかし、島田氏も、ききとり調査の事例を紹介されるにとどまる。事務所外の仕事の頻度や長さには、残念ながら触れられない。また、自宅以外のホテルやレストランあるいは列車内での仕事とその時間については、目を配っておられない。事務所外の仕事の頻度や長さの把握は、もとよりやさしい作業ではない。国立統計経済研究所『就業調査』(INSEE, Enquête sur l'emploi)は、幹部の労働時間について多面に亘る情報を伝えていて有益である。しかし、事務所外の仕事の頻度や長さは、前掲の拙稿で示した⁽⁵⁾ように『就業調査』に記載されていない。島田氏は、こうした事情を熟知されておられるからこそ事例の紹介にとどめたのではないかと推察される。

フランス民主労働同盟の技師・幹部連合による調査は、事務所外の仕事の頻度と長さについて項目を設け結果を集計している。表2の通りである。

表2 幹部の週労働時間の就業場所別構成

	実数(時間分)		比率(%)	
	1980年(A)	95年(B)	(A)	(B)
事務所での就業	40時間25分	40時間12分	79.6	67.6
事務所外での就業	10時間20分	19時間18分	20.4	32.4
計	50時間45分	59時間30分	100.0	100.0

[資料] Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres, Négociations sur la réduction du temps du travail, UCC45/81, p.5, 拙稿「フランスの幹部職員の労働時間」『法経研究』43巻1号、94年6月、85ページ、Centre d'Etudes et de Recherches pour l'Innovation et le Développement Économique et Social, Résultats de l'enquête UCC-CFDT sur les lieux, les outils et les temps de travail des cadres, Février 1996, p.5より作成。

幹部の労働時間は、80年において事務所内およそ80%、事務所外20%の比率である。95年になると、それぞれおよそ68%、32%である。幹部の労働時間は、この結果からうかがい知るように事務所内の仕事の把握にとどまるわけにいかない。かなりの労働時間を見落として幹部の労働時間の長さを過小に評価することになるからである。事例の紹介にとどまらず、可能なかぎり計数による一般化まで進みたいものである。

(3) 長い労働時間は幹部自らも当然視すると評する見方もあるが、フランスの状況を正確にいい当ててはいえない。

鈴木氏によると、フランスでは「ある意味で、カードルという社会的なステータスと特権が与えられる代償として、長時間勤務が当然のことと考えられている⁽⁶⁾」という。幹部の「長時間勤務が当然のことと考えられている」とすれば、労働時間の短縮にむけた要求も提示されないことになろう。事実はそのようではない。調査主体を異にする二つの結果について、紹介しておこう。フランス民主労働同盟傘下の技師・幹部連合による調査は、半数前後の幹部が労働時間の短縮を希望することを明らかにしている。すなわち、43.7%にあたる幹部は、週を単位にする労働時間の短縮、同じく45.9%にあたる幹部は、年を単位にする短縮を希望する⁽⁷⁾。87年の調査結果である。同じ組合による95年の調査によると、56.2%にあたる幹部が週を単位にする労働時間の短縮を望んでいる。さらに、『レクスパンション』誌(L'Expansion)の92年9月調査によると、61%にのぼる幹部は、「賃金の引上げと労働時間の短縮のどちらを選びますか」と問われて、後者の時短を希望すると答えている⁽⁸⁾。

フランスの幹部や技師を組織する4つの組合のうち3つの組合は、1日8時間週4日の勤務による週32時間化などの時短の要求を掲げている⁽⁹⁾。こうした方針は、組合員である幹部の要求と無縁ではなかろう。フランスの幹部は、鈴木氏の指摘を待つまでもなく戦後長きにわたってしかるべき社会的な地位を与えられてきた。他の賃金生活より長い労働時間に、さしたる疑問もさしはさまれてこなかったことも確かである。しかし、その社会的な地位のゆらぎ⁽¹⁰⁾と労働時間の延長につれて、幹部の「長時間勤務が当然のことと考え

られている」とはいえない状況に至っている。

3 わが国の専門研究者による作業を上のように考えるにつけ、幹部の労働時間に関する独自の調査研究の必要を痛感するところである。ここに紹介する調査は、内外によく知られ入手も容易である国立統計経済研究所『労働時間調査』や同『就業調査』とちがって、わが国では知られていない。労働時間の範囲について独自に積極的な考え方にそって調査を手がけていることも、心強いかぎりである。

もとより調査の限界も指摘しておかなければならない。回答者は、前回の632人から1,003人(自由記述欄には663人の回答)へと大幅に増えているものの、なお相対的に少ないことである。回答者に占める女性の比率は、前回の8.7%から15.5%へとこれも大幅に上昇しているものの、幹部全体における女性の比率⁽¹⁾(28.2%-93年)に比べると依然として少なくない落差をもつことである。組合員の性別構成の反映として、なおも克服されない問題のひとつである。

調査は、幹部の状態を正確に把握して方針の作成に生かすことを目的に行われた。調査票には、6つの問題について回答を得て分析したい旨述べられている。すなわち、第一に、幹部が、事務所内の部屋のほかどのような場所で働いているか。第二に、これは労働時間にどのように反映されているか。第三に、どのような通信手段や機材を用いて仕事をしているか。第四に、幹部は、ますます仕事に追いまくられているのではないか。第五に、幹部の賃金は、これらの新しい仕事上の拘束をどの程度反映しているか。最後に、幹部は、労働時間と場所、労働機材、仕事量と賃金などの変化についてどのような考えや不安を持っているか、これらである。調査票は、94年末に配布され、95年の一年をかけて回収された。回答者の属性をあらかじめ示すと、表3の通りである。

- (1) 拙稿「フランスの幹部職員の労働時間—フランス民主労働同盟—技師・幹部連合の88年調査—」『法経研究』43巻1号、94年6月、83—107ページ。
- (2) 鈴木宏昌「フランスのホワイトカラーのキャリアーと労働時間」『季刊労働法』165号、92年、115ページ。
- (3) 同上、117ページ。

表3 回答者の属性

	比率 (%)
1. 性別構成	
男性	84.5
女性	15.5
小計	100.0
2. 年齢階層別構成	
15-24歳	0.3
25-39歳	29.9
40-49歳	40.5
50-59歳	27.8
60歳以上	1.5
小計	100.0
3. 雇用形態別構成	
フルタイム	95.4
パートタイム	4.6
小計	100.0
4. 企業形態別構成	
私企業	26.1
国有企業	38.5
政府機関	30.3
地方自治体	2.3
公立病院	1.6
小計	100.0
5. 企業規模別構成	
1-10人	1.2
11-50人	5.6
51-500人	12.4
501人以上	78.6
小計	100.0
6. 地域別構成	
イル・ド・フランス地方	15.0
イル・ド・フランスを除く地方	85.0
小計	100.0

[資料] Centre IDEES, Résultats de l'enquête UCC-CFDT sur les lieux, les outils et les temps de travail des cadres, op.cit., p.2 et p.5より作成。

- (4) 島田陽一「フランスの年単位変形労働時間制と幹部職員の労働時間管理」『日本労働研究雑誌』399号、93年3月、28ページ。
- (5) 前掲拙稿、84ページ。
- (6) 鈴木宏昌、前掲論文、116ページ。
- (7) 前掲拙稿、99ページ。
- (8) UGICT-CGT, Cadres INFOS, Bulletin hebdomadaire de l'Ugict-Cgt, N. 288 du 1 Février 1993, p.2.
- (9) Jacques Rastoul, Des cadres surchargés ou licenciés, CFDT Syndicalisme du 7 Octobre 1993, p.11, Jacques Rastoul, 32h, quatre jours

et d'autres formules à négocier, CFDT Syndicalisme du 12 Novembre 1993, p.3, UGICT-CGT, op. cit., p.2, UCT-FO, La lettre de l'uci-fo, pour la réduction brutale et conséquente de la durée du temps de travail, 1992, p.1.

幹部総同盟 (CGC) は、労働時間の短縮に反対する立場である。Confédération Française de l'Encadrement C.G.C., Les Dossiers de l'avenir, N.6, pour un nouveau concept du temps de travail, Août 1985, p.1. フランス・キリスト教労働同盟 (CFTC) の立場については、残念ながらつかんでいない。

- (10) 幹部の社会的な地位と技師に特有の保障とは、経営者団体の研究機関によって攻撃の対象にあげられている。「幹部と非幹部との区別は、もはや意義を持たないばかりか、経済的社会的な進歩にとって有害でさえある」と指弾される。Cadre / non cadre, une frontière dépassée, Entreprise et Progrès, Octobre 1992, p.3.
- (11) INSEE, Enquête sur l'emploi de 1993, pp. 88-89.

1 全体的な状況

幹部の仕事場所は、多岐にわたる。月平均 5.57 カ所で仕事をこなす。1 カ所だけで仕事をする幹部は、わずかに 2% である。2-5 カ所で仕事をする幹部は、37.6% である。同じく 6-10 カ所 39.6% である。1 カ所もしくは 11 カ所で仕事をする幹部は、ごくわずかである。利用度の高い仕事場所は、事務所内の自室や会議室などの企業内である (表 4)。幹部の半数以上 (57.5%) は、仕事

表 4 利用度の高い仕事場所

	比率 (%)
事務所内の自室	97.6
事務所内の会議室	91.2
自宅	57.5
レストラン	39.6
列車	34.9
顧客の施設	28.3
車	21.1

[資料] 表 3 に同じ。10 ページより借用。
 [注] (1) 上記の仕事場所で最近月に少なくとも 1 回働いたことのある幹部の比率である。

の一部を自宅で行う。ほぼ同数 (52.2%) の幹部は、顧客や小売り業者、外部の作業場などの取引先で働く。65.3% にあたる幹部は、ホテルの部屋やレストラン、列車や飛行機、駅や飛行場などの中間的な施設でも仕事をこなす。これらの中間的な施設で費やした時間は、一つひとつの場所をとると週当りにおよそ 2-3 時間である (表 5)。

表 5 仕事を目的にするレストラン等の利用度と時間の長さ

	月当りの利用度 ⁽¹⁾ (%)	週当りの時間 (時分)
レストラン	39.6	2 時間 48 分
列車	34.9	3 時間 12 分
車	21.1	24 分
ホテル	18.8	2 時間 30 分
飛行機	16.3	1 時間 48 分
飛行場と駅	11.0	1 時間 48 分
バーテイナーから退出した場所	7.3	2 時間 30 分

[資料] 表 3 に同じ。11 ページより借用。
 [注] (1) 表 4 注(1)に同じ。

幹部の労働時間は、法定の週労働時間 (39 時間) を大幅に超す。週 39 時間以下の幹部は、1 桁台の 9.9% である。40-41 時間も、1 桁台の 7.4% である。週 51-60 時間ももっとも多く (26.4%)、これに 46-50 時間 (23.1%)、42-45 時間 (19.9%) と続く (表 6)。これらの数値は、幹部の労働時間

表 6 週労働時間及び有給休暇日数の性別別 (単位: %)

	男性	女性	計
週 35 時間未満	1.3	10.3	2.7
35-37 時間	0.9	5.8	1.7
38-39 時間	4.8	9.0	5.5
40-41 時間	7.0	9.7	7.4
42-45 時間	19.9	20.0	19.9
46-50 時間	24.3	16.8	23.1
51-60 時間	28.5	14.8	26.4
週 41 時間以下	14.0	34.8	17.2
42 時間以上	72.8	51.6	69.5
有休 25 日未満	2.2	5.8	2.8
25-29 日	44.3	45.2	44.5
30-34 日	36.2	29.0	35.1
35-39 日	5.9	6.5	6.0
40 日以上	2.5	2.6	2.5

[資料] 表 3 に同じ。50-51 ページより借用。

のもつ特殊な位置を物語る。次のことを思いおこしたい。すなわち、フルタイムで働く賃金生活者の週労働時間は、ヨーロッパ連合 (EU) 統計局の資料によると 39 時間 48 分 (93 年) である。賃金生活者全体をとっても、37 時間 18 分である。幹部の週労働時間は、いかにも特殊である。

労働時間の長さを仕事の場所別に集計してみたい。もっとも長いのは、事務所内である。週 40 時間 12 分である。自宅では、同じく 4 時間 48 分である。取引先では、8 時間 30 分、中間的な施設では 6 時間である。週労働時間は、これらを合計すると 59 時間 48 分である。事務所内の労働時間は、前出の表 2 に示したように全体の 67.6% を占めるにすぎない。残りの 32.4% にあたる時間は、事務所の外で費やされた時間である。

幹部の 5 人中 4 人 (79.6%) は、前出の表 6 の下欄に示されるように 25-34 日の年次有給休暇を取得する。半数を少し下まわる数 (44.5%) の幹部は、わずかに 25-29 日の有給休暇である。

2 性別の状況

自宅で仕事をする幹部は、女性 (51.9%) より男性 (58.0%) に多い。性別のちがいは、顧客や小売り業者あるいは外部の作業場などの取引先での仕事によりはっきりと現れる。取引先で最近月に 1 回以上働いたことのある幹部は、女性 38.7% に対して男性 54.6% である。両者の差は、15.9% である。この差は、取引先で費やした労働時間のちがいとして現れる。すなわち、取引先での週当りの労働時間は、女性 7 時間 06 分に対して男性 8 時間 36 分である。

女性の週労働時間は、男性のそれを下まわる。週 41 時間以下の幹部は、女性 34.8% に対して男性 14.0% である。週 42 時間以上の幹部は、前出の表 6 に見るように女性に少なく男性で相対的に多い。週 51 時間を超す幹部も、表 6 のように女性に少なく男性で相対的に多い。後者は、前者のほぼ 2 倍である。

年次有給休暇の性別格差は、週労働時間ほどはっきりとしない。25-29 日及び 35-39 日の年次有給休暇を取得する幹部は、前出の表 6 の下欄に示されるように特に性別に多いとか少ないとかいいがたい。25 日未満の取得は、女性にやや多い。

他方、30-34 日の日数は、男性にやや少ない。これらの結果をどのように解釈するか、むつかしい作業である。次のことは、はっきりしている。30-34 日と男性の長い有給休暇は、通常行われる所定外時間の時間による補償であろう。

3 年齢階層別の状況

自宅を仕事の場所として利用する比率は、40 歳以上 50 歳未満の中年でもっとも高い。平均 57.5% に対して 40 歳以上 50 歳未満 60.8% である。もっとも低い 40 歳未満の 52.2% に比べると、そのちがいは相対的であるかもしれない。40 歳以上 50 歳未満は、幹部の中でもっとも責任を負う世代である。仕事の一部を自宅に持ち帰る傾向も、一段強く現れる。6-10 カ所の仕事場所で働く幹部は、40 歳未満でもっとも多い (42.9%)。この比率は、年齢の上昇に比例して低下する。すなわち 40-50 歳未満 38.7%、50 歳以上 35.7% である。もっとも若い幹部は、経験的にいってもっとも流動的である。

労働時間は、年齢階層によってかなりちがう。週 35 時間未満働く幹部は、年齢階層別に 40 歳未満でもっとも多い。この年齢層は、42-50 時間の週労働時間でもっとも多い (表 8)。50 歳以上の

表 8 週労働時間及び有給休暇日数の年齢階層別分布

	(単位: %)			
	40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上	計
週35時間未満	5.0	1.9	1.4	2.7
35-37時間	2.0	1.9	1.4	1.7
38-39時間	4.0	5.8	6.1	5.5
40-41時間	6.3	7.2	8.5	7.4
42-45時間	25.7	18.8	14.6	19.9
46-50時間	24.4	23.1	22.1	23.1
51-60時間	22.1	28.6	29.3	26.4
週41時間以下	17.2	16.8	17.3	17.2
42時間以上	72.3	70.4	66.1	69.5
有休25日未満	3.0	2.9	2.4	2.8
25-29日	50.8	43.3	38.8	44.5
30-34日	29.0	36.3	40.5	35.1
35-39日	4.0	6.0	8.5	6.0
40日以上	3.0	2.4	2.0	2.5

[資料] 表 3 に同じ。60-61 ページより借用。

幹部は、38-41 時間及び 51-60 時間の時間帯に多い。これは、50 歳以上の幹部の 2 極分化、すなわち一方での企業に深入りせず軽んじられる層、他方での企業に同化する層への分化を労働時間のうでで示している。

年次有給休暇の取得日数は、40 歳未満でもっとも短い。この年齢階層に属する幹部の 53.8%は、前出の表 8 の下欄に示されるように 29 日以下の日数である。50 歳以上の幹部 43.2%と比べるとよい。有給休暇の日数は、全体的に見ると年齢に比例して増える。それは、次のように理解してよい。労働時間は、週と年とで同じ基準で決まるわけではない。退職年齢に近い幹部は、過度に長い週労働時間を受け入れても、バカンスの一部をさいて仕事にあてるようなことはしない。有給休暇日数と年齢との相関は、こうして生まれる。

4 企業形態別の状況

自宅を仕事の場所として使う幹部は、政府機関でもっとも多い(61.8%)。次いで多いのは、私企業 55.3%、国有企業 54.4%の順である。行政的な事務は、書類の処理である。他の専門的な作業よりも自宅で処理しやすい。このように考えれば、上の結果も驚くに値しない。

取引先に出向いて働く幹部は、政府機関で相対的に少ない。回答比率は、低い順に政府機関 46.7%、国有企業 54.4%、私企業 56.5%である。行政的な事務は、比較的限られた仕事の場所で集中的に行われる。6-10カ所にまたがって働く幹部は、政府機関 36.5%である。国有企業や私企業の 41.2%に比べると低い。この差は、行政的な事務の比重から説明される。

取引先で費やす時間は、企業形態別にかなりちがう。労働時間の長い順に、私企業 10 時間 18 分、国有企業 6 時間 48 分、政府機関 5 時間 36 分である。最高と最低の差は、4 時間 42 分である。

レストランやホテルなどを仕事の場所として利用する幹部は、私企業が目立つ。私企業の幹部による回答比率は、表 9 のようにレストラン、顧客の施設、車、飛行機及びホテルの 5 施設で相対的に高い。

週労働時間は、企業形態で特に異なるわけではない。どの企業形態の幹部をとっても、その多く

表 9 仕事場所としての利用状況

(単位：%)

	行政機関	国有企業	私企業	計
事務所内の自室	99.0	98.4	95.4	97.6
事務所内の会議室	89.5	94.3	90.1	91.2
自宅	61.8	54.4	55.3	57.3
レストラン	29.6	42.0	45.6	39.6
列車	35.5	35.5	35.5	34.9
顧客の施設	23.7	26.7	39.3	28.3
車	22.0	17.6	26.3	21.1
飛行機	10.9	19.1	19.8	16.3
ホテル	17.4	19.1	23.2	18.8

[資料] 表 3 に同じ。21ページより借用。

は長い週労働時間のもとにある。しかし、行政機関の幹部は、表 10 に見るように週 41 時間以上の長い時間でやや低い回答比率である。国有企業の幹部は、私企業の幹部より長い労働時間のもとにある。

表 10 週労働時間及び有給休暇日数の企業形態別分布

(単位：%)

	政府機関	国有企業	私企業	計
週35時間未満	2.6	1.6	4.6	2.7
35-37時間	2.0	2.1	1.2	1.7
38-39時間	4.9	6.2	5.3	5.5
40-41時間	10.9	6.0	6.1	7.4
42-45時間	16.8	22.5	17.9	19.9
46-50時間	23.4	24.1	22.5	23.1
51-60時間	24.0	27.5	27.9	26.4
週41時間以下	20.4	15.8	17.2	17.2
42時間以上	64.2	74.1	68.3	69.5
有休25日未満	2.3	1.3	5.7	2.8
25-29日	46.1	48.7	36.6	44.5
30-34日	34.2	33.4	40.1	35.1
35-39日	6.3	4.4	5.7	6.0
40日以上	3.6	1.8	2.3	2.5
有休平均日数	29.7	29.7	29.8	29.8

[資料] 表 3 に同じ。28-29ページより借用。

幹部は、平均 29.8 日の年次有給休暇を取得する。前出の表 10 の下欄に見る通りである。行政機関と国有企業の幹部は、25-29 日の日数に傾斜する(46.0%、48.7%)。私企業の幹部は、30-34 日に傾斜する(40.0%)。この差は、企業形態別の平均有給休暇日数のちがいとしても現れる。

表11 労働時間の短縮とその方法についての企業形態別希望状況

(単位：%)

	政府機関	国有企業	私企業	計
週労働時間の短縮	59.2	50.7	62.6	56.2
サバティカル休暇	25.0	19.4	19.8	21.8
年間労働時間の短縮	0.3	3.8	0.0	1.6

[資料] 表3に同じ。27ページより借用。

[注] (1) UCC-CFDTの87年調査によると週43.7%、サバティカル26.1%、年45.9%の回答比率である。前掲拙稿、99ページ。

幹部の多くは、表11に見るように週単位の労働時間の短縮を希望する。これにサバティカル休暇の導入による短縮が続く。年を単位にする短縮は、とるに足らない程の回答比率である。週単位の短縮についての回答比率は、技師・幹部連合の87年調査の結果と比べると12.5%の増加である。他方、サバティカル休暇の導入による短縮は4.3%、同じく年単位の短縮も44.3%のいずれも減少である。年単位の短縮は、ここ8年間で多くの幹部から支持されなくなった方法である。

5 企業規模別の状況

自宅への仕事の持込みは、500人以上規模の企業でやや少ない。最近月に1回以上自宅で仕事をしたことのある幹部は、50人以上500人未満62.9%、500人以上56.9%、平均57.5%である。取引先での仕事は、500人以上規模の企業でやや少ない。最近月に1回以上取引先に出向いて仕事をしたことのある幹部は、50人以上500人未満56.5%、500人以上51.9%、平均52.2%である。これは、取引先で費やした時間の差としても現れる。すなわち、取引先での週労働時間は、50人以上500人未満10時間36分、500人以上7時間42分である。両者の差は、2時間54分である。

仕事場所が多岐に亘ることは、500人以上規模の企業にはっきりと現れる。6-10カ所に亘って仕事をする幹部の比率は、50人以上500人未満34.7%に対して500人以上40.5%である。

企業規模別の格差は、週労働時間にはっきりとは現れていない。50人以上500人未満規模の企業でわずかに長い程度である。表12に示される通り

である。年次有給休暇の規模別格差も、表12の下欄に見るようにごくわずかである。

表12 週労働時間及び有給休暇日数の企業規模別分布

(単位：%)

	50人以上 500人未満	500人以上	計
週35時間未満	3.2	2.0	2.7
35-37時間	0.0	1.8	1.7
38-39時間	5.7	5.3	5.5
40-41時間	3.2	7.7	7.4
42-45時間	20.2	20.8	19.9
46-50時間	25.0	23.6	23.1
51-60時間	28.2	26.8	26.4
週41時間以下	12.1	16.9	17.2
42時間以上	73.4	71.2	69.5
有休25日未満	5.7	1.9	2.8
25-29日	41.9	46.2	44.5
30-34日	35.5	36.0	35.1
35-39日	4.0	6.1	6.0
40日以上	3.2	1.5	2.5

[資料] 表3に同じ。40-41ページより借用。