

## 論 説

## 労働時間の社会職業階層分析

三 富 紀 敬

## はじめに

労働時間の実証的な分析は、職員を含む労働者の平均的な長さを扱うことはあっても、社会職業階層に注目しながら労働者間の格差に視野を広げることは、これまでのところ乏しい。賃金の分析が、平均的な水準に止まらず業種間格差などと並んで職業間の格差を必ずと評してよい程に扱ってきたことは、対照的である。これは、一国内の労働時間に関する作業はもとより、国際比較分析の場合にも妥当する。たとえば労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』は、日本と欧米諸国の年間総実労働時間の推計結果を掲載しており、至って有用である。しかし、この作業は、製造業の生産労働者のみを対象にするのであって、社会職業階層とその格差に注目するわけではない。

労働時間の社会職業階層別に見る格差は、無視してよい程に小さくはない。フランスの国立統計経済研究所『就業調査』2002年版を開いてみよう。週平均労働時間は、社会職業階層別に農民58.3時間をはじめ職人及び商人など54.2時間、幹部（Cadres）44.6時間、事務職員（Employes）36.6時間、労働者（Ouvriers）36.6時間、平均38.9時間などである（いずれも男性）(1)。社会職業階層別の格差は、幹部などの労働契約を結んで働く賃金生活者に絞っても週8時間に上る。

社会職業階層別の労働時間格差は、イギリスにも認められる。イギリス労働組合会議（TUC）が、社会職業階層別の不払い残業時間について調べた結果に聞いてみよう。週当たりの平均不払い残業時間は、この調査結果に従えば教師（11時間36分）で最も長く、ついで会社の管理監督者（9時間48分）、生産部門の管理監督者（9時間42分）など総じて管理監督者や専門的職業従事者について長い。他方、保育サービス従事者（3時間54分）や販売助手（3時間30分）あるいは保健及び対人サービス従事者（3時間06分）などに示されるように、準専門職について総じて短い（2005年）(2)。不払い残業時間は、見られるように前者と後者とで3倍程度の開きを示す。不払い残業時間の存在それ自体が問題であることは、論を待たない。同時に、社会職業階層別の格差も、その大きさの故に注目するに値する。

筆者は、労働時間の社会職業階層分析が必要とされるのではないかと考え、これまでフランスを対象にいくつかの拙文を公表してきた(3)。

以下においては、社会職業階層の中では最上位に位置する管理的専門的職業従事者の労働時間について、国際的な議論なども紹介しながら検討しようと思う。

## 1. アメリカ人のオーバーワークと社会職業階層

近年、とりわけJ.B.ショアー『働きすぎのアメリカ人—予期せぬ余暇の減少—』（1991年、邦訳1993年）の刊行以来、労働時間問題への関心はアメリカ国内においても高まりを見せている。

J.B.ショアーは、資本主義が余暇の増加を生み出してきたという通説的な理解に重大な疑念があるとして、年間労働時間の推計作業を独自に行いながら労働時間の延長傾向とこれに伴う「予期せぬ余暇の減少」について論じている。

J.B.ショアーの作業に対しては、アメリカの生活時間研究者による強い批判がある。J.P.ロビンソンとG.ゴドビーの共著『生活のための時間—アメリカ人による時間利用の意外な方法—』（1997年、第2版99年）が、それである。この共著は、1960年代中葉以降における生活時間調査を踏まえた内容であり、教えられる論点も少なくない。しかし、J.B.ショアーの主張を覆すに足る議論が提示されているとは、考えられない。これについては、既に別稿（「J.B.ショアーへの批判と反批判—アメリカの労働時間論争に学ぶ—」『経済研究』8巻3号、2003年12月）において述べていることから、ここでは繰り返さない。

J.B.ショアーが労働時間の長さとその歴史的な推移について論じたのに対して、働く時間帯や曜日が労働者の健康と広く家族生活に及ぼす影響を及ぼすかについて検討する作業も、早くから行われている。メリーランド大学教授H.B.プレッサー（Harriet B.Presser）の論文「24時間 週7日 経済における就業—家族への挑戦—」は、働く時間帯や曜日の多様化が家族生活に及ぼす影響について実証的に検討した成果である。深夜労働などの非標準的な労働時間（non-standard times）は、教授によれば既婚労働者における離婚の可能性をかなりの程度引き上げる。また、それは、全ての所得階層に広がりを見せているとはいえ、低所得階層に顕著である(4)。

さて、J.B.ショアーによってなされた作業は、「平均労働者」(5)の年間労働時間に関するそれである。労働時間の社会職業階層分析があわせて行われているわけではない。もとよりJ.B.ショアーは、職業階層ごとの労働時間についてしばしば触れる。たとえば以下の叙述は、その一例である。「合衆国のサラリーマンの半数は、最も労働時間の長い職業分類である『管理的専門的職業』グループに属している。・・・1970年代におこなわれた調査の一つは、フォーチュン500社の管理職のほとんどが、商用の旅行を除いて週60時間から70時間働いていたことを明らかにした。・・・トップだけでなく、職階が低い従業員も同じ時間働くのが当然と考えられている」(6)。J.B.ショアーは、この叙述から理解されるように管理的専門的職業の労働時間が最も長いと認識している。同時に、職階が低く、管理的専門的職業とは対極に位置するであろう従業員も職階の高い階層と「同じ時間働くのが当然と考えられている」(6)として、社会職業階層別の分析に進んでいない。かかる格差は取るに足らないと考えるからこそ、関係する分析を不要と判断したのではないかと推察される。

同様の指摘は、アメリカ国内においても既になされている。ペンシルベニア大学教授J.A.ジャコ

ブ (Jerry A. Jacobs) 他の指摘がそれである。J. B. ショアの多大な功績を積極的に評価した上で、以下のように述べる。労働時間における「変化の過程とその諸結果とを理解するためには、平均的な労働者に焦点を当てることに止まることなく、多様な労働者集団における労働時間の分布を検討しなければならない」(7)。労働時間は、所得と同じように広い分布を示すようになっており、もっぱら労働時間の平均とその推移に焦点を絞るだけでは、現実の姿を十分に把握することが出来ない。J. A. ジャコブ教授他による指摘は、このような認識から生まれた結果である。もっともな指摘である。

表1は、J. A. ジャコブ教授他によって作表されたものである。週平均労働時間は、表に見るように1970-97年の間に減少を示すとはいえ、その幅に照らしてほぼ安定的に推移していると評してよい。これは男女に共通する。しかし、労働時間の分布に注目すると同じ期間に大きな変化を読み取ることが出来る。すなわち、週50時間以上にわたって働く男女と同じく30時間以下の男女は、目立った増加を示す。男性の4人に1人(25.2%)と女性の10人に1人(10.8%)は、週50時間以上働く。他方、男性のおよそ10人に1人(9.6%)と女性の5人に1人(20.5%)は、週30時間以下について働く(97年)。このように30年近くの期間における変化は、以下のように言い換えることができる。すなわち、週40時間労働は、97年の時点においても男女の40%近くがこれに該当すると回答していることから、今日でも週労働時間の長さにおける代表的な類型である。しかし、これを30年ほど前と比較するならば、その代表的な性格を後退させていることも、これまた確かである。なんとなれば週40時間労働に就く者は、およそ10%その比率を低下させ全体の半数さえ割り込んでいるからである。これに代わって増えたのは、週40時間労働に属さない長時間労働者と短時間労働者とである。これは、労働時間の二極化ということが出来る。

表1：アメリカにおける週労働時間の性別職種別推移(1970-97年)

(単位；時間、%)

	平均労働時間	週30時間以下の労働者	週50時間以上の労働者
男性			
1970年(A)	43.5	4.5	21.0
1997年(B)	42.5	9.6	25.2
女性			
(A)	37.0	15.5	5.2
(B)	36.7	20.5	10.8
男性			
管理的専門的職業(C)	44.6	7.7	34.5
他の職業(D)	40.6	13.5	20.0

女性			
(C)	39.1	15.1	17.0
(D)	34.4	26.7	6.8

(資料) Jerry A.Jacobs and Kathleen Gerson, Who are the overworked Americans, in Lonnie Golden and Deborah M.Figart, Working time, international trends, theory and policy perspectives, Routledge, 2000,p.89 より借用。

(注) (1) 農業を除く業種の賃金生活者を対象にする。職種別の計数は全て1997年のそれである。

労働時間の二極化は、社会職業階層別に興味深い傾向を示す。週50時間を超す長い労働時間は、前出の表に見るように管理的専門的職業と技術的職業に判然と見て取ることができる。これらの職業に就く男性の3人に1人以上(34.5%)は、週50時間以上にわたって働く。これらの社会職業階層を除く他の職業階層はといえば、長い労働時間に属する労働者は男性の5人に1人(20.0%)に止まる。これらの傾向は女性についても妥当する。管理的専門的職業と技術的職業に就く女性の6人に1人(17.0%)は、週50時間を超す労働時間であり、他の職業の女性のおよそ14人に1人(6.8%)は、長い労働時間に属する。

労働時間の社会職業階層別格差は、労働時間の教育水準別格差と言い換えることもできる。大学卒業以上の学歴を持つアメリカ人男性の5人に1人近くは、週50時間を超えて働く。他方、高等学校卒業以下の学歴を持つ男性はといえば、週50時間を超えて働くのは8人中1人さえも下回る。これらの特徴は、女性についても同じである。大学卒業以上の学歴を持つアメリカ人女性の5人に1人近くが、週50時間を越えて働くのに対して、高等学校卒業以下の学歴を持つ女性はといえば、20人中1人にさえ満たない。これらの特徴は、管理的専門的職業と技術的職業が、職業上の要請に応じていずれも高学歴階層に担われていることを考えれば、おのずから理解される。

労働時間の社会職業階層別にみる二極化(bifurcation in working time)は、アメリカの労働時間を考える場合に無視するわけにいかない特徴のひとつである。

ところで、藤村博之氏は、「『ホワイトカラー・イグゼンプション』は競争力を殺ぐ」と題する興味深い論考の中で「なぜ米国のホワイトカラー・イグゼンプトたちは、適正な労働時間の範囲内で働くことができるのだろうか」(8)と問い、以下のように述べられる。「通常の米国人は、上司から新たな仕事を頼まれたとき、『それはできません』という返答から入る。いま担当している仕事で手一杯なのだから、これ以上は無理だと主張する。そこで、上司との間で交渉が始まる。・・・このプロセスをとってれば、労働時間が過度になることはない」(8)。

藤村氏の主張は、ホワイトカラー・イグゼンプションの日本への導入の是非を論じていて興味深い。しかし、管理的専門的職業と技術的職業における週50時間を超す労働時間の広がり、これが

労働者の健康及び家庭生活に及ぼす影響を想起するとき、アメリカのホワイトカラーについて「労働者の健康に問題が発生することもない」(8)と結論されることには、いささか違和感を覚える。週50時間を超す労働の男女双方における広がり、どのように説明されるのであろうか。

## 2. フランスの管理的専門的職業と労働時間

フランスにおける賃金生活者の社会職業分類は、これを大きく5つに区分するならば幹部と上級知的職業 (Cadres et professions intellectuelles supérieures) をはじめ中級の職業 (Professions intermédiaires)、会社員 (Employés)、労働者 (Ouvriers) 及び失業者 (Chômeurs) である。

このうち幹部は、その起源からすると軍隊における称号に端を発し、1930年代に企業世界にも登場する。1936年からの人民戦線期には、幹部の名を冠する労働組合も登場する。1937年に創設され、後に幹部総同盟 (Confédération Générale des Cadres, CGC) と名を変える経済幹部総同盟 (Confédération Générale des Cadres de l'Économie, CGCE) が、それである。1930年代末葉には、いくつかの労働協約が幹部に特有の代表権を認める。ビシー政府は、幹部という社会職業階層を労働憲章の中に公式化して、労働協約における先行例を追認する。1941年のことである。これは、1945年から翌46年にかけて制定された諸法令においてもしかりである(9)。1947年には、幹部の老齢退職と共済に関する全国協約が締結され、これによって幹部は、その特殊な社会的地位 (Statut) を約束される。労働法典は、幹部の存在をそれとして認める。

しかし、労働法典は、幹部についての定義を与えていない。しかも、幹部の老齢退職と共済に関する1947年全国協約は、幹部以外の賃金生活者にもその適用を徐々に広げていくことになる。また、裁判所は、この全国協約に定める老齢退職制度の加入をもって幹部としての資格を有する十分な条件ではない、との判断を下している(10)。これは、かかる老齢退職制度が幹部以外の賃金生活者にも徐々に拡張適用されてきたことへの裁判所としての疑念の表明である。

国立統計経済研究所 (INSEE) によれば「幹部と上級知的職業」に区分される賃金生活者は、365万6,130人を数え、就業者比13.9%を占める (2002年) (11)。しかし、「中級の職業」の賃金生活者544万1,865人も中級的な幹部 (Cadres moyens) の類型に属するとして、これを幹部の一員に加える見方もある(12)。これに従えば就業者の3人に1人以上 (34.6%) は、幹部の社会職業階層として区分される(13)。

以下においては、幹部に関する広い定義に沿いながらその労働時間について検討してみたい。

労働時間の社会職業階層別格差は、1970年代に既に認められる (表2)。幹部の労働時間は、賃金生活者の平均に較べて判然と長い。幹部の週平均労働時間は、フランス民主労働同盟 (CFDT) 傘下の幹部・技師連合 (UCC) の調査に従えば44時間55分である (1979年7月-80年2月)。このうち週45時間を超えて働く幹部は、およそ40%に上る (週50時間以上16.7%、45時間以上50時間未

満22.7%、計39.4%、他に40時間以上45時間未満51.6%、35時間以上40時間未満9.0%) (14)。

表2：幹部の週平均労働時間（1974-79年）  
（単位；時間、分）

	1974年	1979年
上級管理職（民間部門）	49.2	48.4
技師（同上）	46.7	45.1
中級幹部（同上）	45.4	42.7
賃金生活者平均（民間部門）	45.0	41.2
同上（公共部門）	41.4	39.2

（資料）UCC・CFDT, Résultats de l'enquête UCC et propositions sur la réduction du temps de travail des cadres et la création d'emplois, l'information des cadres UCC・CFDT, No.806, Avril 1980, p.10 より作成。

幹部の長い労働時間の全てが、仕事場における労働から構成されるわけではない。それは、全体の主要ではあれおよそ5分の4をなすに止まる。他は、出張に費やされる時間及び自宅やホテルにおける労働などから構成される（表3）。幹部という社会職業階層に属するがゆえの仕事場所の「多様化」であり、これが、労働時間の延長として現れるのである。

表3：週45時間を超す幹部の週労働時間の構成（1979年7月-80年2月）

	実数（時間、分）	比率（%）
仕事場における労働時間	40.25	79.6
自宅やホテルにおける労働時間	3.25	6.7
職業関係の食事に費やす時間	1.35	3.1
出張の時間	4.40	9.2
他	4.0	1.3
計	50.45	100.0

（資料）表2に同じ、p.9より作成。

（注）（1）四捨五入のために合計は100.0にならない。

幹部は、労働時間の長さを決める上で裁量的な権限を持つといわれる。賃金生活者の中では幹部に特徴的な権限であり、以下に紹介するいくつかの計数は、この評価が一定の事実裏付けられていることを物語る。たとえば幹部の4人に1人は、裁量労働時間制（Systeme du type horaires a la carte）の下で労働時間を自由に変更することが出来る。この制度の適用は、他の賃金生活者に

ついて10%である（95年）(15)。また、共通の時間管理の下に働く幹部は15%に満たないのに対して、他の賃金生活者についていえば43%に上る。

しかし、労働時間についての裁量的な権限を持つ幹部ほど、その労働時間は長い。すなわち、労働時間を裁量に沿って自由に定める幹部の週平均労働時間は、49時間13分であるのに対して、労働時間が他の賃金生活者と同じように企業によって定められ、その下に働く幹部の労働時間は、44時間15分である。前者は、後者のそれを週当たり4時間58分上回る。しかも、幹部は、所定外労働時間について申告を行った場合でさえ、多くの場合に割増賃金や補償休暇の権利を与えられない（85%）。

自宅への仕事の持ち帰りは、幹部以外の賃金生活者に全く無縁というわけではない。しかし、自宅における仕事は、他の賃金生活者に例外的であり、他方、幹部に一般的である。他の賃金生活者においては、工場の生産ラインに働く労働者を想定すれば容易に思い浮かぶように自宅への仕事の持ち帰りは、そもそも技術的に不可能である。注意を払いたいのは、自宅における仕事の頻度が高くなるにつれて、幹部の週労働時間も長くなることである（表4）。

表4：自宅における労働の性別週労働時間別等状況（1995年）

（単位；％）

	しばしばあり	時々あり	なし
幹部	8	32	60
幹部以外の賃金生活者	4	5	91
幹部の性別			
男性	9	33	58
女性	4	27	69
幹部の週労働時間別			
週40時間未満	6	23	71
週40時間以上45時間未満	3	26	71
週45時間以上50時間未満	5	36	69
週50時間以上55時間未満	12	38	50
週55時間以上	20	42	38
幹部の部門別			
民間部門	7	32	61
公共部門	11	32	57

（資料）Jean-David Fermanian, Le Temps de travail des cadres, INSEE Première,

No.671, Août 1999, p.3 より借用。

幹部の年間労働時間は、幹部・技師連合の調査によれば平均2,167時間である（男性2,178時間、女性2,104時間、99年）(16)。これは、契約労働時間1,721時間（男性1,721時間、女性1,719時間）を446時間上回る。前者は後者よりも4分の1以上（25.9%）も長い。

週35時間化は、幹部の労働時間にどのような影響を与えたであろうか。週労働時間は、週35時間化の結果として幹部を含む全ての社会職業階層において短縮される。これは確かである。たとえば95年から2001年にかけての週労働時間は、平均41時間10分から39時間50分への短縮である（男性41時間50分から40時間20分、女性40時間15分から39時間）(17)。短縮の幅は80分である。幹部と上級知的職業の労働時間も、44時間30分から4時間20分への短縮である（男性44時間45分から45時間、但し、女性42時間05分から42時間30分への延長）。しかし、短縮の幅は、見られるようにわずか10分である。他方、会社員の労働時間は、同じ期間に40時間30分から39時間10分へと80分の短縮である（男性41時間05分から39時間15分、女性40時間20分から39時間10分）。労働者の時間短縮も40時間45分から38時間40分へと125分の短縮を示し、顕著な進展である（男性41時間から39時間、女性39時間15分から36時間45分）。これらの結果として何が現れたかといえ、週労働時間の社会職業階層別格差の拡大である。幹部と上級知的職業の週労働時間は、95年の時点において会社員のそれより4時間、同じく労働者のそれに較べて3時間45分長い。しかし、2001年になると前者よりも5時間10分、後者よりも5時間40分、いずれもさらに長くなる。格差の明らかな拡大である。

週35時間化は、性別には女性の幹部における週労働時間の延長とあわせて考えると、幹部の社会職業階層にこれという積極的な影響を与えなかったといわなければならない。

労働時間が週35時間化にもかかわらず99年から2002年にかけて延長されたと判断する幹部は、幹部・技師連合の調査によっても少なくない（50%）(18)。先の国立統計経済研究所の調査結果とも重なり合う内容である。

幹部は、裁量労働制の普及比率だけをみても裁量度の大きい社会職業階層に属する。では何故に幹部の労働時間は長いのであろうか。あるいは、性別には女性の幹部の労働時間は、週35時間化の実施にもかかわらず延長傾向をたどるのであろうか。

それは、仕事量の増加である。仕事の過重な負担が恒常化していると判断する幹部は多い。5人に4人は、そのような評価を下す（表5）。



表5 幹部の仕事負担とその性格

(単位；%)

	仕事の負担がかなり過度である	過度の負担は恒常的である	過度の負担は一時的である
1997年	56	81	19
1998年	56	80	20
1999年	60	79	21
2000年	56	83	17
2001年	50	79	21

(資料) Valerie Bazin et als, APEC, Cadroscope, édition 2002, p.32 より借用。

(注) (1) 「過度の負担は恒常的である」と「過度の負担は一時的である」との合計は、100である。

幹部の働き方は自律的であると広く指摘される。確かに仕事の進め方や時間の管理は幹部の自治に委ねられる。幹部の多くは、仕事の進め方や時間の管理における自律性の確保について、これが担保されていると肯定的に評価する(88.1%、84.5%) (19)。しかし、仕事の協力者もしくは協同者の選定やこれを含む作業諸手段の決定に自律性が担保されているかといえば、それは、先の場合とは異なってはなはだ疑わしい。これらにおける自律性の確保は期待薄である(16.6%、28.2%)。なんとなれば仕事の協力者や作業諸手段の決定は、人件費を含むコストの上昇をそのうちに含む。幹部に担保されているといわれる自律性は、このコスト要因の故におのずから限界を伴う。

結果は仕事量の継続的な増加であり、これが、長い労働時間となって現れるのである。自宅やホテルにおける労働時間の長さについては、既に述べた。これらの場所における仕事の遂行は、確かに幹部の裁量に委ねられた時間管理の結果である。しかし、正確に言えば仕事場における労働のみを以ってしては完了することのない程に過重な仕事量の結果に他ならない。時間の管理における自由な裁量は、そのように考えるならば適正な作業量の担保なしには見通すわけにいかない。労働時間における幹部の裁量制は、作業量に関する裁量制と対を成してこそ言葉の本当の意味での自由な裁量性を確保するといえよう。フランスで実際に進む事態は、この要件を欠く。幹部の労働時間の延長傾向や他の賃金生活者との労働時間格差の広がり、このことを如実に物語る。

フランスにおける幹部の労働時間は、ヨーロッパ諸国の同じ社会職業階層に属する賃金生活者に較べるとき、どのような特徴を持つであろうか。幹部の長い労働時間は、ヨーロッパ諸国に共通する特徴である。仕事場以外における労働の存在とその長さも、同じように確認される(表6)。これらの状況が、仕事の過重な負担に起因することも、これまた普遍的である。フランスの幹部は、他の国々における幹部と同じようにこれらの特徴を共有する。

表6：ヨーロッパ5カ国における幹部の労働時間の現状と要求（2001年末-03年春）  
（単位；時間、%）

	フランス	イギリス	フィンランド	スウェーデン	イタリア
1. 週労働時間	44.6	47.1	44.6	46.9	46.9
2. 同上の場所別構成					
・ 仕事場所	39.8	38.8	34.8	42.1	38.6
・ 自宅	2.3	5.9	4.1	2.1	3.9
・ 出張先	2.5	2.4	5.8	2.7	4.4
3. 少なくとも先週に幾度か自宅に仕事を持ち帰る	46	77		48	30
4. 仕事負担の状況					
・ 過重な状況	91	94		95	73
・ 軽い状況	9	6		5	27
5. 労働時間への補償					
・ 補償措置なし	77	67		26	63
・ 賃金の補償あり	1	14		13	19
・ 時間の補償あり	16	11		25	6
・ 賃金と時間双方の補償あり	5	8		36	11
6. 労働時間の補償要求					
・ 要求しない	2	2		9	1
・ 賃金の補償要求	9	30		15	20
・ 時間の補償要求	63	33		36	49
・ 賃金と時間の双方の要求補償	26	36		40	30
7. 他の要求					
・ 労働時間の短縮要求	58	67	33	26	79
・ 仕事負担の軽減要求	78	75		32	67
・ 要求はしない	10	16	58	42	21

（資料）EuroCadres, Synthèse européenne des enquêtes sur le temps de travail et la charge de travail des cadres, Synthèse Eurocadres 2003, EuroCadres, Novembre 2003, pp.3-6, [www.eurocadres.org/FR/who/3c-002.pdf](http://www.eurocadres.org/FR/who/3c-002.pdf) より作成。

（注）(1)空欄は不明である。

フランスに特徴的なこととして、前出の表に示されるように以下の3つをあげることが出来る。まず、長い労働時間への補償措置が存在しないことでは、フランスに最も顕著である。さらに、労働時間による補償措置、すなわち休暇の取得による補償の要求は、フランスに目立って多い。賃金による補償要求は極めて少ない。それは、賃金生活者を含む大衆のバカンスに最も長い歴史を持つフランスならではの要求である。

この国の幹部は、補償措置に満足するわけではない。仕事負担の軽減に関する要求には、最も高い関心が示される。これによってこそ労働時間の確たる短縮に道が開かれると考えるからである。これも、フランスに顕著な特徴のひとつである。労働時間の短縮や仕事負担の軽減を強く求めることから、それらを「要求しない」幹部の比率は至って低い。フランス以外の4カ国との開きは、明らかである。

### おわりに

労働時間の社会職業階層分析から何を学び取ることが出来るであろうか。まず、裁量権を持つ幹部の労働時間は、自宅やホテルにおける時間を含めて他の賃金生活者よりも長いことである。さらに、労働時間に関する規制の緩和が作業量に関する文字通りの裁量権とその拡充なしに行われるならば、それは、労働時間の延長に結果することである。フランスの経験はこれらのことを教えてくれる。日本の労働時間法制とその改定に当って、これを他山の石にしたいものである。

(注)

(1) INSEE, Enquête sur l'emploi de mars 2002, INSEE, p.96.

(2) TUC, Managers top 2006 long hours league table, <http://www.tuc.org.uk/work-life/tuc-11427-fo.cfm>

管理的専門的職業の契約労働時間は、他の社会職業階層よりも短い傾向にある。しかし、その実労働時間は最も長い。契約労働時間と実労働時間の差は、管理的専門的職業（6時間）に対して事務職員（1時間）、オペレーター（1時間）などである。Jane Stevens et als, The Second work-life balance study: results from the employees' survey, DTI, employment relations research series, No.27, 2004, p.25.

管理的専門的職業に就く父親は、残業を含む長い労働時間のために子育てへのかかわりが少なくなる傾向にある。TUC, More time for families:tackling the long hours crisis in UK workplaces, TUC, August 2004, p.2.

(3) 三富紀敬「フランスの幹部職員の労働時間」『法経研究』43巻1号、1994年6月、同「フランスの幹部職員の労働時間—CFDT・UCC95年調査—」『経済研究』1巻1号、1996年8月。

(4) Harriet B.Presser, Employment in a 24/7 economy; challenges for the family, in Diane Perrons et als, Gender divisions and working time in the new economy, Edward Elgar, 2006, p.50.

- (5) Juliet B.Schor, *The Overworked American, the unexpected decline of leisure*, Basic books, 1991,p.45. ジュリエット・ショアー著 森岡孝二他訳『働きすぎのアメリカ人—予期せぬ余暇の減少—』窓社、1993年、62頁。
- (6) Juliet B.Schor, *op.cit.*, p.64. 前掲邦訳、94頁。
- (7) Jerry A.Jacobs and Kathleen Gerson, *Who are the overworked Americans*, in Lonnie Golden and Deborah M.Figart, *Working time, international trends, theory and policy perspectives*, Routledge, 2000, p.89.
- (8) 藤村博之「『ホワイトカラーイグゼンプション』は競争力を殺ぐ」『エコノミスト』2006年6月6日、52頁。
- (9) *Entreprise et Progrès, Cadre/noncadres, une frontière dépassée*, *Entreprise et Progress*, Octobre 1992, p.11.
- (10) *Ibid.*, p.12.
- (11) INSEE, *op.cit.*, p.50.
- (12) *Entreprise et Progress*, *op.cit.*,p.13.
- (13) INSEE, *op.cit.*, p.50.  
幹部の定義を巡ってはヨーロッパレベルにおいても議論のあるところである。  
Emmanuel Mermet, *Les Cadres en Europe, Eurocadres*, Mars 2001, pp.7-9 et pp.13-21.
- (14) UCC・CFDT, *Résultats de l'enquête UCC et propositions sur la réduction du temps de travail des cadres et la creation d'emploi, l'information des cadres*, No.806, Avril 1980, p.8.
- (15) Jean-David Fermanian, *Le Temps de travail des cadres*, *INSEE Premiers*, No.671, Août 1999, p.2.
- (16) CFDT Cadres, *Repartition des temps d'activités des cadres avant les 35 heures, resultats de l'enquête de la CFDT Cadres ( temps de l'année 1999 avant les 35 heures )*, CFDT Cadres, pp.2-3.
- (17) Magali Beffy, *Les Salaries à temps complet travaillent 1650 heures dans l'année*, *INSEE Premiere*, No.1066, Février 2006, p.6.
- (18) CFDT Cadres, *Travail en questions; cadres parlons-en I*, *TEQ-Cadres 2002*, premiers résultats, enquête réalisée par la CFDT auprès de 6500 cadres d'entreprises et d'administrations, CFDT Cadres, p.7.
- (19) *Ibid.*, p.7