

一. 日本における労働時間研究の端緒

労働時間を研究対象とするには、資本主義社会の歴史的展開を顧みる必要がある。日本の資本主義経済は、19世紀と今世紀の変わり目に、紡績業から発展し始めた。労働時間が社会問題となるのは、近代的工場が成立して以降のことである。1日24時間の生活時間のうち、一定の時間労働力を販売して賃金を得る労働者が大量に出現する。賃金労働者は、事業主に雇用され、何時間従事したか（出来高制賃金も時間給を基礎としている）を基本に賃金が支払われる。賃金労働者が労働力を時間単位で販売するという工場労働の初期において、労働時間が重大な社会問題となった。日本の初期資本主義の労働事情については、農商務省商工局編『職事情』（1903年、復刻版（1948年））や細井和喜蔵『女工哀史』（1925年）など詳しいが、端的にいて、成年男子のみならず、女子や年少者までもが、1日12－16時間というような長時間過密労働を強いられていた。

先発の資本主義国であるイギリスでは、すでに1833年の工場法で、女子・年少労働者に対する1日12時間の規定が定められ、1864年には1日10時間となった。その後、1919年のILO第1回総会で、工業的企業における1日8時間、一週48時間の条約が採択され、労働時間の国際的標準が形成されつつあった。

後発国日本でも、1911年制定、1916年施行の工場法で、初めて女子と年少者に対する労働時間規則が行われた。その内容は、法の保護範囲を15歳未満の女子と年少者（成人男子は保護の対象とはならない）とし、就業時間を最長12時間（法施行後15年間は14時間とした）、原則として深夜業を禁止する（ただしこの部分の試行は1929年）などで、わずかではあるが、それまで全く法的規制の存しなかった時代に比べれば、前進した。

このような歴史的背景を前提として、日本の労働時間研究は、生理学や医学的見地から「最適な労働時間」を探る労働科学的な研究から始まった。また労働科学的な研究とは別に、「労働時間の資本主義的法則」を考えた研究もあった。日本における労働時間の研究は、資本主義の初期段階における長時間労働を問題の出発点としている。

労働時間研究の視点は、「なぜ長時間なのか」「いかにして短縮することができるか」「労働時間短縮の影響と効果」といった問題意識を持つ。

二.日本の労働時間短縮の推移

(一) 総実労働時間の短縮

1947年に労働基準法が設定され、法定労働時間は、1日8時間、週48時間を原則として定め、また年次有給休暇の日数は、勤続1年経過の者に6日、勤続1年を増やすごとに1日追加し、最高20日と規定された。この水準は、戦前の工場法の規定をかなり上回り、また当時の国際的水準に相当するものであった。1950年代後半には、卸売業や小売業での週休制確立が課題であったが。

戦後日本の実労働時間¹の推移を図1で見ると、高度経済成長期の初めの1960年までは増加するが、それ以降は、労働力需給の逼迫や労働生産性の高い上昇を背景に、着実に減少する。一方、1960年策定の所得倍増計画のために設置された経済審議会賃金雇用小委員会の報告では、欧米諸国での週休2日制の普及を参考として、週40時間制、週休2日制は、一部の企業で徐々に採用され始めた。しかし、1970年代半ばに入ると経済成長の鈍化などもあり労働時間が削減されたものである。その後、改正労働基準法が施行され、不況による時間外労働の減少で1988年から再び減少傾向を見せている。1987年の年間総実労働時間は2120時間であったが、93年は1909時間となり、6年間に211時間もの労働時間が短縮されたことになる。この短縮は、残業時間の削減よりも、所定労働時間の削減によって実現された部分が多い。1988年から90年代前半にかけて労働時間短縮が進んだのは、①労働基準法の改正（1987年改正、88年4月から施行）②政府による労働時間短縮の推進③労使による自主的な時短への取組みによるところが多い。

¹実労働時間：所定労働時間と所定外労働時間を合わせ有給休暇を差し引いた労働時間が実労働時間である。

日本の従来の法定労働時間は1日8時間、1週48時間であったが、1988年の改正労働基準法の施行によって、週法定労働時間が40時間に改正された。一気に週40時間労働制を適用することは影響が大きいため、週の法定労働時間が政令で段階的に短縮され（1988年4月から週46時間制が、1991年4月から週44時間制が、1994年4月から週40時間制へ）、さらに一定の規模・業種に関して1997年3月まで44時間の範囲内で猶予措置が講じられていた。つまり1997年4月1日から週法定労働時間が40時間に完全移行したのである。こうした労働基準法の改正による週法定労働時間の短縮は、中小企業を含め、週休2日制の導入を促進し、所定労働時間の短縮に寄与した。

また、労働時間の国際比較について調べるのは表1にまとめであるが、第1は完全週休2日制の定着が遅れていること、第2には年次有給休暇付与日数が少ないことに加えて、その消化率が5-6割程度と低いこと、第3には残業時間の長いことを指摘できる。なお、各国の労働時間を短くしている理由の1つとして、日本と比較して欠勤率の高いことにも注意しておく必要がある。

1996年の年間の総実労働時間日本は1993時間に対して、アメリカは1986時間、イギリスは1929時間とほぼ同水準となった。しかし、ドイツの1517時間、フランスは1679時間に比べるとまだその差は大きい。（労働省編、1998）。

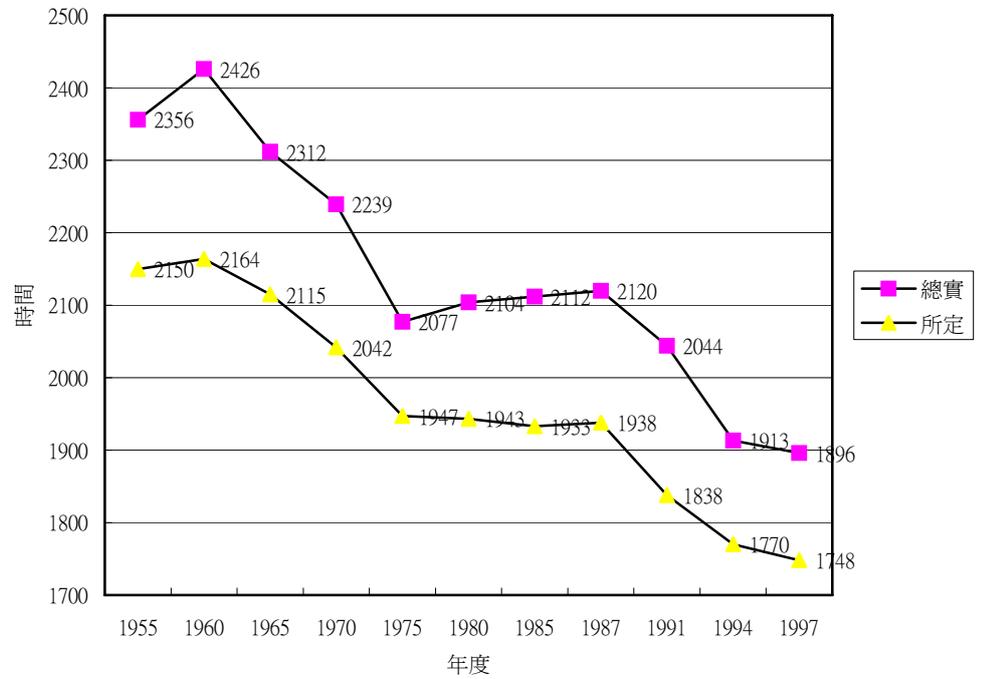


図1 日本の労働者一人平均年間総実労働時間と
所定内労働時間の推移

表1 労働時間と労働日数・休日（製造業 1993年）

区分	本	メリカ	イツ	ランス	ギリス
年間 実労働時間うち 所定内	966	976	529	678	902
	1829	1763	*	*	1737
所定外	137	213	*	*	165
年間 労働日数			08	11	18
年間 非労働日数	45	26	157	154	147
うち	120	139	104	104	104
週休	87	104			
その他 休日	21	9	12	8	8
年休		9	9	6	4
欠勤			2	6	1

出所：労働省労働基準局労働時間課推計

注1. 欧米の年休は付与日数である。

2. アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス、フランスについては完全週休2日制としている。

3. *印は不明である。

三．労働時間の現状

日本の総労働時間が長い要因としては、以下のものがある。第1に、残業時間が長い。しかも、統計に上らないサービス残業を加えると、もっと長くなる。第2に、年間休日日数が117日で、フランス154日、ドイツ155日よりかなり少ない。完全週休2日制の普及率が低いことと、年次有給休暇の取得日数が僅か9日で、フランス26日、ドイツ29日と比べてあまりにも少ないことである。

労働時間短縮が進展する以前1980年代半ば頃について、日本の労働時間が長い要因を国際比較を念頭において検討すると、所定労働時

間が長いだけでなく、残業時間が長く（恒常的な残業の存在）かつ有給休暇取得率が低いことが明らかになる。

1980年代末から労働時間短縮が進んだが、それは所定労働時間の短縮による部分が大きく、残業の削減や有給休暇の取得率の向上はあまり進んでいない。

以上について経済的・社会的にみた要因は次のとおりである。第1に、日本企業は、伝統的に経済変動や業務量の変化に正規従業員数を抑えて残業とパートタイマー等縁辺労働力の調節により対処しようとする。第2に、企業間競争が激しいため、消費者または発注者の都合・希望に行きすぎといえるほど合わせて業務を展開しようとする。長時間残業を行い、土曜日や休日にも出勤して、無理な注文に応じて下請部品製造業や卸売業は多い。第3に、企業内で、能力主義、業績主義が進んだことも無理な仕事を行わせている。ことに、集団主義的な職場風土は、個人的事情はお構いなしに残業を当然のものとし、有給休暇の取得を躊躇させる。昇進競争は具体的目標と期限のない競争であり、また集団主義的な職場風土上のなかで同僚は無言の圧力となっている。そこにあるのは、日本人の「相対的競争」と「無際限競争」という社会病理的心理である。

日本で労働時間の短縮が政府の政策として本格的に取り上げられるようになったのは、1985年秋のプラザ合意によって円高が進み、日米経済協議が始まってからである。日本政府は年間総実労働時間を1800時間にまで短縮することを明示し、法改正による本格的な労働時間の短縮に取り掛った。1987年には法文に週40時間労働が明記され、1994年4月から段階的に週40労働時間が導入された。表1は業種、規模別の週法定労働時間についての調査である。その中で10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業に限って週46時間の「特例措置」を認めるほかは、週40時間制が全面的に施行された。

表2 業種、規模別の週法定労働時間

規模 (人)	業種	01以上	00-101	00-31	0-10	-1
製造業	製	0*	0	0	0	0
業	鉱	0	0	0	0	0
建設業	建	0*	0	0	0	0
輸送業	運	0	0	0	0	0
物取扱業	貨	0	0	0	0	0
業	林	0*	0	0	0	0
業	商	0*	0	0	0	6=
融広告業	金	0*	0*	0*	0*	0*
画・演劇業	映	0*	0*	0	0	6=
信業	通	0*	0*	0*	0*	0*
育研究業	教	0*	0	0	0	0
健衛生業	保	0*	0	0	0	6=
客娯楽業	接	0*	0	0	0	6=
除と畜業	掃	0	0	0	0	0
公署	官	0*	0*	0*	0*	0*

その他の事業	0*	0*	0	0	0
--------	----	----	---	---	---

出所：労働省『労働白書』1998年版58頁より

注：無印1週40時間（1997年3月31日まで週40時間、労働制の適用が猶予され、週44時間まで認められる事業所）

= 1週46時間（特例措置として週46時間まで認められる事業所）

*1994年4月から1週40時間

日本の労働省「毎月勤労統計調査」によれば、1997年度の全産業・雇用労働者1人当たり総実労働時間は1896時間（対前年比16時間減）となり、統計をとり初めて以来始めて1900時間を下回った。その内訳は、所定内労働時間が1748時間（同16時間減）、所定外労働時間が148時間（同変わらず）となっている。総実労働時間は2年連続で減少している。特に景気の動きと密接に関連する「製造業の所定外労働時間」の減少は一層顕著である。

日経連はかねてから、労働時間の短縮については法的枠組の整備は終了しており、今後は労使の合意のした、自主的に労働時間および労働時間制度を決定すべきであると主張してきた。日経連「98年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」によれば、98年の春季労使交渉において、労働時間の短縮が「取り上げられた」企業は28.9%と、6年ぶりに増加したが、その場合の対処の内訳を見ると、「組合の要求には応じなかった」が取り上げられた企業の50.9%（回答企業全体の14.7%）、「労働時間を短縮した」が24.6%（同7.1%）、「継続協議」が24.6%（同7.1%）となっている。時短が再び取り上げらるようになった背景には、97年4月より、労働時間の週40時間制がほぼすべての事業所に適用され始めたことを契機に、自社の労働時間短縮をめぐる労使の交渉が再び活性化したためと思われる。しかし、厳しい景気状況を反映して、すぐには時短に応じられないとする企業が多かったと思われる。

日本では労働時間の短縮は①所定労働時間を短縮する②所定外労働時間とりわけ恒常的な残業を削減する③有給休暇の取得率を高める

の3つが主なものである。

労働基準法で定めた法定労働時間（週40時間、1日8時間）を最長限度として決める所定労働時間と所定外労働時間（残業、休日出勤など）である。労働日でないのは休日・休暇であり、休日については労働基準法で「週1回の休日寄与義務」を定めている（第35条の1項）。またこの休日に企業が出勤させるときには割増賃金手当を支払わなくてはならない。

休暇については労働基準法では、1年間継続勤務して全労働日の8割を出勤した従業員に対して、2年目に10日の年次有給休暇を与えること、および3年目から毎年1日を加算して与え、それが20日に達した年以降は、毎年20日の有給休暇を支給することを義務付けている（第39条）。つまり採用後12年目から有給休暇20日付与という計算になる。

ただし、年次有給休暇については、従業員が時期を指定する申告で始まり、企業はその時期が事業の運営上で困る時には、時季変更権を行使できると定めている（第39条4項のただし書き）。

四．労働時間の弾力化と課題

（一）変形労働時間制

日本では週40時間労働制は基本型であり、フレックスタイム（週40時間の契約時間と一定のコアタイムはあるが、入社、退社は自由な制度）など、いろいろな変形が認められている。

変形労働時間制とは、1日あるいは1週間の所定労働時間が法定の限度を超えても、1か月、3か月、半年、1年等の合計で法定労働時間の枠内に収まっていれば、所定外労働時間として割増をつけなくてもよいという制度である。つまり変形労働時間制は、変形期間の取り方によって、いくつかの種類に分かれる。1987年および1993年の労働基準法改正により認められているのは、1か月単位の変形労働時間制、3か月単位の変形労働時間制、一年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定型的変形労働時間制、フレックスタイム制である。フレックスタイム制とは、図2でそのモデルを示せば、就労時間を

午前7ー午後6時の11時間（昼の1時間は休憩時間）の間で8時間就労するということである。就労時間はコアタイム（全員が従来のように事業所で勤務しなければならない時間帯）、フレキシブルタイム（各自が勤務場所内外で自由に就労する時間帯）とに区分される。そしてコアタイムへの遅刻や早退はフレキシブル時間帯での就労時間合計で相殺・計算できる。

	か月単位 変形労働 時間制	レックス タイム制	か月単位 変形労働 時間制	業場以外 労働みな し制	量労働制
988年	4. 0	. 9	. 3		
989	7. 3	. 3	. 8		
990	7. 9	. 8	. 5	. 1	. 1
991	0. 0	. 3	. 8	. 3	. 1
992	5. 5	. 2	. 2		
993	3. 2	. 3	. 9		
994	1. 1	. 1		. 4	. 2
995	1. 1	. 7		. 3	. 3

出所：労働省「賃金労働時間制度総合調査」1996年

弾力化された労働時間制度とは、①労働力需要の変動への対応を可能としたり（労働時間制度の「企業にとっての弾力化」）、②労働者による労働時間の自己決定を容認するものである「個人にとっての弾力化」。労働者自身が生活リズムや仕事の合わせて労働時間の配分を行うことができる労働時間制度としてフレックスタイム制、さらに裁量労働制をあげることができる。

これは、月末や週の初めなどに繁忙期がある場合、繁忙日の所定労働時間を8時間を超えて設定し、その代わりに閑散日の所定労働時間をその分だけ短くするというものである。資本側にとっては、残業手当の支払い節約できるというメリットがある。一方、変形労働時間制を採用するためには、あらかじめ就業規則や労使協定でその旨

を定めておかななくてはならない。

(二) みなし労働時間制度と裁量労働制

みなし労働時間制度とは、企業外で働くセールスマン等のように、企業による労働時間の算定や管理の困難な職務に従事する労働者の労働時間を、一定の基準で算定する制度である。みなし労働時間制度の種類としては、①事業場外労働と②裁量労働制の2種類がある。事業所外労働のみなし労働時間制は、主として企業の外で活動することの多い営業社員に適用される制度である。このような業務では労働時間を把握することが困難であるので、①原則として所定労働時間労働したものとみなす、②業務遂行上、残業が必要であれば、その必要とされる時間を労働したものとみなす、③労使協定で②の時間を協定した場合には、協定で定める時間を労働したものとみなす、という内容である。

みなし労働のうちで、業務に性質上、業務の遂行や時間配分などを大幅に労働者自身裁量に委ねる場合を「裁量労働」という。(労働基準法38条の2の4項) 具体的には、施行規則(1994年1月4日)によって、①新商品や新技術に関わる研究開発、②情報処理に関わるシステムエンジニア③新聞・出版・放送の取材と編集④デザイナー⑤放送・映画のプロデューサーとディレクター⑥中央労働基準審議会の審議を経て労働大臣の指定する業務。1998年の9月に成立した労基法改正法では、さらに「企画、立案、調査、及び分析の業務」をも対象に含め、運用については労使委員会の全会の決定及び本人の同意に委ねるというきびしい条件つきで、2000年4月1日から施行されることとなった。

富士通では、営業職、SE、研究開発の業務などには法定の裁量労働性を適用する一方、企画などの主任層にも労使協定に基づいて、「スピリット勤務」(表4を参考)を適用し、労働時間は自己申告として、業務手当を定額時間外手当としてえ支給する制度を採用している。

表4 富士通のスピリット勤務の構成

SPIRIT	
裁量労働制	定額時間外手当制
職種：研究開発、SE 協定労働時間：7.9時間／日 届け出：時短促進法に基づく労使決議 手当：業務手当を支給 労働時間管理：行わない	職種：左記以外 手当：業務手当を定額時間外手当として支給 労働時間管理：自己申告

出所：神代和欣 1999『産業と労使の関係』99頁、日本放送協会出版会

実際に裁量労働制を導入している企業では、1日に1時間出勤すればそれでよいという企業もみられる。裁量労働制が適用されるような業務では、どの企業でも一様に、労働時間量よりも業務成果が重要であるとしている。

五. 労働時間弾力化するための条件

「現代青年の生活と価値観」に関する調査によれば、仕事と余暇の関係については、「仕事に多少影響しても、余暇を大切にするのがよい」と考えるものが59.5%もあり、「余暇を多少犠牲にしても、仕事に打ち込むのがよい」と考える者（38.7%）を大きく、上回っている（総務庁青少年対策本部編『現代青年の生活と価値観』〔1986年〕p 57）。また、労働省編『新規学卒者の労働観・余暇観』（1989年、大蔵省印刷局）p 11によると、新規学卒者の9割以上が「仕事は仕事、余暇は余暇」との立場をとっており、いずれかを優先させる立場をとっている者はわずかにとどまるという。さらに、日本生産性本部と日本経済青年協議会が新入社員と入社3-5年の社員を対象に行った「働くことの意識」調査によれば、「仕事は仕事、余暇は余暇」と割り切る者が年々増え、1969年からの20年間に78%から91%になっているということである。

労働時間の「個人にとっての弾力化」は、労働者の生活や仕事に合

わせて労働時間の配分を労働者の自己決定に任せるものである。労働時間が労働者の自己決定に任せられる程度、言い換えれば労働者に任される時間管理の裁量の幅は、労働時間制度によって異なる。例えば、フレックスタイム制よりも裁量労働制のほうが労働者の裁量が大きく、フレックスタイム制の中でも制度のあり方によって、労働者の裁量の程度が異なる。

また、労働時間管理が制度として弾力化されても、制度の意図通りに運用面でも労働時間が弾力化されるとは限らない。変形労働時間制度は、労働力需要の事前の予測が狂えば企業にとっての弾力化が実現できない。しかし、需要予測が正確であれば制度と実際の運用との乖離は少ない。他方、フレックスタイム制や裁量労働制では、労働者自身が労働時間の自己管理の権利を行使しうる条件が整備されていない場所は、制度と運用との乖離が生じることになる。もちろん当然のことながら権利行使の条件が揃っていないと、労働者自身が弾力的な労働時間制度を利用することができない。佐藤

(1997)による、個人にとっての「労働時間の弾力化」が制度の趣旨に即して活用できる条件として表5をあげることができる。

表5 労働時間の弾力化が機能するための条件

1.仕事の質・量と納期	適正な仕事の質
2.仕事の目標設定	明確な仕事の目標
3.仕事の裁量度	進捗管理や遂行手段の選択権付与
4.評価制度	成果による評価と評価基準の明確化
5.自己管理能力	労働者の自己管理能力の育成

出所：佐藤博樹・藤村博之・八代充史1999『新しい人事労務管理』有斐閣、139頁より

第1に、仕事の質や量、さらに納期のあり方は、労働時間の弾力化のための基礎的な条件である。労働者個々人に達成期待された仕事の質・量が通常の労働時間ではとても達成できない水準であったり、納期に余裕がない場合など、時間管理が労働者自身に任されていたとしても、オーバーワークを強いられるなど他律的管理とならば変

ならず、自己決定権は意味のないものとなる。

第2に、仕事との質・量や納期が適正であるだけでなく、仕事の具体的な目標が明確でなくてはならない。上司による仕事の目標の設定が曖昧であったりすると、期待された仕事とは関係のない仕事に時間を費やすことにもなりかねない。仕事の目標の明確化のためには、管理職が制度の趣旨を十分に理解していることが求められる。第3に、仕事の進め方や遂行手段の選択に関して労働者に付与された権限が与えられても、仕事の裁量度が低くても、労働時間管理の自己決定権を生かすことができないことになる。例えば、フレックスタイム制が導入され退勤時間を労働者が自分で選択できるようになっていても、職場で毎朝、定時に会合があるようでは、仕事の進捗の自己管理ができない。つまり労働時間の弾力化に対応して、仕事の裁量度を高めなくては、労働時間管理の弾力化が生かされない。第4に、評価制度つまり働きぶりの評価は、仕事の目標の設定のあり方とも関係が深く、労働時間管理の弾力化が有効に行われるための要件となる。労働時間の配分と仕事の進捗の管理が労働者自身に任せられるようになり、かつ仕事の質・量や納期の設定が適切に行われても、仕事の評価が成果や結果（目標達成の程度）でなく、労働時間の長さや仕事への取り組み姿勢で行われたり、あるいは仕事の成果の評価基準が明確でない場合などは、仕事が終わっても職場に残るなどのいわゆる付き合い残業が発生するなど、労働時間の配分が歪曲されることになる。つまり仕事の質・量や納期の適切化に合わせ、仕事の評価を成果にリンクにしたものに切り替えたり、評価の基準を明確化することが必要となる。

第5に、労働時間や仕事の自己管理が円滑に行われるためには、労働者自身が自己管理能力を備えていることが求められる。自律的で計画的な仕事の遂行だけでなく、労働生活とそれ以外との生活のバランスにも配慮しながら働くなどの自律的な働き方が求められる。労働者がこうした自己管理能力を具備していなくては、労働時間や仕事の管理の弾力化は機能しない。

以上のように考えると、労働時間の弾力化がその目的に即して機能

するためには、労働時間の弾力化に合わせて、①適正な仕事の質・量と納期②明確な仕事の目標③進捗管理や遂行手段の選択権付予（裁量度向上）④成果による評価と評価基準の明確化⑤労働者の自己管理能力の育成が不可欠となる。

六. 結語—労働時間短縮をめぐる今後の課題

労働時間の短縮が行われる必要性について、その時の社会経済環境が前提となることは当然である。しかし、何をするための労働時間の短縮で、そのための方策は何かを具体的に考えなければ、仮に時短が進んだとしても、その短縮された時間の有効活用は望めまい。雇用問題に対処するための時短ならば、どの企業のどこの事業所で、どの階層の労働者の何時間を短縮し、どのくらいの雇用確保、あるいは雇用創出をすることができるのか、このくらいのことがあるかあらかじめわかっているか、時短と雇用は直結しないのではないだろうか。労働時間の問題については、政府、政党、資本側、組合と複雑な利害関係を作り出しものである。日本では、1973年以降の低成長下で、生産性向上の成果のほとんどが賃上げに向かう。しかし1980年代末の好況とともに次第に労働時間短縮の動きが活発化している。

台湾の労働時間短縮については、総論賛成、各論反対が依然根強い。この点は経営者のみならず、労働者の間でも見られる。不況時に各労働者に賃上げと時短のどちらを選ぶかと聞くと、賃上げを希望する者がかなり存在する。したがって、台湾では労働時間短縮への法制化が必要となるとも考えられる。しかし、労働時間短縮を実施するとき、日本の経験を参考して、その長所を取り入れ、例えば経済全般の状況を見極め、業種別や段階的に執行すること及び労使の自主的合意を尊重することは成功するための鍵になるに違いないのである。

そこで、今後の労働時間短縮のための課題を以上の議論を基に整理しておこう。

まず、全産業分野における完全週休2日制の早期実現である。労働基準法の改正により、完全週休2日制に対応する週40時間制への

ルールは敷かれたことから、完全週休2日制の実現は達成されよう。しかし、それをできるだけ早期に実現するためには、業種によって異なるさまざまな問題を克服していかねばならない。

次には年休制度の改善、充実である。最低付与日数については第132号条約水準である3週間を目指すべきであり、また勤続年数に応じた日数差は合理的な理由も認められないことから、徐々に修正していくことが望まれる。

第3にフレックスタイム制の普及である。企業によって、フレックスタイム制を希望しない労働者のこともあるから、その導入には慎重でなければならないが、制度下にある者の多くは肯定的であり、生産性向上効果も生じている。また、通勤時の混雑を解消する上からも有効な手段の1つである。

従って、知識経済の時代においては、製造業中心の大量生産・大量消費・大量廃棄の時代と異なり、商品の価値は長時間労働による効率よくかつ安く大量生産で競争するのではなく、商品の市場における付加価値で決めるわけである。われわれは労働時間短縮の問題を考える際には、まさにこうした高付加価値中心の知識創造経済の世界的潮流を見極め、企業経営の効率化や労働者の労働生活の質の向上に寄与できることを政労使三者の協力や創意工夫に欠かせないものである。

参考文献

- 朝倉隆司2001「労働時間管理制度が労働者の健康社会生活に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No492、日本労働研究機構
- 安藤喜久雄・浦野和彦・小山田英一・小玉敏彦1992『産業社会学』学文社
- 石川 弘・田島博実1999『変わる組織と職業生活』学文社
- 稲上 毅・川喜多喬編1999『講座社会学6 労働』東京大学出版会
- 犬塚 先1994『産業社会における組織と秩序』有斐閣
- 鍵山整充・太田滋1991『日本における労働条件の特質と指標』白桃

書房

- 荻原 勝1996「労働時間短縮を進める七つの方法」『労働と経営』34-4号
- 神代和欣1999『産業と労使の関係』日本放送協会出版会
- 熊沢 誠1990『日本的経営の明暗』筑摩書房
- 栗田 健1994『日本の労働社会』東京大学出版会
- 笹島芳雄2000『現代の労働問題<第2版>』中央経済社
- 佐藤博樹・藤村博之1999『新しい人事労務管理』有斐閣
- 高橋 功1996「時短のための効率経営・効率生産のやり方」『労働と経営』34-4号
- 戸塚秀夫・徳川重良1996『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房
- 筑紫哲也2001『筑紫哲也の現代日本学原論1「働く」』岩波書店
- 津田真激1987『新世代サラリーマンの生活と意見』東洋経済新報社
- 津田真激1999『新・人事労務管理』有斐閣
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷托平1989『労働組合は本当に役立っているのか』総合労働研究所
- 中村二郎1997「40時間労働法制の推進について」『日本労働研究雑誌』No448. 9月号、日本労働研究機構
- 日本労働研究機構編1998『賃金と労働時間』日本労働研究機構
- 羽田 新2000『産業社会学の諸問題』税務経理協会
- 牧野晃明1992「特集 揺れる日本の会社」『季刊 窓12』窓社
- 労働省編1998『労働白書（平成10版）』日本労働研究機構
- 労働省編1999『労働白書（平成11版）』日本労働研究機構
- 渡辺 章1997「労働時間短縮の意義と効果」『日本労働研究雑誌』No448. 9月号、日本労働研究機構
- 吉本明子1996「労働時間の弾力化について」『労働法学会報』2054号