

第 2 回仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会

2016/9/30

リクルートワークス研究所

大久保幸夫

〔 職種別長時間労働傾向について 〕

○週あたり 60 時間を超える長時間労働者の割合を職種別に調べたところ、ドライバーを筆頭に、13 の職種で 10% を超える労働者が 60 時間超の労働をしていることがわかった。

* 詳細は添付表①

○特にドライバーは、雇用者の約 3 割が 60 時間を超え、平均週労働時間も 48 時間となっている。ドライバーには、荷物の受け渡しに手待ち時間が発生することで拘束時間が長くなることや、長距離運転運送など、長時間労働を常態化させやすい職務特性がある。

○理美容師に関しては、営業時間の長さや閉店後の処理・教育訓練などの問題とともに、業務委託を含む自営業的な働き方をする人の存在があり、ドライバーとは異なる職務特性があると考えられる。

○ゲーム関連専門職の場合は、旺盛な製品需要があることや、個人が没頭して製作にあたるためにプロセス管理が困難であること、他者との連携がピアプレッシャーになることなど、これも独自の職務特性があるだろう。

○長時間労働が常態化している職務にはそれぞれの課題があり、個々の課題を解決してゆかない限り、法規制によって労働時間を制限するだけでは思うような効果を上げることはできないのではないかと。現在トラックドライバーの分野で、長時間労働を改善するための総合的な取組が行われているところだが、この取組を参考にしつつ、個別解決の総合的対策を練る必要があるだろう。

○自営業主割合が高い職種では、生産性を上げる改革のインセンティブが働きにくく、近代化が遅れている可能性がある。モバイルや AI 等のテクノロジーによって生産性を抜本的に改善する仕事改革が必要ではないか。

〔 労働組合と長時間労働の関係について 〕

○働いている個人に対する調査によれば、「労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある。あるいは、そのような手段が確保されていた」人ほど、週 60 時間以上の長時間労働者の比率が低いことがわかった。

* 詳細は添付表②

○一方で、個人調査の結果では、そのような組織や手段があると回答した人の割合は 8.7%（どちらかというところをあてはまるを含めても 21.1%）にとどまり、労使の交渉、調整がうまく機能していないのではないかと懸念がある。

○非正規雇用者に至っては、あてはまる 3.7%、どちらかといえばあてはまる 8.3%となり、さらに少ない。

○労働時間の上限規制を検討するのであれば、労使の議論が機能する環境をいかにつくるかを合わせて考慮する必要がある。

[適法長時間労働の改善について]

○長時間労働の是正が、少子化対策→女性活躍推進→一億活躍社会という文脈から出てきた社会課題だとすれば、違法性の高い領域の長時間労働の是正ではなく、適法範囲における残業時間の圧縮により大きな焦点があるはずである。

○大企業を中心に、適法範囲の残業時間圧縮は、ダイバーシティ経営のための施策であり、生産性向上施策のひとつと位置付けられている。

○添付表③は、生産性向上を中心に置いて、持続的な生産性向上を実現するためのモデル仮説を示したものである。生産性の分母にあたる労働時間（投入労働量）を減らすために、より効率的な働き方を実現することが課題となり、そのために企業は労働時間の上限目標を設定しつつ、会議改革やリモートワークの実現などの無駄をなくす施策を展開する。これはジェンダー・ダイバーシティからはじまった多様な人材活躍のために必要不可欠なことであり、働き方改革を実現することではじめて、女性、外国人などが定着して能力を発揮できることになる。一方、働き方改革の成果を上げるには、従来のマネジメントそのものを変革しなければならない。リモートワークでは目の前から部下が消えることになり、プロセス管理や会議に時間を費やしていた管理職は仕事の成果とは何かを問い直されることになる。ひとりひとりが自律的に仕事の進め方を考え、ひいてはキャリアが自律的な方向に向かえば、プロフェッショナル人材の育成も促進される。ジョブアサインの改善が労働時間の縮小に、プロフェッショナル人材の育成がイノベーションの拡大に寄与することはこれまでの研究から明らかであり、生産性は向上に向かっていく。プロ人材が増えて、男性も含めたすべての人材が個性を発揮すれば、よりダイバーシティ&インクルージョンは推進され、顧客の多様化にあわせたマーケティングが展開されることでイノベーションが促進される。結果として持続的な生産性向上が実現するというのがモデル図の示すところである。

○企業経営にとって、生産性の持続的向上やイノベーションの促進は中心的課題であり、戦略の軸となるものである。また、このような戦略を中期的に描いていくかを株主などのステークホルダーは注目していると言えるだろう。

○そこで、適法長時間労働を改善するためには、モデル図にあるような経営合理性を念頭において、企業経営における努力が株式市場や労働市場などにおいて積極的に評価される環境をつくることが求められる。

○法規制とは別に、このような生産性改善のKPIが株式市場や労働市場で開示されて、ステークホルダーの関心事に答えられるようにする施策を展開してはどうか。そのためには両市場の関係者を巻き込んだ、ルール作りが欠かせない。

表①

職種別長時間労働者の割合

職種	週60時間以上の割合		就業者の平均週労働時間	自営業主(雇い人なし)割合	
	就業者	雇用者			
1	ドライバー(トラック、バス、タクシーなど)	29.5	30.5	48.0	4.3
2	理容師・美容師、エステティシャンなど	21.1	15.6	39.6	30.2
3	ゲーム関連専門職	16.4	12.1	40.7	10.4
4	建築・土木・測量技術者	14.9	14.8	44.5	11.7
5	文芸家、記者、編集者、校正者など	12.4	14.9	37.4	43.6
6	飲食物調理職業(調理師、バーテンダーなど)	12.2	8.6	34.9	8.0
7	美術家、写真家、デザイナー(ファッション関連、グラフィック関連、キャラクター・CGなど)	11.9	8.7	39.0	48.9
8	広告・出版・マスコミ専門職(プロデューサー、ディレクター、コピーライター、イラストレーターなど)	11.8	14.9	38.3	20.7
9	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	11.7	13.2	41.4	4.5
10	営業・販売従事者	11.4	11.4	42.2	8.8
11	不動産仲介・売買人、保険代理人など	11.2	24.0	36.7	25.1
12	会社・団体等管理職(管理職、スーパーバイザー、店長など)	10.5	11.5	42.7	3.1
13	印刷関連専門職	10.5	8.9	43.3	9.4
14	保安・警備職(自衛官、警察官、警備、守衛など)	9.6	9.4	42.2	0.0
15	法務関連専門職(弁護士、弁理士、司法書士など)	9.3	13.0	38.6	50.2
16	金融関連専門職(ディーラー、ファイナンシャルプランナー、証券アナリストなど)	8.8	8.4	37.8	17.3
17	電気・機械系・コンピューター関連のエンジニアなど	8.6	7.0	42.0	6.1
18	ファッション・インテリア関連専門職(パタンナー、スタイリストなど)	8.6	5.0	35.1	18.0
19	栄養士、マッサージ、カウンセラーなど	8.4	4.7	39.3	22.0
20	教師、講師、インストラクター、通訳など	8.2	9.3	31.8	15.0
21	機械・電気技術者	7.3	7.4	43.4	4.9
22	経営関連専門職(公認会計士、税理士など)	7.0	11.8	37.1	26.7
23	自動車・バイク整備士、ガスリンスタンドサービススタッフ、機械保守・メンテナンスなど	6.7	4.8	35.8	10.8
24	企画・販促系事務職	6.7	6.8	39.2	6.3
25	製造・生産工程作業員	6.5	6.2	41.1	2.9
26	インターネット関連専門職	6.5	7.1	37.7	20.2
27	農林水産業・食品技術者	6.2	5.5	39.4	10.4
28	ソフトウェア・インターネット関連技術者	5.5	5.5	42.7	6.5
29	コンサルタント(経営・会計コンサルタントなど)	5.5	0.0	28.8	49.0
30	鉄道運転従事者、電話交換手、郵便配達など	5.3	5.4	37.5	0.9
31	他の職種に分類されない職業	5.1	4.1	31.3	11.5
32	農林漁業関連職	4.9	4.7	33.1	34.8
33	接客・給仕職業	4.5	4.0	29.6	2.2
34	医療技術者(診療放射線技師、臨床検査技師、歯科技工士、理学療法士など)	4.0	2.7	37.0	4.7
35	商品販売従事者(販売店員、レジ、ファッションアドバイザー、商品訪問販売従事者など)	3.9	2.7	31.5	4.7
36	清掃、配達、倉庫作業などの労務作業員	3.4	3.6	31.2	1.0
37	鉱工業技術者(機械・電気技術者を除く)	3.2	3.3	41.9	1.4
38	施設管理サービス(ビル、駐車場、マンションなど)	3.1	2.9	32.8	3.3
39	一般事務職(総務・人事・広報など、秘書、スタッフコーディネーターなど)	3.1	2.9	37.0	0.6
40	財務・会計・経理	3.1	3.2	36.9	1.5
41	一般事務職・企画販促系事務職以外の事務従事者	2.8	3.3	31.3	2.7
42	OA機器オペレーター	2.5	2.2	33.4	1.2
43	保健師、助産師、看護師	2.2	2.1	33.4	1.7
44	社会福祉専門職(福祉相談指導専門員、保育士、介護士など)	1.8	1.5	34.5	0.7
45	家政婦(夫)、ホームヘルパーなど	1.0	0.7	24.1	3.1
0	TOTAL	6.8	6.3	37.1	6.0

※斜体の職種はN数が100未満である。

※薄朱色の網掛けの職種は週60時間以上の割合が1割以上である。

※黄色の網掛けの職種は自営業主(雇い人なし)の割合が2割以上である。

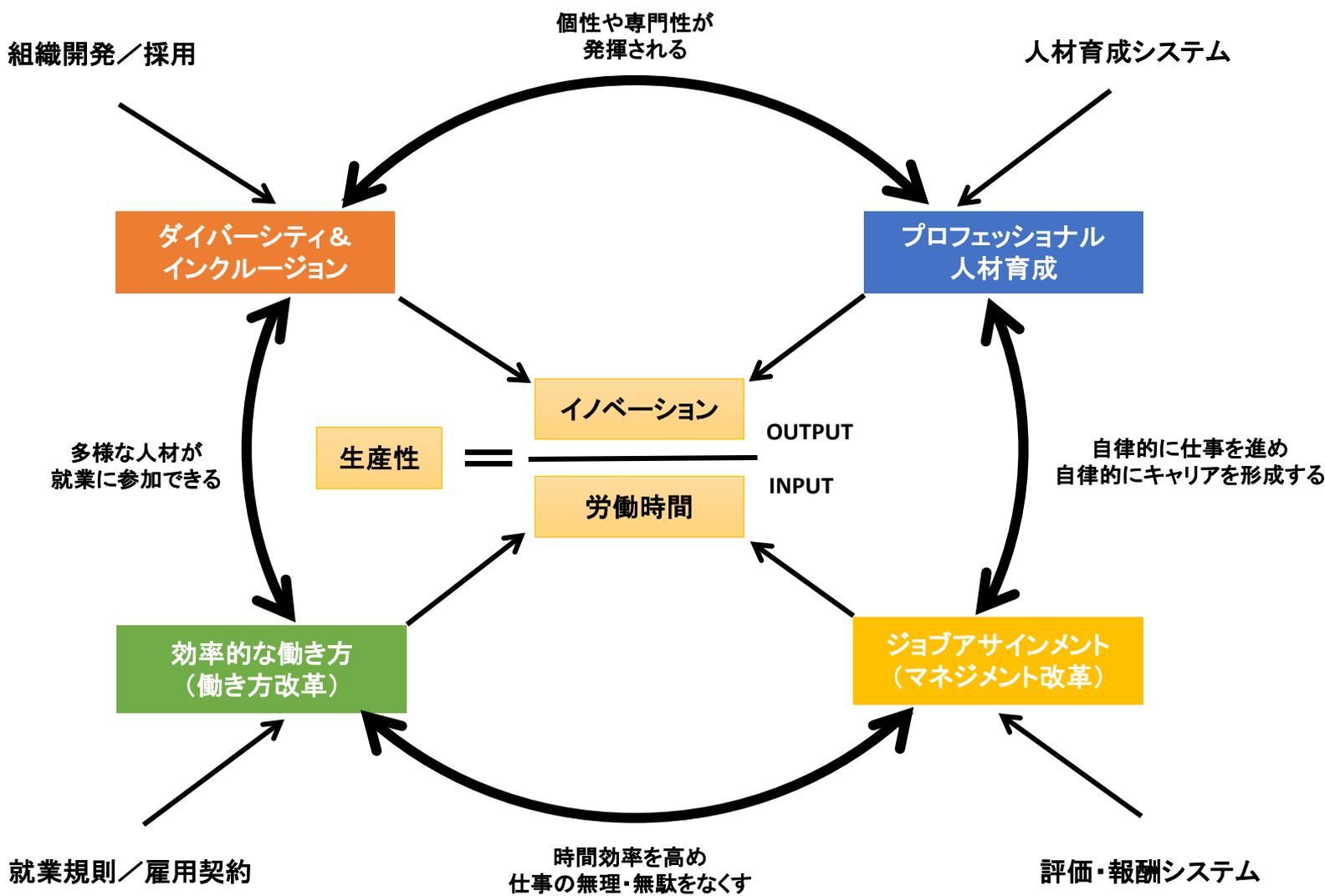
労働組合と長時間労働の関係(正社員・個人)

● 労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある。あるいは、そのような手段が確保されていた。 ↓ (%)	(%)			(時間)
	週35時間未満	週35時間以上 週60時間未満	週60時間以上	平均週労働時間
あてはまる(8.7)	4.2	87.8	7.7	43.2
どちらかというにあてはまる(12.4)	5.2	87.1	7.4	43.2
どちらともいえない(25.2)	5.6	85.6	8.5	43.2
どちらかというにあてはまらない(16.5)	4.5	87.0	8.3	43.5
あてはまらない(37.1)	5.0	83.5	11.2	44.6

* 非正規雇用者については

あてはまる	3.7 %
どちらかというにあてはまる	8.3 %
どちらともいえない	25.5 %
どちらかというにあてはまらない	19.6 %
あてはまらない	43.0 %

データ出所:リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2016」



出所:リクルートワークス研究所「人材マネジメント調査2015」の分析データ、および報告書「わかるできる生産性向上人事」をもとに、筆者(大久保幸夫)が加筆・作成した