

# 第3章

より効率的な  
働き方の実現に向けて



少子高齢化が進行している我が国においては、若者、女性、高齢者などのあらゆる層で就労を希望する方が就労できるようにしていく必要がある。そのためには、これまでの長時間労働を前提にした働き方ではなく、個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるような働き方を実現していくことが必要である<sup>41</sup>。あわせて、単に労働時間が短くなればよいということではなく、限られた時間の中で効率的に仕事を行うとともに、より創造的、高付加価値なものを生み出していくということが求められている。

そこで、本章では、現状の働き方、労働時間の整理を行うとともに、労働時間の短縮のメリットなどを企業や労働者へのアンケート調査をもとに分析をしていく。具体的には第1節では、統計データにより我が国の労働時間の現状や長時間労働者の特徴について概観する。第2節では、企業や労働者へのアンケート調査をもとに、労働時間に対する労使双方の認識や、長時間労働が発生している理由を整理し、第3節では企業は長時間労働削減に向け、どのような取組を行っているのか、またその効果はどうか、特に労働生産性との関係について整理を行い、長時間労働の削減に向けた方策について考察をしていく。

## 第 1 節 我が国の働き方の現状

本節では、我が国における労働時間の推移と現状及び長時間労働者の特徴について、概観する。

### 1 我が国における労働時間の推移と現状

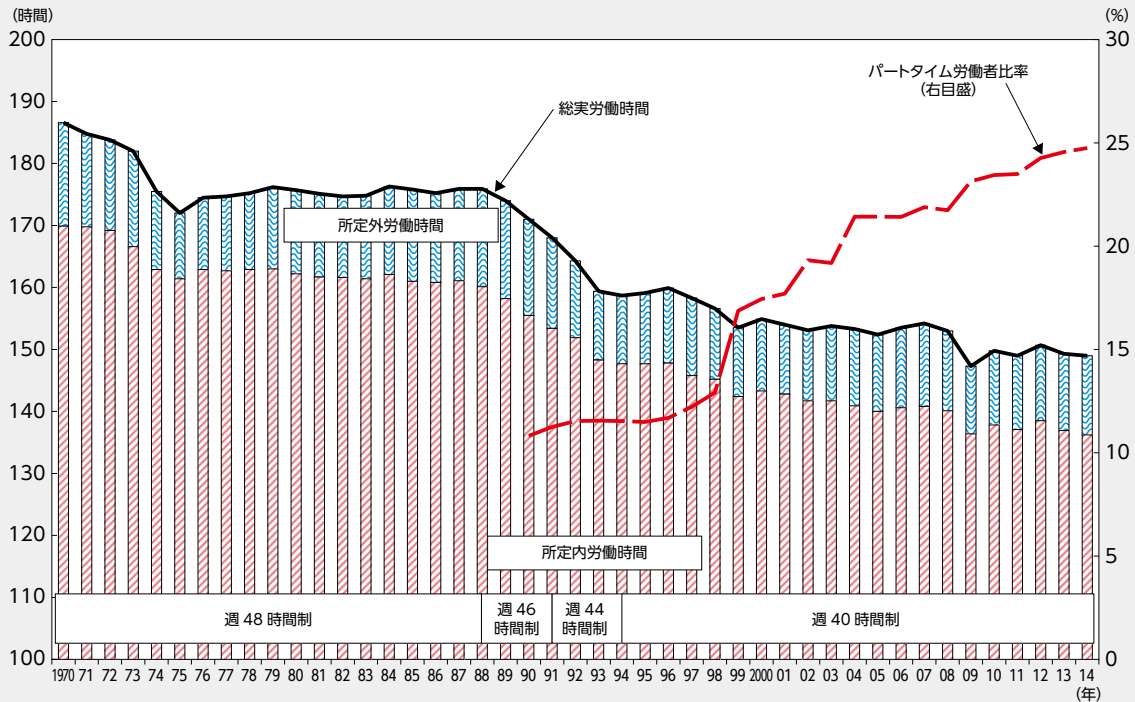
#### ● 緩やかな減少傾向にある労働時間

まず、第3-(1)-1図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」で、30人以上規模事業所における月間総実労働時間の推移をみてみよう。総実労働時間は、1970年代半ばから1980年代後半までおおむね横ばいで推移していたが、1988年から1993年にかけて大きく減少し、その後も緩やかに減少している。足下でも、2014年は前年比0.2%減少となっており、2年連続で減少している。この結果、1987年に月間175.9時間（年間2,111時間）であった総実労働時間は、2014年には月間149.0時間（年間1,788時間）と、27年間で月間26.9時間減少している。こうした動きは、所定内労働時間の減少によるところが大きく、1987年に月間161.1時間であった所定内労働時間は、2014年には月間136.2時間と、リーマンショック後の2009年を下回って比較可能な1970年以降で最短となっており、27年間で月間24.9時間減少している。一方、所定外労働時間は、高度経済成長期やいわゆるバブル景気による好況期には、月間15時間を超えていたが、その後は、景気変動等による増減を繰り返しつつ、おおむね月間11～13時間程度で推移しており、足下では景気の緩やかな回復に伴い3年連続で増加し、2014年は月間12.8時間となっている。

41 「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）

第3-1-1図 月間総実労働時間の内訳の推移（常用労働者、事業所規模30人以上）

○ 総実労働時間は、1988～1993年にかけて大きく減少した後、緩やかに減少している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模30人以上、就業形態計の数値  
2) パートタイム労働者比率は1990年以降把握可能。

● 1990年前後の労働時間の大幅減少は完全週休2日制の広がりが主因

このような所定内労働時間を中心とする総実労働時間の減少は、労働時間法制や社会慣習の変化に強い影響を受けているものと考えられる。

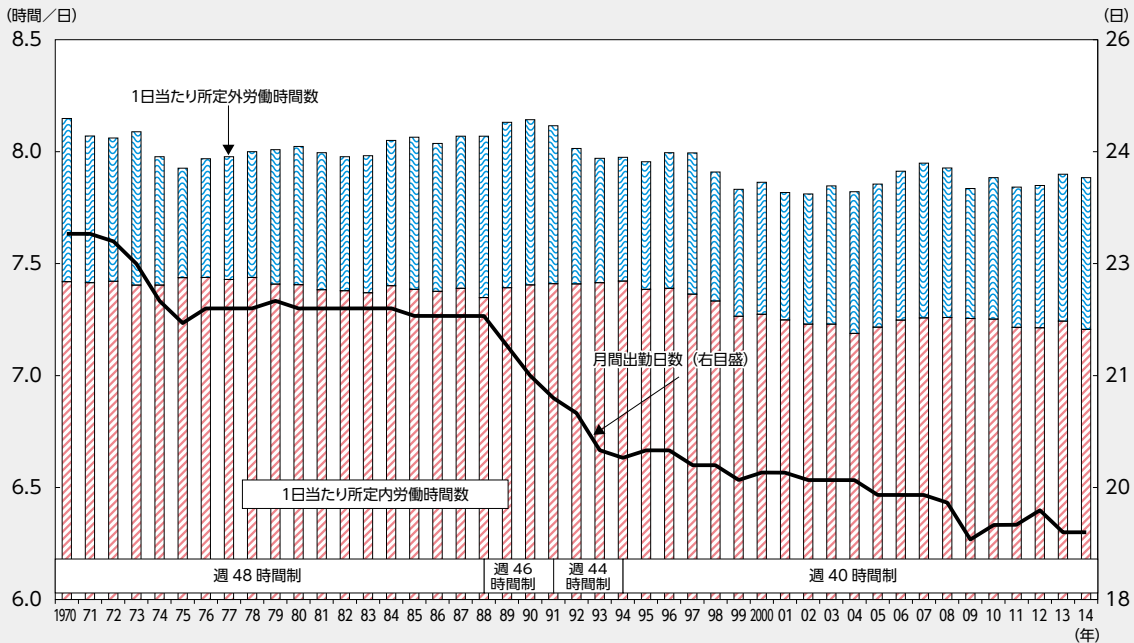
我が国の法定労働時間は、1947年に労働基準法が制定されて以降、長い間週48時間制が続いていたが、1987年に行われた同法の改正により、中長期的に週40時間労働制を目標としつつ、当面は猶予措置を設けることとされ、これに基づき、1988年4月から週46時間（猶予対象事業は週48時間）、1991年4月から週44時間（猶予対象事業は1993年3月末（規模100人以下の事業場については1994年3月末）まで週46時間）に短縮された。更に1993年に行われた同法の改正により、法定労働時間は1994年4月から週40時間（猶予措置事業は、1997年3月末まで44時間。特例措置対象事業場については、2001年3月末まで46時間、同年4月以降44時間。）に短縮された。こうした動きに伴い、1988年から1993年にかけて総実労働時間が大きく減少したものと考えられる。

第3-1-2図により、月間出勤日数と出勤日1日当たりの総実労働時間の推移をみると、1988年から1993年にかけて月間出勤日数が大きく減少している一方、1日当たりの所定内労働時間は減少しておらず、同時期の労働時間の短縮は、出勤日数の削減により実現されたことが分かる。また、第3-1-3図により、完全週休2日制の適用対象となっている労働者の割合の推移をみると、同時期にその割合が大幅に上昇しており、完全週休2日制の普及が進んだことが分かる。

以上のことから、1988年から1994年にかけて、法定労働時間が週48時間から原則週40時間へと順次短縮されるのに合わせ完全週休2日制が広がりをみせ、出勤日数の減少を通じて総実労働時間が大きく減少したといえる。

**第3- (1) - 2 図** 月間出勤日数と出勤日1日当たりの総実労働時間の推移 (30人以上規模事業所、就業形態計)

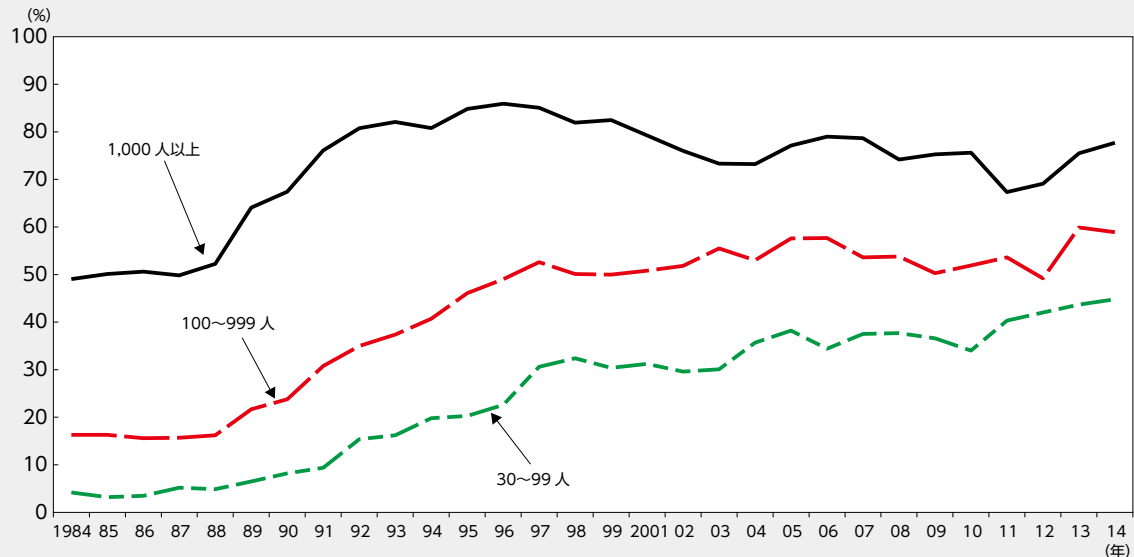
○ 1988～1993年の総実労働時間の短縮は、1日当たりの所定内労働時間の減少ではなく、月間出勤日数の削減による。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 調査産業計、事業所規模30人以上、就業形態計の数値。

**第3- (1) - 3 図** 企業規模別完全週休2日制適用労働者割合の推移

○ 1988～1994年にかけて、法定労働時間が原則週40時間へと短縮するのに合わせ、完全週休2日制が広がりを見せている。



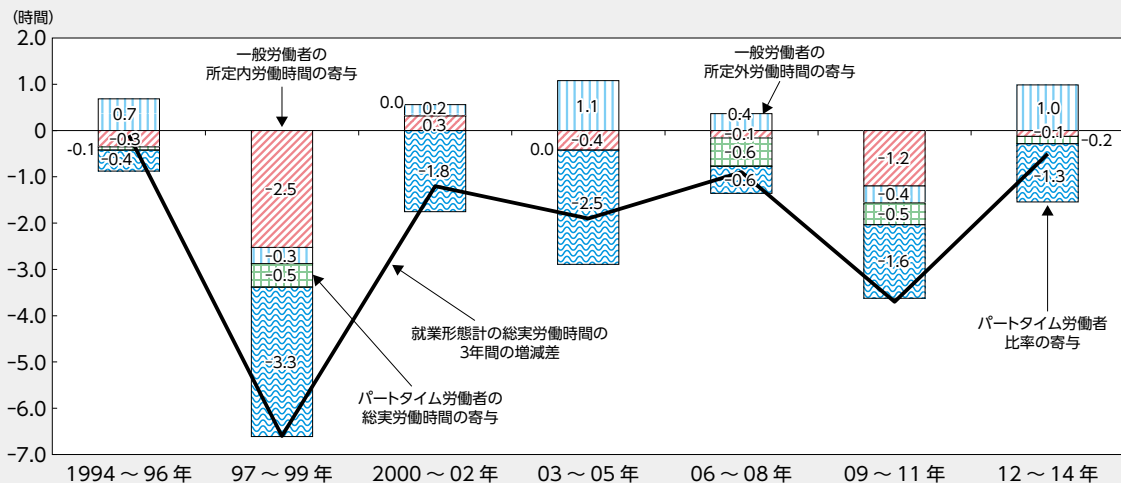
資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」  
 (注) 1) 1999年までは各年12月末日現在の状況。2001年以降は各年1月1日現在の状況。  
 2) 期間を定めずに雇われている労働者(パートタイム労働者を除く。)における割合。  
 3) 2008年以降は、調査対象企業の範囲が、それまでの「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」から「常用労働者30人以上の民間企業」に拡大されている。

● 1990年代半ば以降の労働時間の減少はパートタイム労働者比率の上昇が主因

前述のとおり、1994年以降も総実労働時間は緩やかな減少傾向にあるが、前掲第3-(1)-1図のとおり、1990年代後半からパートタイム労働者比率の上昇が続いていることから、これが総実労働時間の減少に影響していることが考えられる。そこで、5人以上規模事業所における総実労働時間の増減を要因別に分解してみると、第3-(1)-4図のとおり、一般労働者の所定内労働時間やパートタイム労働者の総実労働時間もおおむねマイナスに寄与しているが、パートタイム労働者比率の変化が一貫して全体の総実労働時間を減少させる方向に大きく寄与している。1993年から2014年にかけて、就業形態計の月間総実労働時間は14.9時間減少しているが、要因別の寄与を試算してみると、一般労働者の総実労働時間の減少の寄与が1.7時間（所定内労働時間の減少方向での寄与が4.4時間、所定外労働時間の増加方向での寄与が2.6時間）、パートタイム労働者の総実労働時間の減少の寄与が1.9時間であるのに対し、パートタイム労働者比率の上昇による減少の寄与が11.3時間となっており、1990年代半ば以降の総実労働時間の減少の主因は、パートタイム労働者比率の上昇であることが分かる。

第3-(1)-4図 総実労働時間の増減差の要因分解

○ パートタイム労働者比率の変化が、一貫して全体の総実労働時間を減少させる方向に大きく寄与している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 実数値をもとに算出。算出方法は以下のとおり。

$$\Delta P = (1 - \bar{r}) \Delta Q \quad (\text{一般労働者の所定内労働時間の寄与}) \quad P: \text{就業形態計の総実労働時間}$$

$$+ (1 - \bar{r}) \Delta R \quad (\text{一般労働者の所定外労働時間の寄与}) \quad Q: \text{一般労働者の所定内労働時間}$$

$$+ \bar{r} \Delta S \quad (\text{パートタイム労働者の総実労働時間の寄与}) \quad R: \text{一般労働者の所定外労働時間}$$

$$+ \Delta r (S - Q - \bar{R}) \quad (\text{パートタイム労働者比率の寄与}) \quad S: \text{パートタイム労働者の総実労働時間}$$

r: パートタイム労働者比率  
 $\Delta$ : 当年と前年の増減差  
 $\bar{\quad}$ : 当年と前年の平均

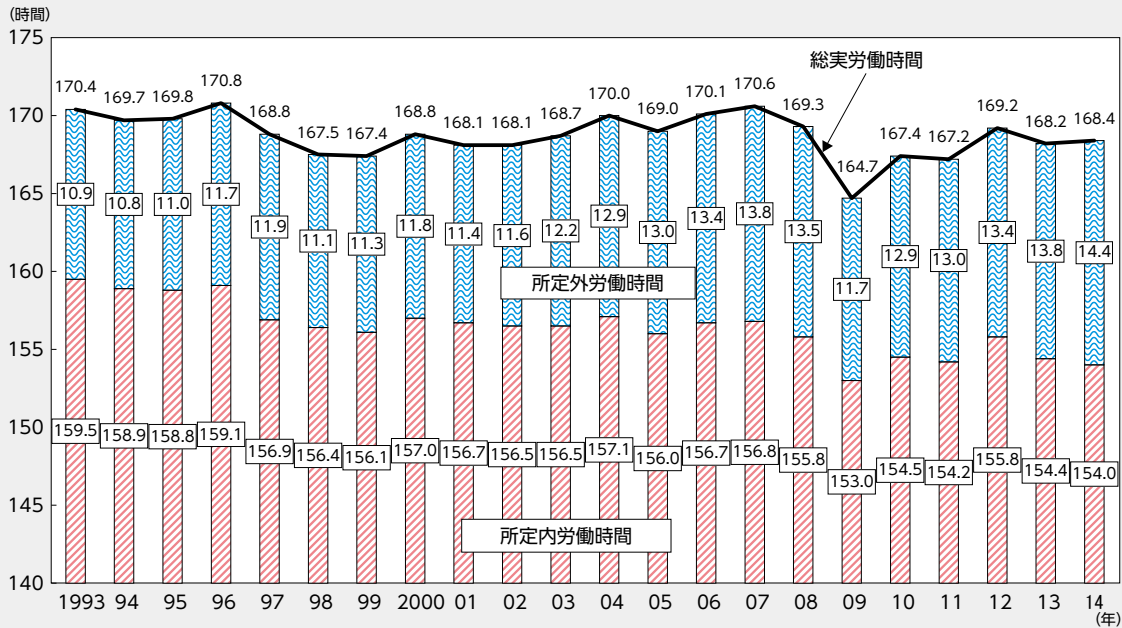
● 1990年代半ば以降ほとんど減少していない一般労働者の総実労働時間

それでは、パートタイム労働者を除いた一般労働者の労働時間はどのような動きになっているのであろうか。第3-(1)-5図により、5人以上規模事業所における一般労働者の総実労働時間の推移をみると、所定内労働時間は、2009年にリーマンショックの影響により大幅に減少した後、経済の復調に伴って増加するなど、景気変動に伴う増減はみられるが、トレンドとしては緩やかな減少傾向で推移していることが分かる。一方、所定外労働時間は、景気変動による増減を繰り返しつつトレンドとしては増加傾向で推移しており、2014年には月間14.4

時間と比較可能な1993年以降で最長となっている。このような所定内労働時間と所定外労働時間の動きが相殺され、総実労働時間は1990年代後半からトレンドとしてはほぼ横ばいで推移しており、2014年は月間168.4時間（年間2,021時間）と、1997年とほぼ同水準となっている。また、第3-（1）-6図によりパートタイム労働者の総実労働時間の動きをみると、所定内

第3-（1）-5図 一般労働者の月間総実労働時間の推移

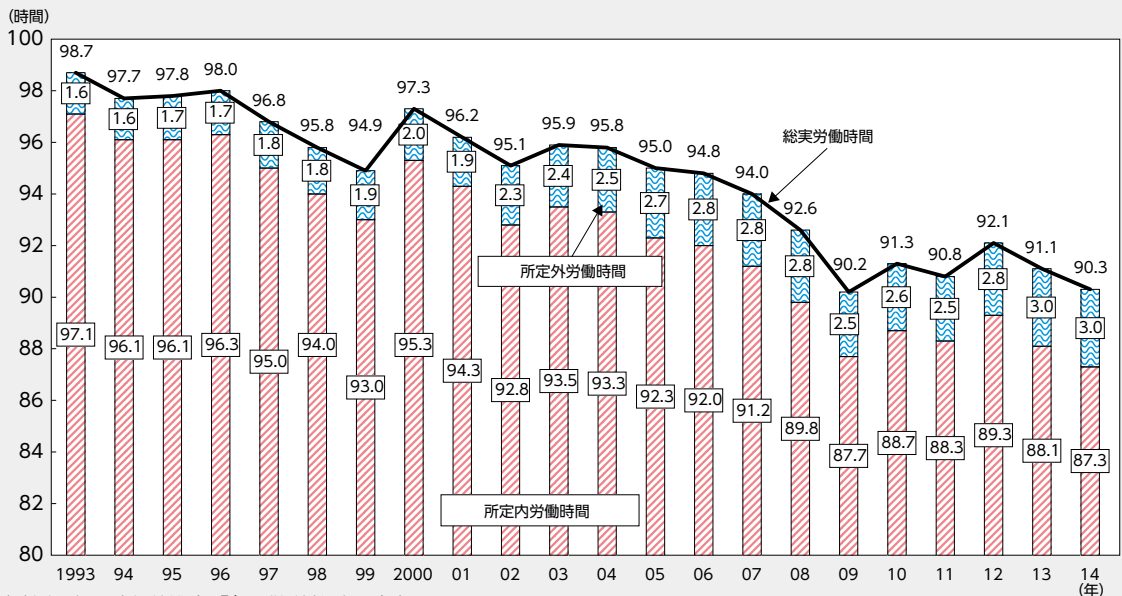
○ 一般労働者の所定内労働時間は緩やかな減少傾向である一方、所定外労働時間は増加傾向で推移しており、総実労働時間は1990年代からほぼ横ばいで推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 (注) 事業所規模5人以上、調査産業計。

第3-（1）-6図 パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移

○ パートタイム労働者の所定内労働時間は減少基調で推移しており、これに伴い、総実労働時間も減少基調で推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 (注) 事業所規模5人以上、調査産業計。

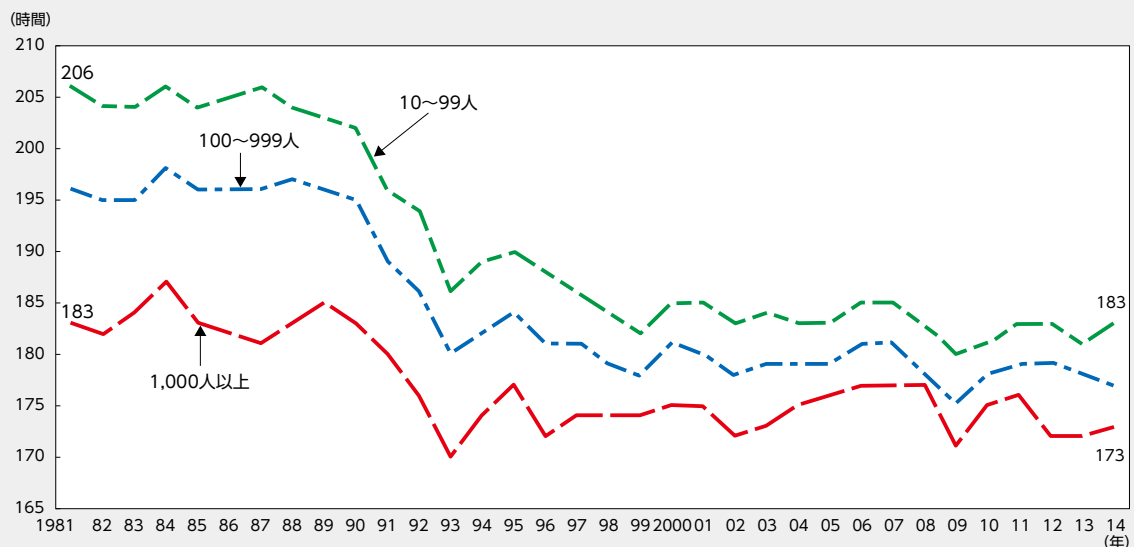
労働時間は減少基調で推移しており、2014年には、比較が可能な1993年以降で最短の87.3時間となっている。これに伴い、総実労働時間も減少基調で推移している。一方、所定外労働時間は、総実労働時間に占める比率は一般労働者に比べて相当程度小さいものの、増加傾向となっており、2014年には既往最高水準の3.0時間まで増加している。

●企業規模が小さいほど労働時間が長いとその差は長期的には縮小傾向

以下では、一般労働者の労働時間について、その属性によりどのような違いがあるのかみていくこととしよう。第3-(1)-7図により、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で企業規模別の一般労働者の総実労働時間の推移をみると、規模が小さい企業ほど労働時間が長くなっている。各規模ともに、1990年前後の法定労働時間の短縮が順次行われた時期に大きく労働時間が減少しているが、特に規模が小さい企業でその減少幅が大きかったことが分かる。その後、1990年代後半から2000年代にかけては、1,000人以上規模企業では労働時間がほぼ横ばいで推移しているのに対し、10～99人規模企業では労働時間の緩やかな減少基調が続いたため、企業規模間の総実労働時間の差は、長期的には縮小している。これは、前掲第3-(1)-3図で、1990年代後半から2000年代にかけて、1,000人以上規模企業で週休2日制適用労働者割合が上昇していないのに対し、30～99人規模企業では週休2日制適用労働者割合の上昇が続いていることと整合的である。ただし、2014年では、格差が縮小した2008年や2010年に比べて、企業規模間の総実労働時間の差はやや拡大している。

第3-(1)-7図 企業規模別月間総実労働時間の推移

○ 企業規模が小さいほど総実労働時間が長くなっているが、長期的には、企業規模間の総実労働時間の差は、縮小している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「総実労働時間」=「所定内実労働時間」+「超過実労働時間」
- 2) 調査産業計、民営事業所の一般労働者の数値。
- 3) 各年6月の数値。

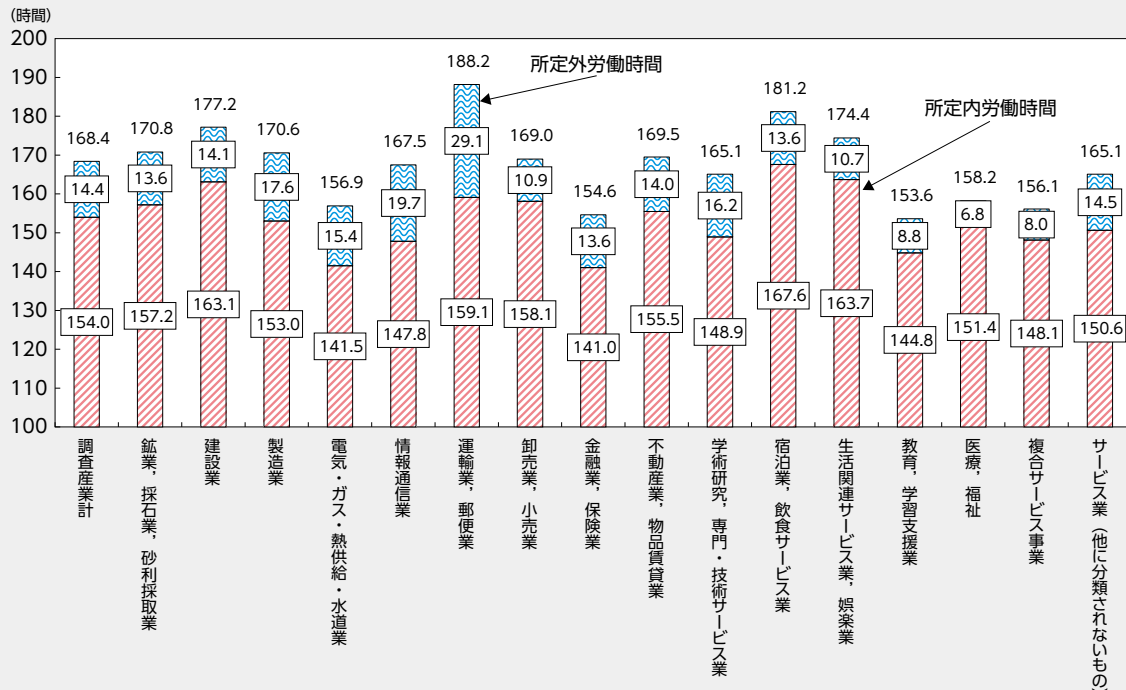
●一般労働者の労働時間が最も長いのは運輸業、郵便業

第3-(1)-8図により、2014年の一般労働者の月間総実労働時間を産業別にみると、所定内労働時間が最も長いのは宿泊業、飲食サービス業で、次いで生活関連サービス業、娯楽業、建設業となっており、最も短いのは金融業、保険業で、次いで、電気・ガス・熱供給・水道業、



## 第3-(1)-8図 産業別月間総実労働時間（一般労働者）

○ 総実労働時間が最も長い産業は、運輸業、郵便業、次いで宿泊業、飲食サービス業、建設業となっている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(2014年)

(注) 事業所規模5人以上の数値。

教育、学習支援業となっている。所定外労働時間が最も長いのは運輸業、郵便業で、次いで情報通信業、製造業となっており、最も短いのは医療、福祉で、次いで複合サービス事業、教育、学習支援業となっている。両者を合わせた総実労働時間が最も長いのは運輸業、郵便業で、次いで宿泊業、飲食サービス業、建設業となっており、最も短いのは教育、学習支援業で、次いで金融業、保険業、複合サービス事業となっている。

次に、第3-(1)-9図により、主な産業の一般労働者の月間労働時間の推移をみると、総実労働時間が長い産業、短い産業はほぼ固定的となっており、産業間の労働時間の差には大きな変化はみられない。製造業や運輸業、郵便業では、リーマンショック後の2009年に労働時間が大幅に減少するなど、景気変動による労働時間の増減が大きいことが分かる。足下では、建設業で労働時間が増加しており、金融業、保険業、医療、福祉などでは減少している。

### ●時間当たり賃金が低いほど労働時間が長い傾向

続いて、第3-(1)-10図により、一般労働者の時間当たり賃金の額と平均労働時間の関係を見てみよう。これをみると、全ての年齢階級において、時間当たり賃金が低いほど労働時間が長くなっており、時間当たり賃金が相対的に低い層において、必要な所得を得るために労働時間が長くなっている可能性もあると考えられる。

## 2 長時間労働者の特徴

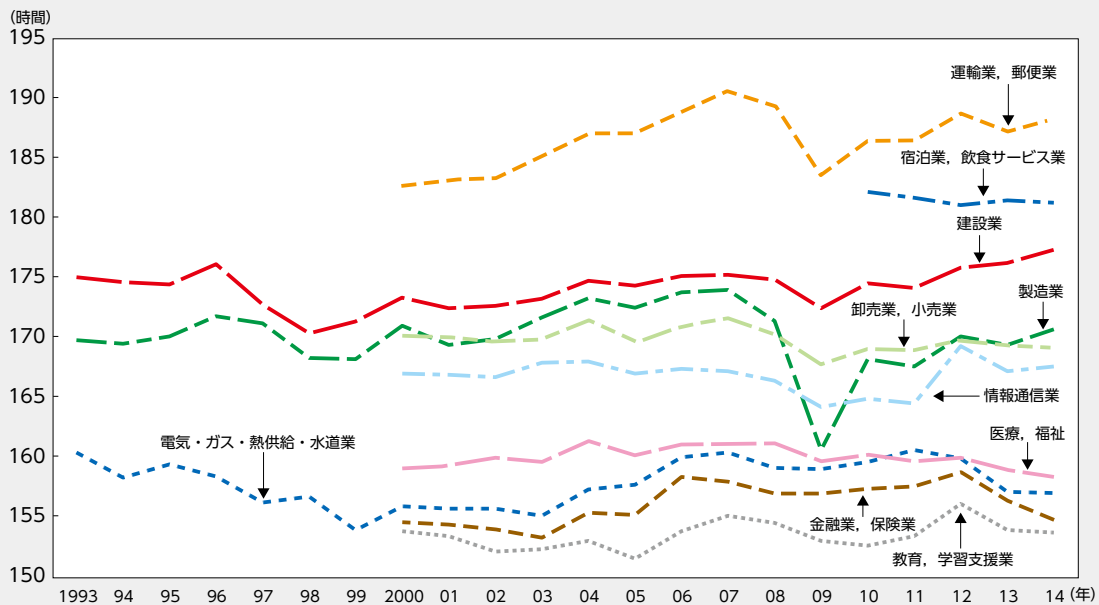
### ●雇用者全体に占める長時間労働者の割合は低下

ここまでは、労働者の平均労働時間を中心にみてきたが、以下では労働時間の分布、特に1週間の就業時間が60時間以上の長時間労働者の特徴についてみていくことにしよう。

第3-(1)-11図及び第3-(1)-12図により、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」で、

第3-(1)-9図 産業別月間総実労働時間の推移（一般労働者）

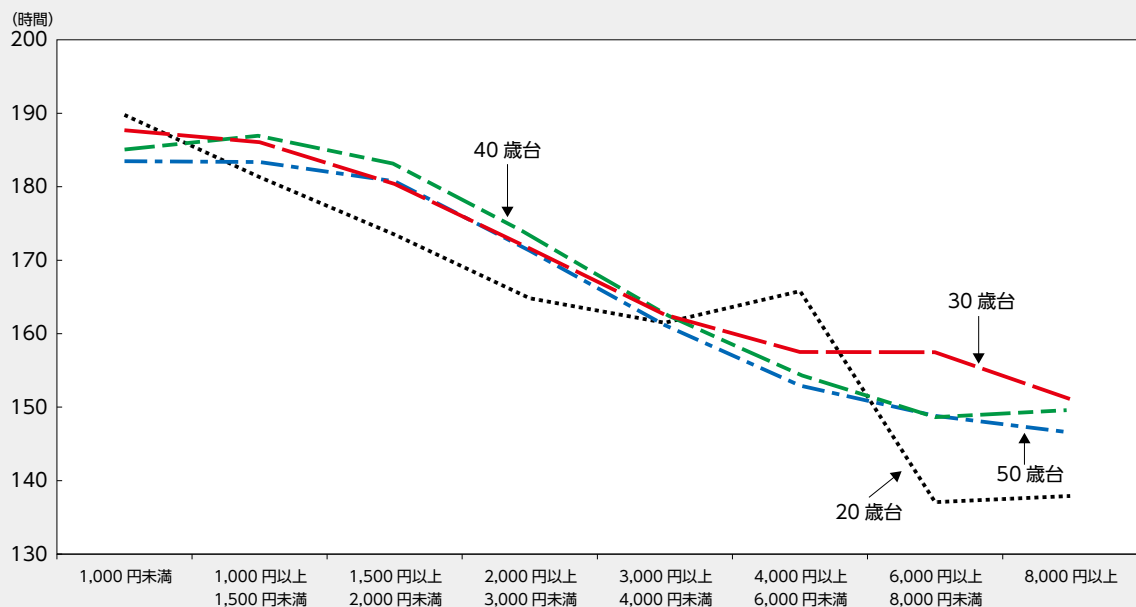
○ 総実労働時間が長い産業、短い産業はほぼ固定されており、産業間の労働時間の差には大きな変化はみられない。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 (注) 事業所規模5人以上の数値。

第3-(1)-10図 時間当たり賃金額の階級別月間総実労働時間

○ 全ての年齢階級において、時間当たり賃金が低いほど労働時間が長くなっている。

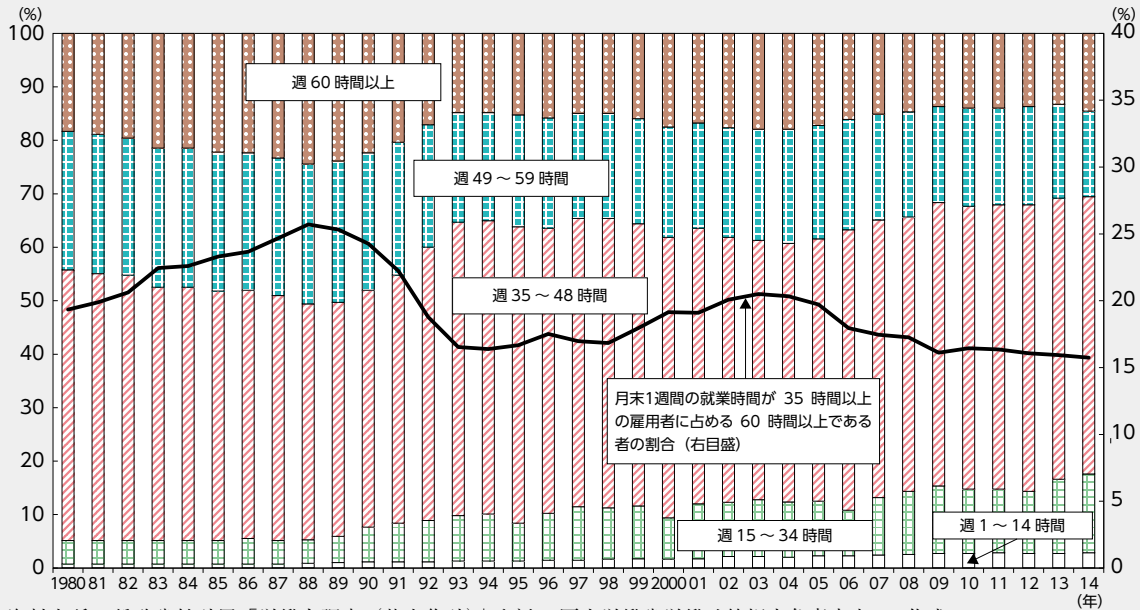


資料出所 厚生労働省「2014年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) 2014年6月の一般労働者、民営事業所、企業規模10人以上、調査産業計の数値。  
 2) 時間当たり賃金額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除して算出。  
 3) 総実労働時間は、所定内実労働時間と超過実労働時間の合計。

雇用者の月末1週間の就業時間別の内訳の推移をみると、男性の1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、1988年をピークとして、法定労働時間の短縮に合わせて1993年まで大きく低下し、その後はほぼ横ばいで推移したが、2000年代前半にはやや上昇し、2000年代

**第3- (1) - 11 図 雇用者の月末1週間の就業時間別内訳の推移 (男性)**

○ 男性では、1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、1988年をピークとして緩やかに低下している。

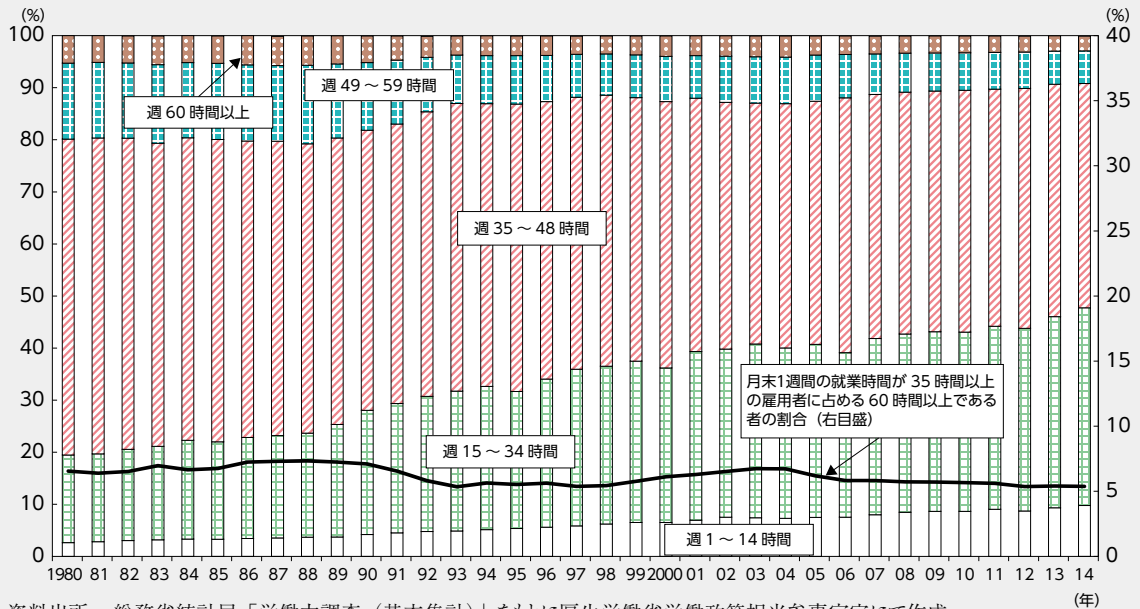


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 休業者及び就業時間不詳の者は除いている。  
2) 各年の12か月の平均値。  
3) 2011年は、岩手県、宮城県、福島県の3県を除いた数値。

**第3- (1) - 12 図 雇用者の月末1週間の就業時間別内訳の推移 (女性)**

○ 女性では、1週間の就業時間が35時間未満である雇用者の割合は一貫して上昇している。一方、60時間以上である者の割合は緩やかな低下傾向となっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 休業者及び就業時間不詳の者は除いている。  
2) 各年の12か月の平均値。  
3) 2011年は、岩手県、宮城県、福島県の3県を除いた数値。

後半から足下にかけては緩やかに低下している。一方、1週間の就業時間が35時間未満である者の割合は、定年後の継続雇用者の増加などもあって、1990年代に入ってから上昇傾向で

推移しており、2014年には17.6%に達している。こうした長時間労働者の増加により長時間労働者の割合が低下しているようにみえている可能性もあることから、1週間の就業時間が35時間以上である雇用者のうち就業時間が60時間以上である者の割合をみると、2000年代前半にその割合の高まりがみられたものの、2000年代後半からは低下傾向で推移しており、足下でも僅かながら低下傾向が続いている。女性については、それぞれのライフステージに合わせた働き方を選択しつつ就業を継続・再開する女性が増加してきたこともあって、1週間の就業時間が35時間未満である雇用者の割合は一貫して上昇傾向で推移している。一方、1週間の就業時間が35時間以上である雇用者のうち就業時間が60時間以上である者の割合は、法定労働時間の短縮に合わせて、1988年から1993年にかけて低下した後、ほぼ横ばいで推移し、2000年代前半にはやや高まりをみせたが、その後は緩やかな低下傾向で推移している。

以上のように、1週間の就業時間が60時間以上である長時間労働者の割合は、雇用者全体でみると1980年代後半や2000年代前半より低い水準となっており、足下でも僅かながら低下傾向が続いているといえる。

### ●正規の職員・従業員では長時間労働者の割合は2000年代以降高止まり

雇用者全体では長時間労働者の割合は低下しているが、これには雇用形態の多様化が影響を与えている可能性もある。実際、従業上の地位・雇用形態別に1週間の就業時間の構成をみると、男女ともに、自営業主や家族従業者、雇用者の中では役員や正規の職員・従業員で週60時間以上の長時間労働者の割合が高くなっており、非正規の職員・従業員ではその割合は低くなっている。非正規の職員・従業員の中では、契約社員などで比較的その割合が高くなっている（付3-(1)-1表）。

そこで、第3-(1)-13図及び第3-(1)-14図により、総務省統計局「就業構造基本調査」で、正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、男性では、1987年に16.9%に達した後、1990年代には12%を下回る水準まで低下したものの、2000年代に入って再度上昇し、2007年には18.5%に達した。2012年は2007年より低下したものの、依然高水準となっている。女性では、1987年に5.3%に達した後、1990年代には3%台まで低下したが、2000年代に入って大幅な上昇が続き、2007年には7.8%に達した。2012年は2007年より僅かに低下したものの、高い水準が続いている。

年齢階級別でみると、男性では、長時間労働者の割合が高いのは30歳台や20歳台後半であるが、2002年以降は40歳台前半で、2007年以降は40歳台後半や50歳台で、1987年より長時間労働者の割合が相当程度上昇しており、中高年齢層の就業時間が長くなっている。女性では、2000年代に入ってから20歳台で長時間労働者の割合が上昇しており、結婚・出産前の女性が多い年齢での就業時間が長くなっている。

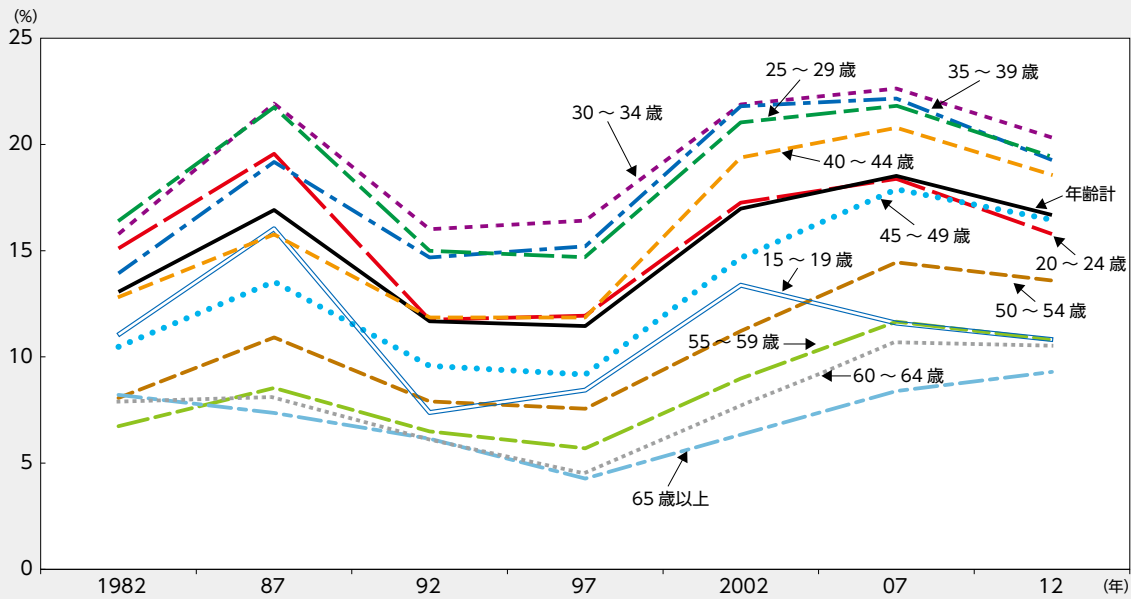
### ●長時間労働者が多いのは輸送・機械運転従事者

続いて、長時間労働者の割合が高い産業、職業についてみてみよう。第3-(1)-15図により産業別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、宿泊業、飲食サービス業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業でその割合が高く、電気・ガス・熱供給・水道業、鉱業、採石業、砂利採取業、医療、福祉でその割合が低くなっている。

次に、第3-(1)-16図により職業別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が

第3- (1) - 13 図 正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合の推移 (男性)

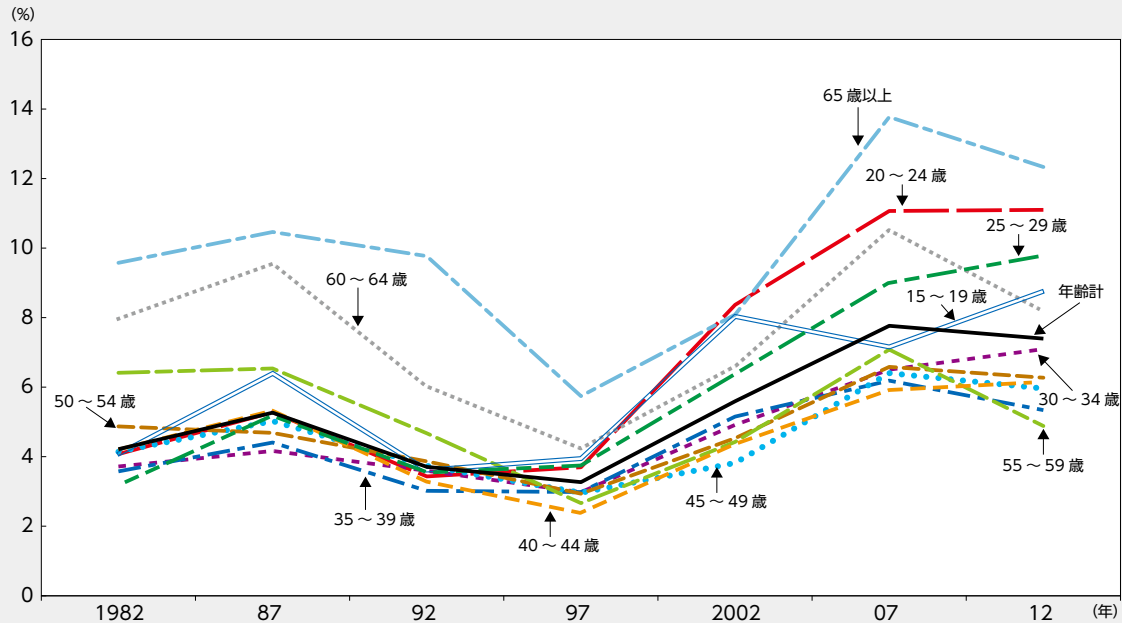
○ 男性の正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、1990年代には低下したものの、2000年代に入り再度上昇している。また、20歳台後半や、30歳台でその割合が高くなっている。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) 年間の就業日数が200日以上および年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。  
 2) 1週間の就業時間が不詳である者は除いている。

第3- (1) - 14 図 正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合の推移 (女性)

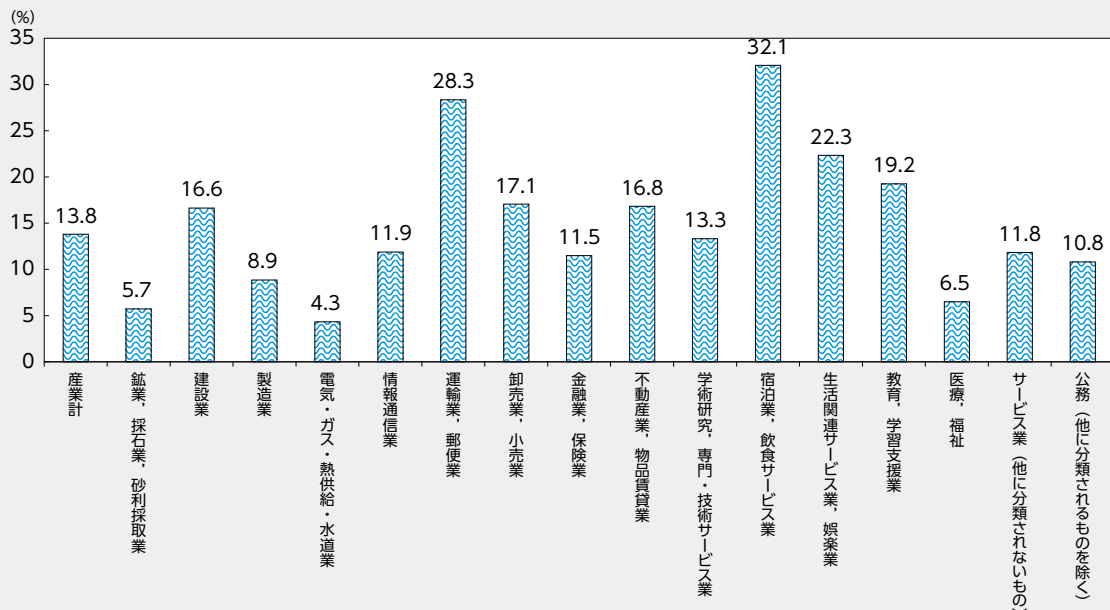
○ 女性の正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、2000年代に入り上昇しており、特に20歳台前半で大きく上昇している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) 年間の就業日数が200日以上および年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。  
 2) 1週間の就業時間が不詳である者は除いている。

第3-1-15 図 産業別正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上の者の割合

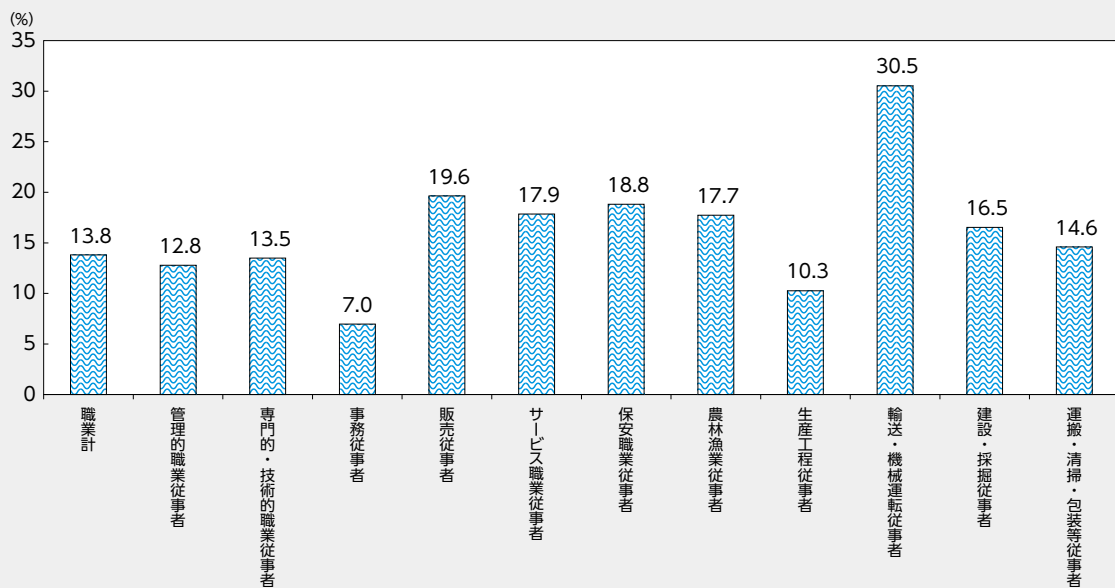
○ 産業別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、宿泊業、飲食サービス業、運輸業、郵便業で高くなっている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 年間の就業日数が200日以上および年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。  
 2) 1週間の就業時間が不詳である者は除いている。  
 3) 「産業計」には「農業、林業」「漁業」を含む。

第3-1-16 図 職業別正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上の者の割合

○ 職業別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、輸送・機械運転従事者で高くなっている。



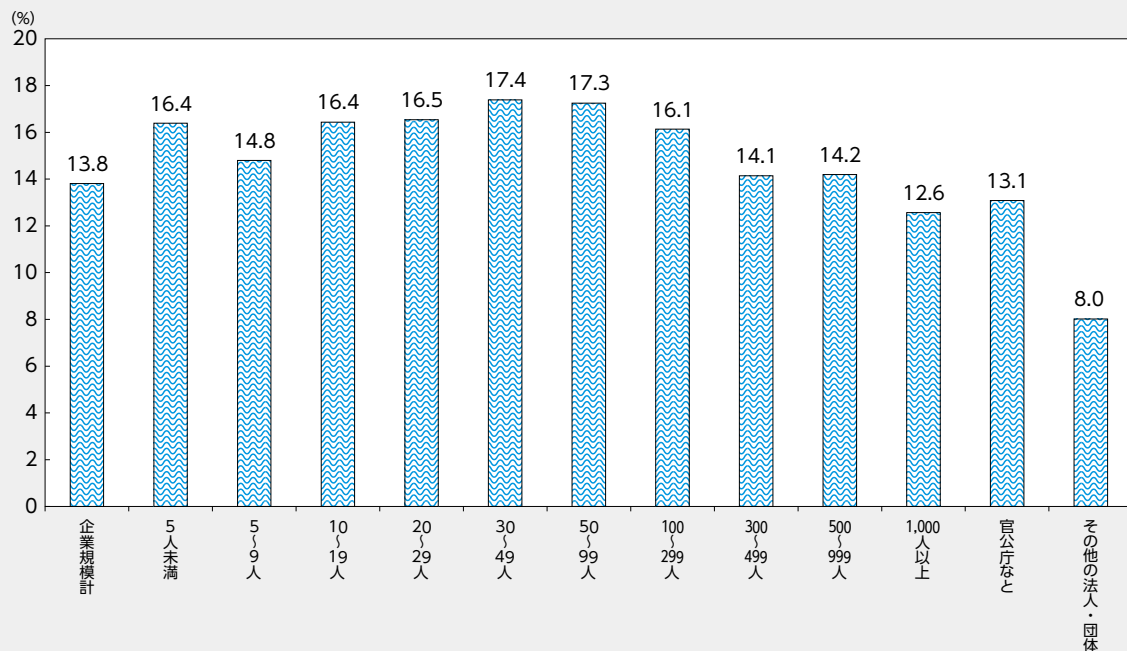
資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 年間の就業日数が200日以上および年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。  
 2) 週間就業時間が不詳である者は除いている。

60時間以上である者の割合をみると、輸送・機械運転従事者で極めて高くなっており、その他、販売従事者、保安職業従事者、サービス職業従事者でも相対的に高くなっている。一方、事務従事者や生産工程従事者では長時間労働者の割合は比較的低くなっている<sup>42</sup>。

第3-(1)-17図により、企業規模別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、規模によりそれほど大きな差異はないが、30～49人規模企業でその割合が最も高く、そこから企業規模が大きく若しくは小さくなるほど長時間労働者の割合は小さくなる傾向がみられる。

**第3-(1)-17図 企業規模別正規の職員・従業員のうち1週間の就業時間が60時間以上の者の割合**

○ 企業規模別に正規の職員・従業員に占める1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、企業規模では大きな差異はない。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 年間の就業日数が200日以上および年間の就業日数が200日未満で就業の規則性が「だいたい規則的」である者の数値。  
2) 1週間の就業時間が不詳である者は除いている。

### ● 夜間就業者は増加傾向で推移

ここまでは長時間労働者の特徴をみてきたが、労働時間の長さとともに、労働の時間帯も勤労者の生活に大きな影響を与える要素であろう。

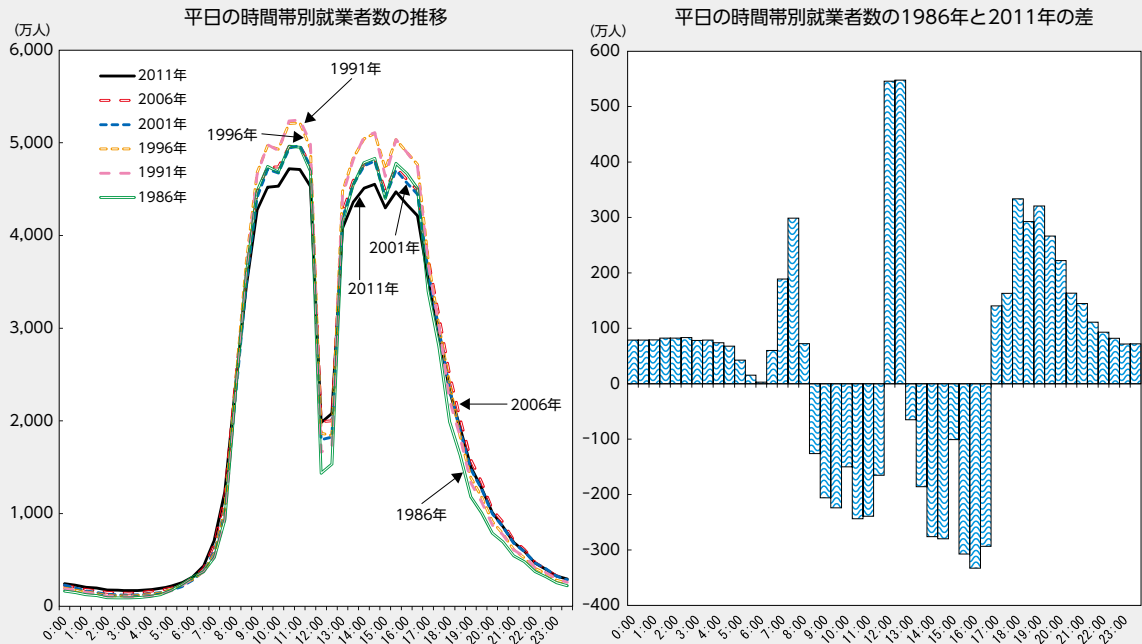
そこで、第3-(1)-18図により、総務省統計局「社会生活基本調査」で、平日の時間帯別就業者数の推移をみてみよう。まず、8時30分から17時までの日中については、昼休み時間帯の12時から13時を除き、就業者数は1990年代をピークとして減少傾向で推移している。一方、8時30分より前と19時以降の夜間・早朝時間帯については、5時30分から6時30分の時間帯を除き、長期的には就業者数が増加している。

このように、夜間就業者は増加傾向で推移しているが、その要因を探るため、第3-(1)-

<sup>42</sup> より詳細に職業小分類別で長時間労働者の割合をみると、輸送・機械運転従事者の中でも、自動車運転従事者でその割合が高くなっており、販売従事者の中では商品訪問・移動販売従事者、不動産営業職業従事者、小売店主・店長などで、サービス職業従事者の中では、飲食店主・店長、調理人、バーテンダー、理容師、美容師、旅館主・支配人などで、専門的・技術的職業従事者の中では、裁判官、検察官、弁護士、医師、歯科技工士、著述家、記者、編集者、中学校教員、舞踏家、俳優、演出家、演芸家などで高くなっている(付3-(1)-2表)。

第3-1-18図 平日の時間帯別就業者数の推移と変化（2011年と1986年の比較）

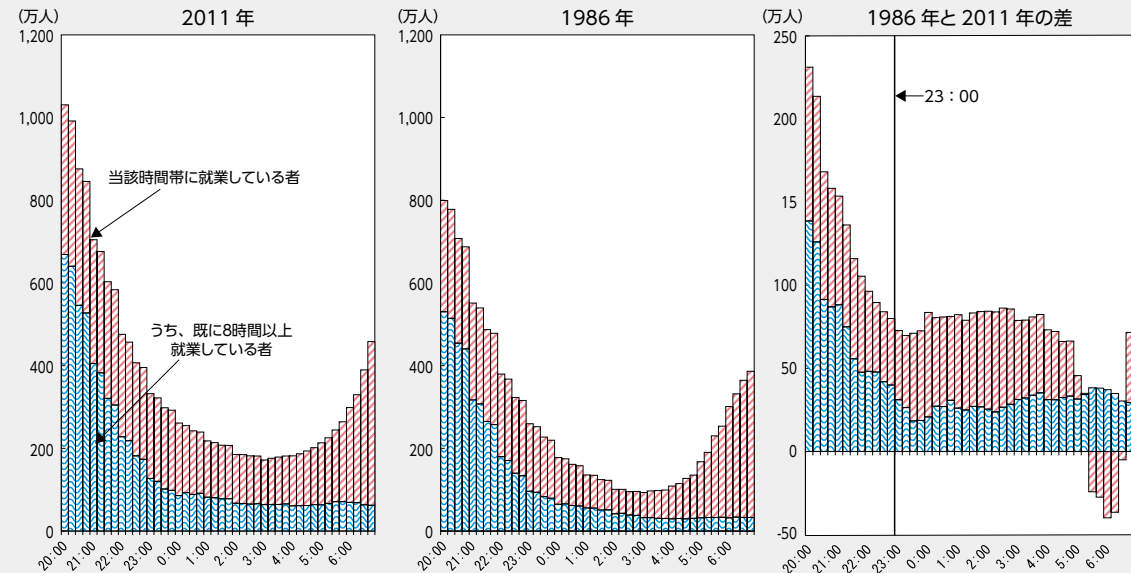
○ 長期的には、日中の就業者数が減少傾向であるのに対し、夜間の就業者数は増加傾向で推移している。



資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 有業者（ふだん働いている人）の数値。

第3-1-19図 平日20時以降の就業者数の2011年と1986年の比較

○ 2011年と1986年の平日20時以降の就業者数を比較すると、23時頃までは、残業等による日中からの継続就業者の増加が就業者数を押し上げている。



資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 1) 「当該時間帯に就業している者のうち、既に8時間以上就業している者」は、当該時間帯の前12時間の間に8時間以上就業している者とした。  
 2) 有業者（ふだん働いている人）の数値。  
 3) 20時から0時までは月～金曜日の平均、0時以降は火～土曜日の平均。

19図により、1986年と2011年の2時点において、平日20時から翌朝7時にかけての就業者を、その時点で既に8時間以上就業している者とそれ以外の者に分け、2011年と1986年の差をみ



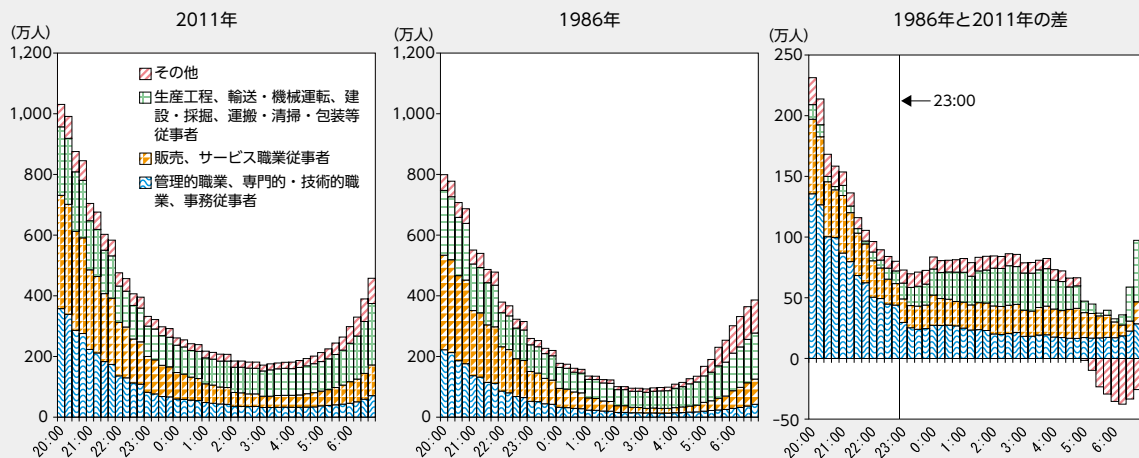
てみる。すると、20時から23時までは、その時間帯に就業している者の差のうち既に8時間以上就業している者の割合が54.4%となっており、残業等により日中から継続して就業している者の増加がこの時間帯の就業者の増加の主因であることが分かる。一方、23時から翌日5時までについては、その時間帯に就業している者の差のうち夜間に就業を開始する者等それ以外の就業者の割合が64.4%と大きいことが分かる。

第3-(1)-20図により、同様に平日夜間就業者数を職業別にみても、1986年調査と2011年調査で職業区分が異なることから厳密な比較は困難であることに留意する必要があるが、20時から23時までは管理的職業、専門的・技術的職業、事務従事者の就業者の増加が大きくなっており、この時間帯に就業している者の差のうちその職業の就業者が占める割合は58.1%となっている。また、販売、サービス職業従事者は、おおむねどの時間帯でも就業者が増加している。生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等従事者は、23時から翌日5時までには就業している者の差に占める割合をみると31.2%となっており、深夜時間帯を中心に就業者が増加している。

以上のことから、夜間就業者の増加は、①専門的・技術的職業、事務従事者を中心とする長

第3-(1)-20図 平日20時以降の就業者数の2011年と1986年の比較(職業別)

○ 2011年と1986年の平日20時以降の職業別就業者数を比較すると、23時頃までは専門的・技術的職業、事務従事者が大きく増加しているが、販売、サービス職業従事者や生産工程、輸送、運搬等従事者でも、夜間就業者が増加している。



資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 有業者(ふだん働いている人)の数値。

2) 20時から0時までは月～金曜日の平均、0時以降は火～土曜日の平均。

3) 1986年調査と2011年調査の職業区分は異なることから、このグラフは両者の比較可能性ができるだけ高くなるよう、次のとおり組み替えを行っている。

・管理的職業、専門的・技術的職業、事務従事者

2011年：専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、船舶・航空機運転従事者、その他の輸送従事者(いずれも内職者を除く)

1986年：会社団体役員、専門職業者、技術者、教員・宗教家、文筆家・芸術家・芸能家、管理職、事務職

・販売、サービス職業従事者

2011年：販売従事者、サービス職業従事者(いずれも内職者を除く)

1986年：商店主、サービス・その他の事業主、販売人、個人サービス人

・生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等従事者

2011年：生産工程従事者、輸送・機械運転従事者(船舶・航空機運転従事者及びその他の輸送従事者を除く)、建設・採掘従事者、運搬・清掃・包装等従事者(いずれも内職者を除く)

1986年：工場主、技能者、労務作業者

・その他

2011年：保安職業従事者、農林漁業従事者、分類不能の職業、(職業にかかわらず)従業上の地位が内職者である者

1986年：農林漁業者、農林漁業雇用者、保安職、内職者、分類不能

時間労働者の増加、②製造現場の24時間化などによる生産工程従事者等の夜間就業者の増加、③夜間帯にサービス提供等を行うための販売、サービス職業従事者やこれを支えるための輸送、運搬等従事者の夜間就業者の増加等が相まって発現していることが示唆されるとともに、①が③に対する需要を産むという側面があると考えられる。

このことから、長時間労働の削減は、長時間労働者のみならず、これらの者の需要に対応して行われる夜間サービスに従事する就業者を含めた夜間労働者の減少にもつながり、社会全体の効率化に資する可能性があると考えられる。

### ●長時間労働は依然として課題

労働者の総実労働時間は1988年から1993年にかけて大きく減少した後、緩やかに減少しているが、1990年前後の大幅な減少は完全週休2日制の広がり、1990年代半ば以降の減少はパートタイム労働者比率の上昇が、主な要因であったと考えられる。

一般労働者の総実労働時間をみると大きく変化しておらず、産業別にみても運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、建設業の労働時間が長くなっており、時系列でもその順位はほぼ固定的となっている。さらに労働時間が長い労働者として1週間の就業時間が60時間以上である者の割合をみると緩やかな低下傾向であるものの、依然一定水準が存在している。このように長時間労働の問題は、一般労働者を中心として依然、課題であることが分かった。

## 第2節 労使双方からみる働き方の現状と課題

今後、少子高齢化が進む中、様々な背景・事情がある中でより多くの方の労働参加が重要になってくる。そのためには柔軟で多様な働き方を実現することが必要である。しかしながら、現状では第1節でみたとおり、一般労働者の労働時間はそれほど減少をしていない。このような現状では様々な事情を抱える方の労働参加を促すことは難しいであろう。すでに長時間労働の是正については、課題として取り組まれているところであるが、働き方について企業、労働者はどのように考えているのか、また、どのように改善をしようとしているのかを企業、労働者調査により整理をしていく。

### 1 長時間労働についての労働者の認識

#### ●労働時間を削減したいと考える労働者が多い

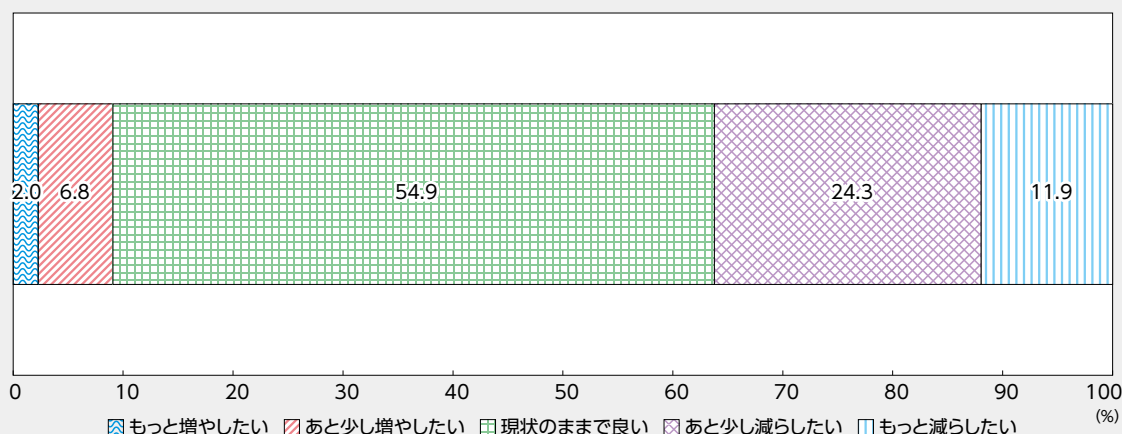
長時間労働について、労働者はどのように考えているのであろうか。

第3-(2)-1図のとおり、(独)労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査(労働者票)」で「仕事の時間」を「もっと増やしたい」か、「もっと減らしたい」かを尋ねたところ、「現状のままで良い」と答える者が5割程度いるが、「あと少し減らしたい」「もっと減らしたい」と答える者が36.2%存在している。第3-(2)-2図のとおり、総務省統計局「就業構造基本調査」で、200日以上就業し、かつ、継続就業を希望している正規の職員・従業員のうち労働時間を減らしたいと考えている者は、2007年の調査では668万人、2012年では612万人となって前回調査よりも減っているが、依然として多くの正社員は今の会社で勤務を続けたいものの労働時間を減らしたいと考えている<sup>43</sup>。

次に、第3-(2)-3図により、(独)労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関

第3-(2)-1図 仕事の時間の増減希望

○ 仕事の時間の増減希望を調査したところ、現状のままで良いと答える者が5割程度いるが、「あと少し減らしたい」「もっと減らしたい」と答える者は36.2%存在している。



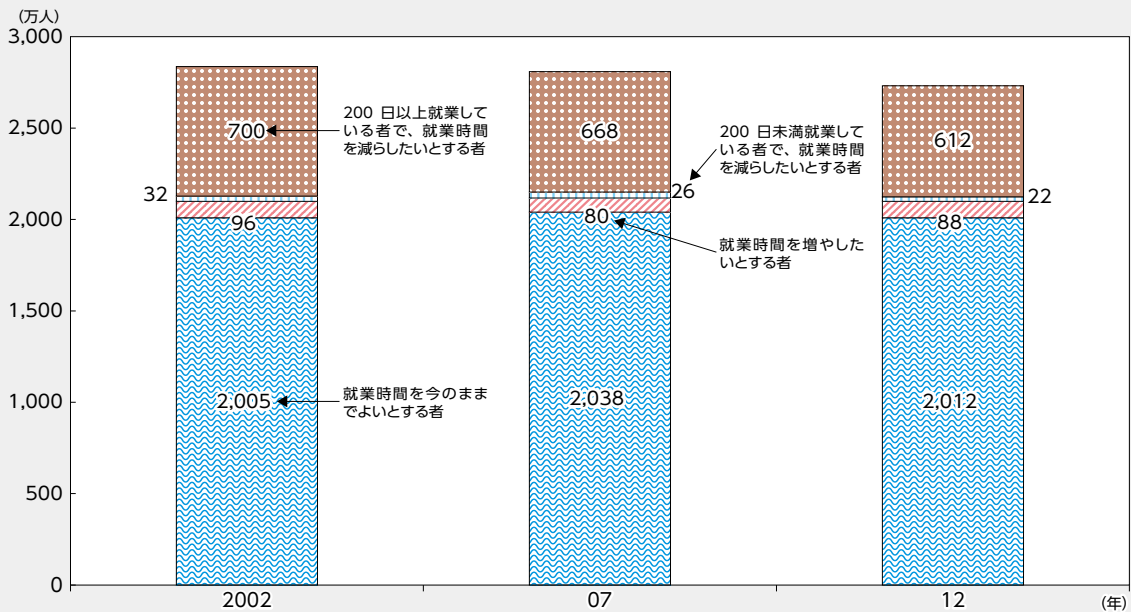
資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)

(注) 本件調査は主に正社員を対象としている。

<sup>43</sup> 厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」により、現在の実労働時間に関する意識を雇用形態別にみると、正社員では、今の実労働時間を減らしたいと考えている者が24.8%となっており、一方、臨時的雇用者、パートタイム労働者は、今の実労働時間を増やしたいと考えている者の割合がそれぞれ25.5%、20.4%となっている(付3-(2)-1表)。

第3- (2) - 2 図 労働時間を減らしたいと考えている者の推移

○ 200 日以上就業し、かつ、継続就業を希望している正規の職員・従業員のうち労働時間を減らしたいと考えている者は、2002 年の調査では 700 万人、2007 年の調査では 668 万人、2012 年の調査では 612 万人と減少しているが、依然として多い。

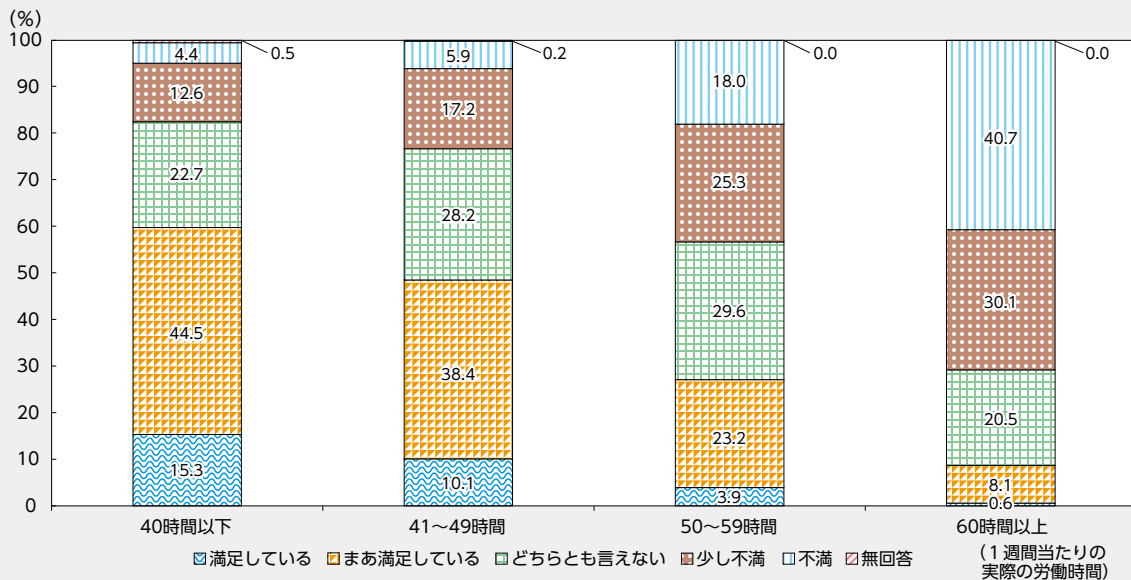


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- 1) 継続就業を希望している正規の職員・従業員について計上している。
- 2) 就業時間希望が不詳の者及び就業時間を減らしたいとする者のうち年間就業日数が不詳の者をそれぞれ除いている。

第3- (2) - 3 図 1 週間当たりの実際の労働時間別労働時間に関する満足度

○ 1週間当たりの労働時間が増えるほど不満を感じる割合は高まる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)

する調査」(2011年)で、労働者の労働時間についての満足度を、1週間当たりの労働時間別にみてる。1週間当たりの労働時間が増えるほど、「不満」と考える割合が高まり、1週間当たりの労働時間が40時間以下では「満足している」、「まあ満足している」の割合が59.8%、「不満」、「少し不満」の割合が17.0%となっている一方、60時間以上の場合には「不満」、「少し不満」の割合が70.8%と大きく上昇している。

## 2 企業からみる長時間労働の要因

### ● 企業側が考える所定外労働時間の発生要因は、業務の繁忙、突発的な業務が大

労働者は労働時間を短くしたいと考えているが、それを短くすることが出来ない理由はどこにあるのであろうか。

第3-(2)-4図のとおり、(独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査(企業票)」で、企業に対して所定外労働が発生する理由を聞いたところ、「業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人員が不足しているから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」と回答する割合が高くなっている。これに「組織間や従業員間の業務配分にムラがあるから」「仕事の進め方にムダがあるから」「能力・技術不足で時間がかかってしまう従業員がいるから」という理由が続いている。

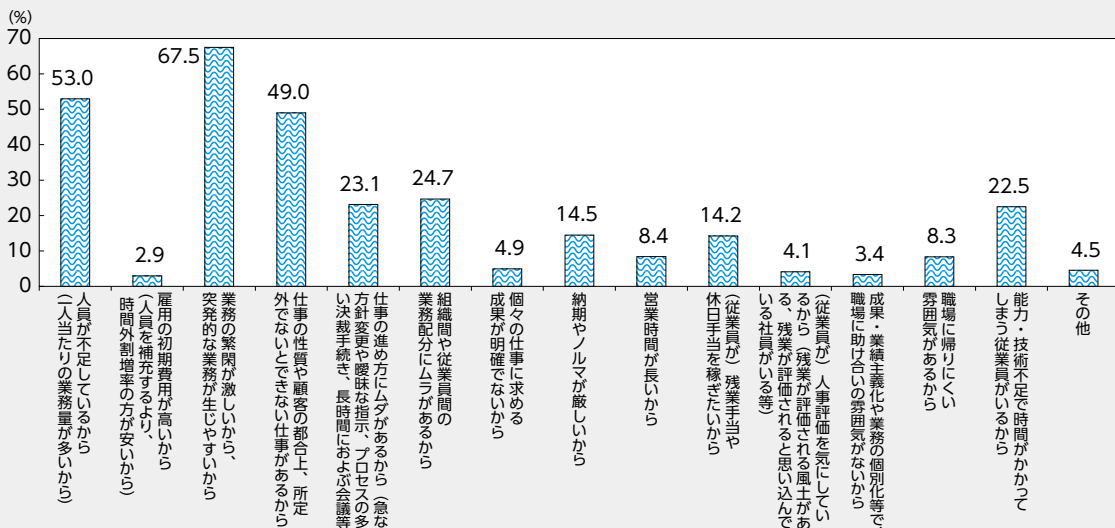
産業別にみても、「業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」「人員が不足しているから」が高い割合となっているが、宿泊業、飲食サービス業では「営業時間が長いから」が他の業種に比べ非常に高い割合となっている(付3-(2)-2表)。

上記の要因のうち、「業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」といったことについては、当該企業だけでは対応することが困難であり、顧客の理解と協力も必要となる<sup>44</sup>。

業務配分のムラについては組織内での柔軟な人員配置を行うことも一つの方策であり、また仕事の進め方のムダをなくすためには職場内で上司が部下に対して指導する、あるいは同僚とのコミュニケーションが大切であるということが示唆される。さらに、能力・技術不足という

第3-(2)-4図 所定外労働時間が発生する理由(企業側)

○ 企業が挙げる所定外労働が発生する理由としては、「業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人員が不足しているから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」が多い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)  
(注) 複数回答。

44 株式会社ワーク・ライフバランスによると、建設業のある会社では発注時期・納期の関係で1月～3月に発注・仕事が集集中していたが、発注者と面会、適切な労働時間・納期を守るためのコミュニケーションを実施することにより、残業時間が減少しつつあり、資格取得の時間の確保や優秀な人材の確保等を通じて、利幅の大きい仕事を選んで受注できるようになったという事例がある。

点については、従業員のスキルアップのための取組が必要であることが考えられる。

### コラム 3-1 小売業の夜間営業の増加

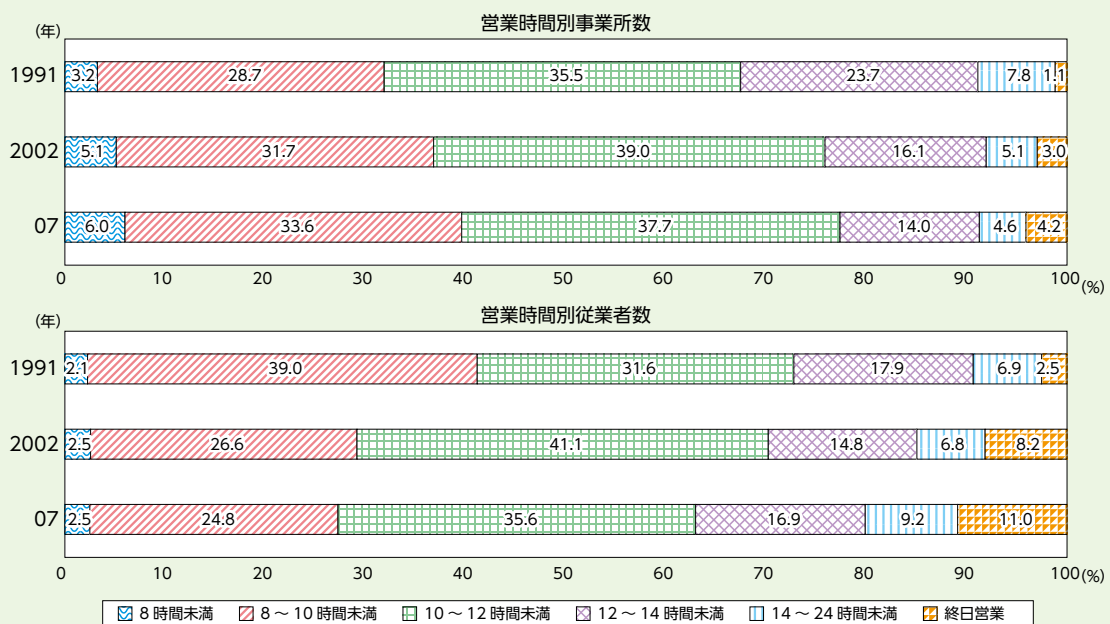
企業は財・サービスを供給する立場であり、そのサービスを需要する消費者や企業のニーズを踏まえた対応をすることになる。労働は生産の派生需要である<sup>45</sup>ことを考えると、営業時間によって労働者の労働時間も影響を受けると考えられる。

そこで、コラム3-1図により小売業事業所における営業時間をみると、相対的に営業時間の短い10時間未満の事業所の構成比が高まる一方、「終日営業」の構成比も高まっている。また、営業時間別の従業者数をみると「終日営業」の事業所で従事する従業者数の割合が1991年の2.5%から2007年の11.0%まで上昇している。「終日営業」の事業所及び従業者の構成比の高まりは、コンビニエンスストアの店舗が2004年には34,453事業所だったものが2007年には36,808事業所へと7%近く増加をしていることが大きいと考えられる。

今後ますます労働力が貴重になってくること、また、深夜に仕事につくことの健康への悪影響が懸念されることを考えると深夜労働の必要性についても考えていく必要があるのではないだろうか。そもそもそのような需要があり、それに応える形でサービス提供が行われ、その時間帯に従事する必要が出てくることを考えると、深夜時間帯でのサービス提供が本当に必要であるか否か、そのサービスを需要する側も考えていくことも必要な時期に来ているのではないだろうか。

コラム3-1図 小売業事業所における営業時間別構成比

- 相対的に営業時間の短い10時間未満の事業所の構成比が高まる一方、「終日営業」の構成比も高まっている。
- 「終日営業」の事業所で従事する従業者数の割合は、1991年から2007年にかけて上昇している。



資料出所 経済産業省「商業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 営業時間「不詳」の事業所は除外して構成比を算出。

45 清家篤 (2002) 「労働経済」 (東洋経済新報社)

### 3 労働者の働き方からみる長時間労働の要因

次に労働者の立場からみて、所定外労働時間が発生する要因を整理していく。要因として考えられるのは、

- ・業務量が多い、
  - ・顧客に対応せざるを得ない、
  - ・職場の雰囲気や上司、同僚につきあって残業せざるを得ない、
- といった労働者が意図せざる要因による場合や
- ・長時間労働により残業代を得たい、
  - ・長時間労働により会社への貢献を評価してもらいたい、昇進したい、
  - ・自らが納得いく出来となるまで、成果が出るまで働きたい、

といった労働者自らの要因による場合が考えられる。

これらの点について（独）労働政策研究・研修機構が行った調査から把握、整理をしていく。

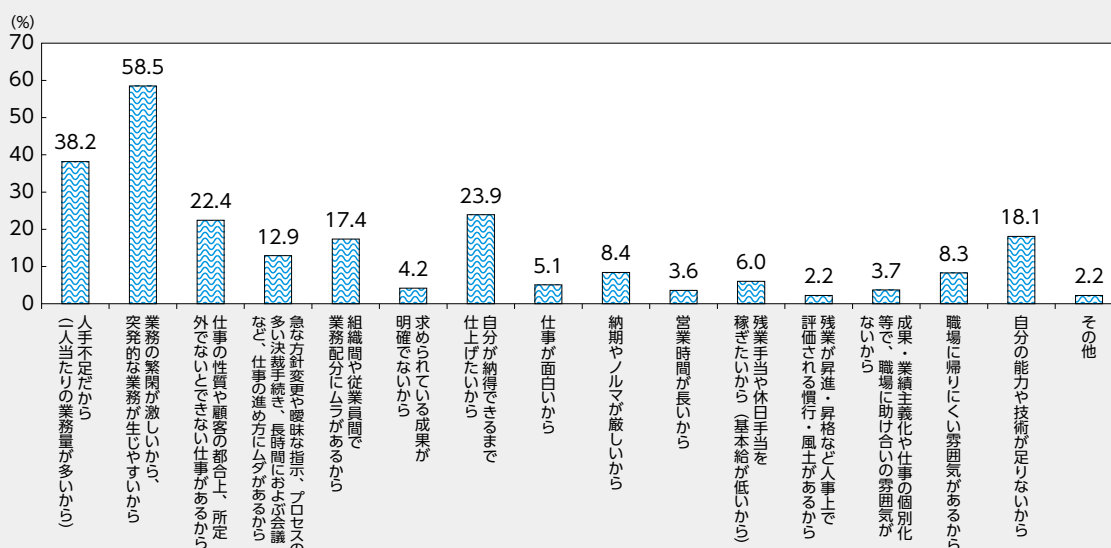
#### ●労働者側が考える所定外労働時間の発生要因として、業務の繁忙、突発的な業務など他律的 要因が高い

第3-(2)-5図のとおり、（独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」で、労働者に対して所定労働時間を超えて働く理由を聞いたところ、「業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人手不足だから（一人当たりの業務量が多いから）」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」といった割合が高くなっている。これは、先ほどみた企業側が所定外労働時間が発生する理由として挙げるものと同様となっている。

次に仕事や職場の特徴により、労働時間に影響が出てくるのかを確認する。

第3-(2)-5図 所定労働時間を超えて働く理由（労働者側）

○ 労働者が挙げる所定労働時間を超えて働く理由としては、「業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人手不足だから」「自分が納得できるまで仕上げたいから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」の割合が高い。



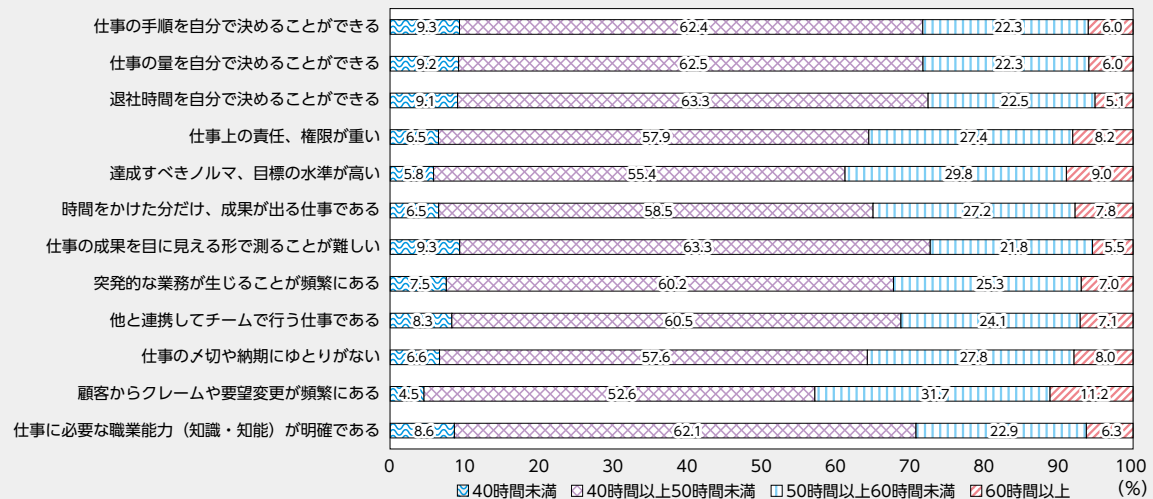
資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015年）

（注）複数回答。

第3-(2)-6図により、同調査で仕事の特徴と残業時間との関係を見てみると、「顧客からクレームや要望変更が頻繁にある」「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」「仕事上の責任、権限が重い」「仕事のメ切や納期にゆとりがない」「時間をかけた分だけ、成果が出る仕事である」といった仕事の特徴がある場合には、週50時間以上、特に週60時間以上の労働時間となっている人の割合が相対的に高い。外部により影響を受ける仕事の特徴がある場合にはそれに対

第3-(2)-6図 仕事の特徴別労働時間の状況

○ 「顧客からクレームや要望変更が頻繁にある」「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」といった仕事に就いている労働者は、相対的に労働時間が長い傾向にある。

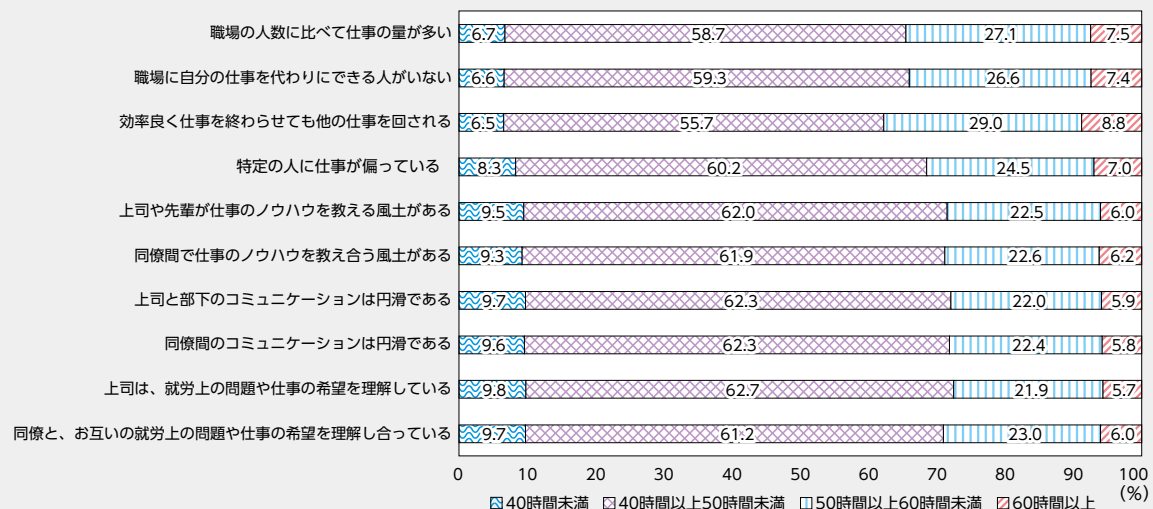


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 数値は、それぞれの仕事の特徴について「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答した者の1週間の実際の労働時間の内訳を示している。  
2) 仕事の特徴については、複数回答。

第3-(2)-7図 職場の特徴別労働時間の状況

○ 「効率良く仕事を終わらせても他の仕事を回される」職場で働いている労働者は、相対的に労働時間が長い傾向にある。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 数値は、それぞれの職場の特徴について「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」と回答した者の1週間の実際の労働時間の内訳を示している。  
2) 職場の特徴については、複数回答。



応せざるをえず、長い時間働かざるをえないという状況にあると考えられる。

また、第3-(2)-7図のとおり、職場の特徴として「効率良く仕事を終わらせても他の仕事を回される」「職場の人数に比べて仕事の量が多い」「職場に自分の仕事を代わりにできる人がいない」という状況にある者は、50時間以上、特に60時間以上の労働時間となっている人の割合が相対的に高い。逆に上司、先輩、同僚間で仕事のノウハウを教える風土がある、コミュニケーションが円滑である、上司は就労上の問題・仕事の希望を理解しているという場合には、相対的に労働時間が少ない割合が高くなっている。

● 仕事の成果と労働時間のバランスについて、労働者自身の考えと労働者が「上司・職場が考えている」と思うこととのギャップも存在

職場の雰囲気や、上司、同僚につきあって残業をすることがあるかを確認していく。

まず、第3-(2)-8図のとおり、労働者に対して、仕事の成果と労働時間の関係について、「残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ」と「限られた時間の中で効率良く、一定の成果を目指すべきだ」のいずれに近いかを聞いたところ、労働者の意見は「限られた時間の中で効率よく、一定の成果を目指すべきだ」とする割合が高い。

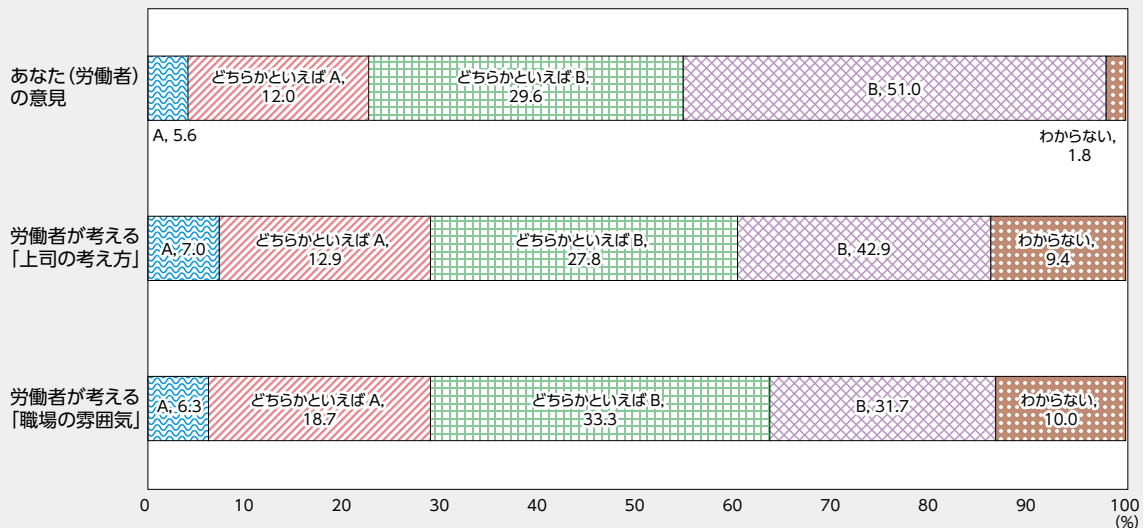
また、第3-(2)-9図のとおり、会社への貢献の考え方について「正社員である以上、仕事以外の時間を犠牲にしてもできる限り会社に貢献すべきだ」と「正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ」のいずれに近いかを聞いたところ、労働者の意見は「正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ」とする割合が高い。労働者自身は、仕事にだけ注力するのではなく、一定の時間内で会社・仕事に対応していくという姿勢であることがうかがえる。

同じ質問項目について、労働者自身が「上司の考え」や「職場の雰囲気」について、どのように考えているかを尋ねた結果を第3-(2)-8図、同9図でみると、仕事の成果と労働時間

第3-(2)-8図 仕事の成果に対する考え方

- 約80%の労働者は、「限られた時間の中で効率良く、一定の成果を目指すべきだ」と考えている。
- 労働者が考える「上司の考え方」や「職場の雰囲気」は、労働者自身の考えよりも「残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ」の割合が高くなっている。

A: 残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ  
B: 限られた時間の中で効率良く、一定の成果を目指すべきだ

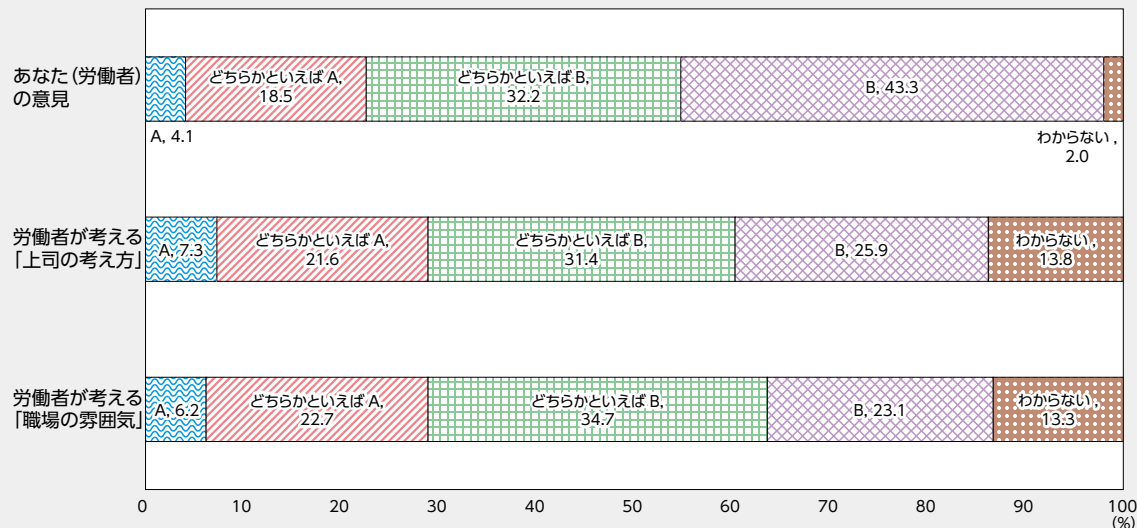


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)

第3-(2)-9図 会社への貢献に対する考え方

- 約75%の労働者は、「正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ」と考えている。
- 労働者が考える「上司の考え方」や「職場の雰囲気」は、労働者自身の考えよりも「正社員である以上、仕事以外の時間を犠牲にしてもできる限り会社に貢献すべきだ」の割合が高くなっている。

A: 正社員である以上、仕事以外の時間を犠牲にしてもできる限り会社に貢献すべきだ  
 B: 正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)

の関係については、上司の考えや職場の雰囲気は相対的に「残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ」と思っている労働者の割合が高くなっている。また、会社への貢献の考え方についても、上司の考えや職場の雰囲気は「正社員である以上、仕事以外の時間を犠牲にしてもできる限り会社に貢献すべきだ」と思っている労働者の割合が高い。

労働者自身の考えと、労働者自身の上司の考えや職場の雰囲気として想像しているものとのギャップがあると、労働者は自らの考えを優先すべきか、上司、職場の雰囲気に合わせるべきか悩むものである。このことから上司、職場を気にして残業するということが生まれることも考えられ、労働者と職場・上司との意識の共有、コミュニケーションが重要であることが示唆される。

● 残業手当目的で長時間労働をする労働者の割合は低い

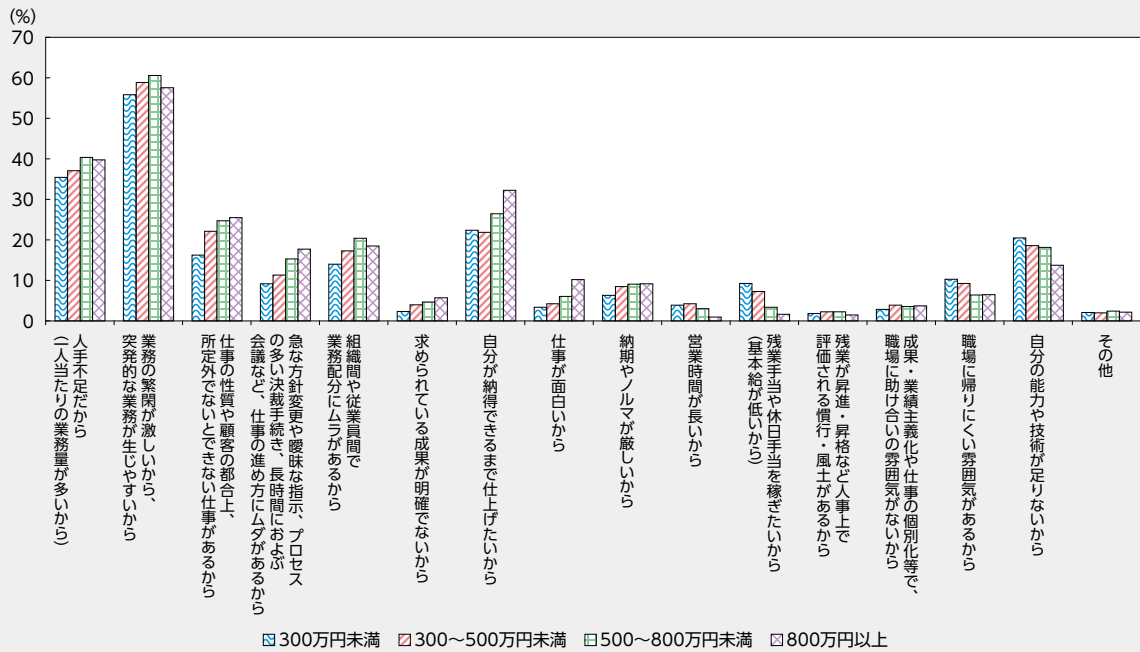
これまで、業務、仕事の仕方、労働者が周りを意識するといった要因による残業について確認したが、次に労働者自身の要因による残業の可能性について整理をしていく。

前掲第3-(2)-5図のとおり、所定労働時間を超えて働く理由(労働者側)の中で「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」は6.0%と低い割合となっている。このことから労働者は経済的な事情により長時間労働をしているわけではないことがうかがえる。第3-(2)-10図により、これを年収階級別にみると、「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」を挙げる者の割合は、年収が低くなるにつれて回答する割合が高くなっているものの、他の選択肢に比べて低い回答割合となっている。

なお、前掲第3-(2)-4図の企業側に「所定外労働時間が発生するのはどのような理由によるか」と尋ねた回答をみると、「(従業員が) 残業手当や休日手当を稼ぎたいから」と回答し

第3-(2)-10図 所定労働時間を超えて働く理由(労働者側・年収別)

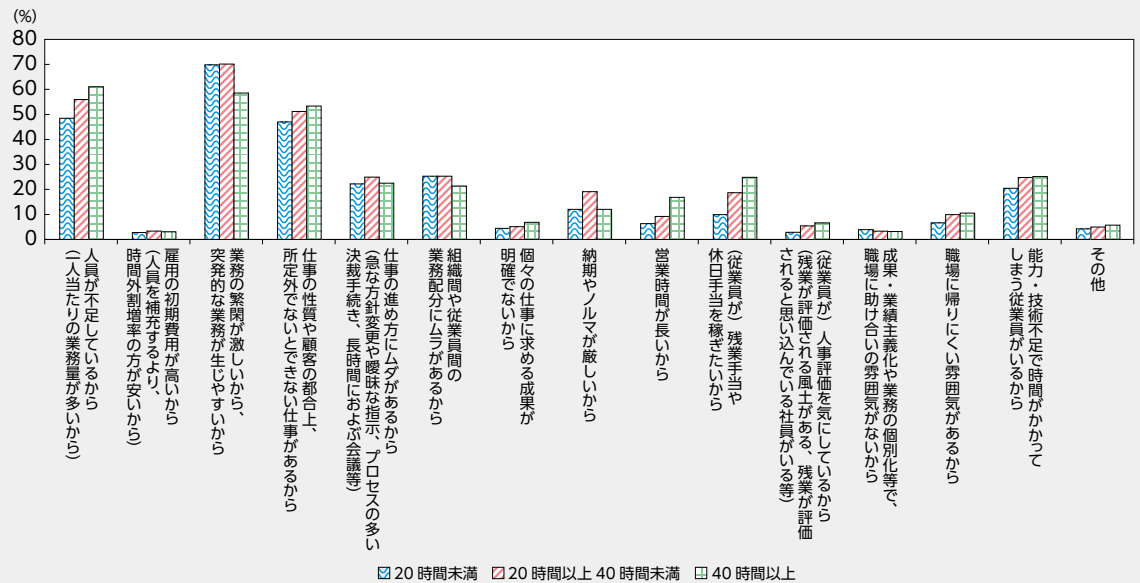
○ 所定労働時間を超えて働く理由を年収別にみると、「自分が納得出来るまで仕上げたいから」を挙げる労働者は年収が高い者ほど多く、「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」を挙げる者は年収が低い者ほど多い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
(注) 複数回答。

第3-(2)-11図 所定外労働時間別所定外労働が発生する理由(企業側)

○ 正社員1か月当たりの平均所定外労働時間別に所定外労働が発生する理由をみると、時間が長くなるほど、「人員が不足しているから」「営業時間が長いから」「(従業員が) 残業手当や休日手当を稼ぎたいから」の割合が高まっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
(注) 複数回答。

た企業は14.2%であり、それを所定外労働時間別にみてみると、第3-(2)-11図のとおり

正社員1か月当たりの平均所定外労働時間が多い企業ほど、「(従業員が) 残業手当や休日手当を稼ぎたいから」長時間労働をすると考える企業割合が相対的に高くなっている。

●労働者は昇進・昇格や人事評価を意識して長時間労働をしているわけではない

前掲第3-(2)-5図によれば、労働者が長時間労働をする理由として、「残業が昇進・昇格など人事上で評価される慣行・風土がある」ことを挙げる割合をみると2.2%と低い割合となっている。

それでは、企業側は所定外労働に対して人事評価や昇進・昇格でプラスの評価をしているのであろうか。同調査で企業は従業員が所定外労働したことに對してどのように人事評価をしているか尋ねているが、第3-(2)-12図のとおり、「評価していない(残業の長さとは関係ない)」が48.7%で最も多くなっており、「プラスに評価している(どちらかというを含む)」は9.1%に過ぎず、残業の長さとは関係ないということが分かる。

企業規模別にみても、全ての規模で「評価していない(残業の長さとは関係ない)」という回答が多くなっているが、所定外労働したことを「プラスに評価している」とする割合は、企業規模が小さくなるほど高くなる傾向がある(付3-(2)-3表)。

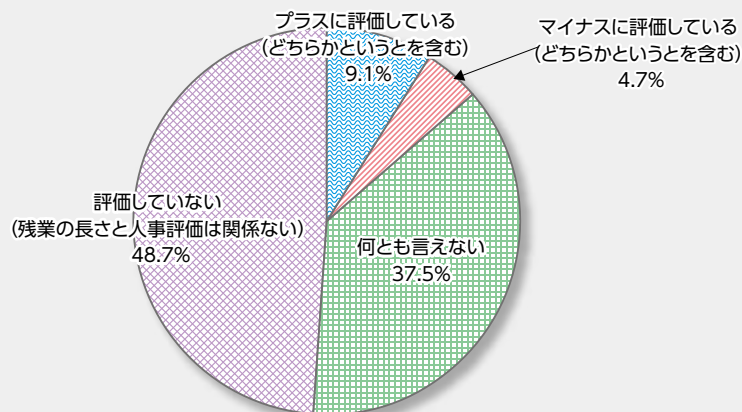
また、第3-(2)-13図では、企業に対して所定外労働時間の長い従業員は、結果として早く昇進・昇格していると思うかと尋ねた結果を示しているが、「何とも言えない」という回答が最も多く、68.6%となっていることには留意が必要であるものの、所定外労働時間の長い従業員が結果として早く昇進・昇格していると答えた企業は4.8%にとどまっている。

これらのことから、労働者は必ずしも人事評価や昇進・昇格を気にして残業をしているということではなく、企業も所定外労働が長いことを必ずしも評価しているということではないと考えられる。

一方で、内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(2014年)によると、「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内には仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価がほとんど考慮されていないという結果が出ているところであり、効率的に仕事をしている労働者に対して、より明確に評価をしていくこと、そしてそのことが労働者に理解され

第3-(2)-12図 所定外労働に対する人事評価(企業側)

○ 約半数の企業は、労働者が所定外労働したことに對して「評価していない(残業の長さとは関係ない)」と回答している。

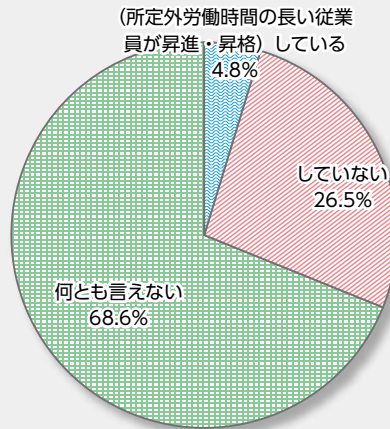


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)  
 (注) 企業に対して「従業員が所定外労働(残業)したことを、どのように人事評価していますか」と尋ねたもの。

るようにすることも必要であろう（付3-(2)-4表）。

第3-(2)-13図 所定外労働をした従業員の昇進・昇格（企業側）

- 所定外労働時間の長い従業員が結果として早く昇進・昇格していると答えた企業は、4.8%にとどまる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)

(注) 企業に「所定外労働時間の長い従業員は、結果として早く昇進・昇格していると思いますか」と尋ねたもの。

### ●労働者自らが納得できる水準まで仕上げたいとする割合が相対的に高い

前掲第3-(2)-5図によると、労働者に対して所定労働時間を超えて働く理由を聞いた回答の中で、「自分が納得できるまで仕上げたいから」という回答が23.9%と比較的多いことが特徴として挙げられる。また、これを年収別にみた前掲第3-(2)-10図によると、「自分が納得できるまで仕上げたいから」という回答の割合は年収が高い労働者の方が高い割合となっている。仕事の出来に関して、労働者自身が納得できる水準と、企業が求める水準は必ずしも一致しているわけではないことを考えると、限られた時間の中で効率的に業務を遂行するという観点からは、企業あるいは上司はどの程度の水準を求めているのかということをおおよそ明らかにする、労働者も確認をするといった日頃のコミュニケーション、意思疎通を図るといったことが大切であることが示唆される。これらのことを通じて、労働者本人の労働時間を削減することのみならず、企業にとってもムダを省き、限られた人員を有効に活用するということにもなり、両者にとってメリットがあると考えられる。

### ●労働時間が長い人は、自身は仕事が効率的と認識する割合が高い

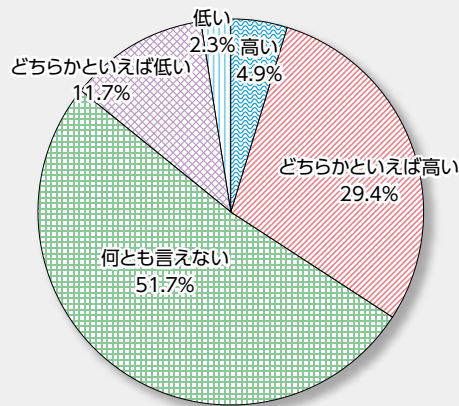
仕事量を一定とすれば、効率的に仕事を行えば短い労働時間となる。労働者は自身の仕事の効率性についてどのように考えているのであろうか。第3-(2)-14図のとおり、労働者への調査によると「何とも言えない」が51.7%と最も高い割合であることに留意が必要であるが、「高い」「どちらかといえば高い」が34.3%、一方「低い」「どちらかといえば低い」が14.0%となっている。

第3-(2)-15図により、実際の労働時間別に、労働者自身の仕事の効率性についてどう考えているかみてみる。1週間当たりの実際の労働時間が40時間未満の者が自身の仕事の効率性について「高い」「どちらかといえば高い」とする割合は30.3%であるが、1週間あたり実際の労働時間が60時間以上の者が「高い」「どちらかといえば高い」とする割合は39.8%となっている。仕事の効率性が高ければ、労働時間も短くなると思われるが、結果は逆となっている。このことは、例えば、前掲第3-(2)-7図で、「効率良く仕事を終わらせても他の仕事を回される」職場で働いている労働者の中で、週60時間以上の労働時間の者の割合が最

も高かったことに照らせば、仕事の効率性が高い人に対しては次から次へと仕事が増えて量的に拡大をしていき、結果として長い労働時間となっていることも考えられる。

第3-(2)-14図 仕事の効率性の自己評価(労働者側)

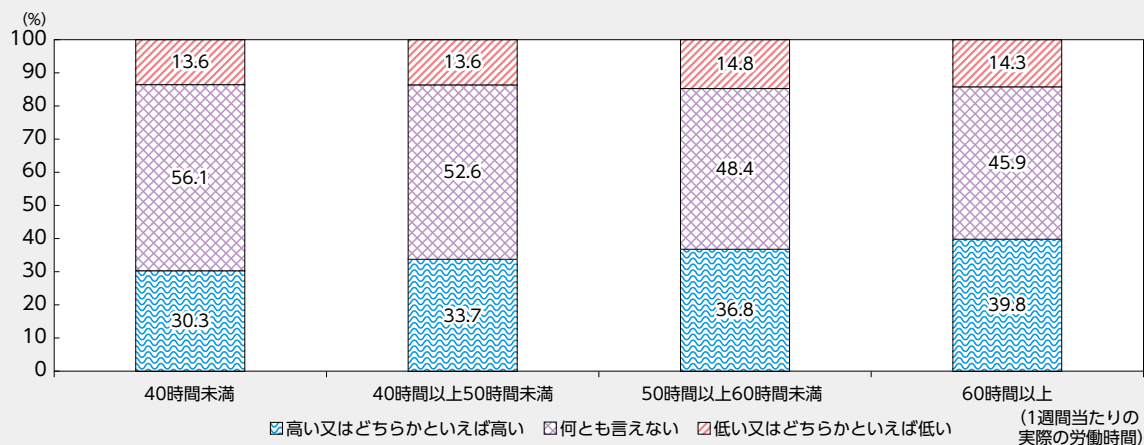
- 同僚と比べた自身の仕事の効率性について、約半数の労働者は「何とも言えない」と回答し、「高い」「どちらかといえば高い」と回答した労働者は34.3%である。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)  
 (注) 労働者に対して「あなたの仕事の効率性を、同僚と比べてどう思いますか」と尋ねたもの。

第3-(2)-15図 実際の労働時間別仕事の効率性

- 実際の週の労働時間が長いほど、同僚と比べて自身の仕事の効率性が「高い」「どちらかといえば高い」と答える労働者の割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

## 4 長時間労働による影響

### ● 労働時間が長い労働者ほど、健康に不安

長時間労働は、健康に及ぼす影響が大きいといわれる。

まず第3-(2)-16図のとおり、メンタルヘルスの状況について、(独) 労働政策研究・研修機構「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」(2014年)によると、メンタルヘル스에 不調を感じたことが「ある」労働者の割合は、25.8%、「ない」は71.2%となっており、産業別にみると「鉱業、採石業、砂利採取業」(40.0%)、「医療、福祉」(36.0%)、「金融業、保険業」(33.1%)、「情報通信業」(29.2%)などで、全体よりも不調を感じた割合が高いという結果となっ

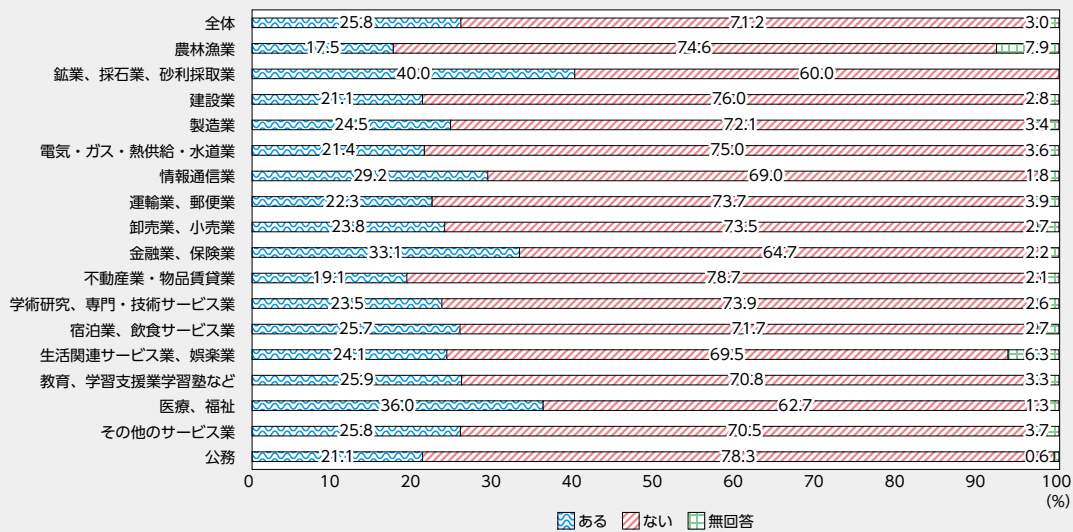
ている。

次に、第3-(2)-17図のとおり、労働時間とメンタルヘルス不調との関係を見ると、週実労働時間が「90時間以上」で不調を感じたことがある就業者の割合が37.5%、次いで「70～79時間」で30.4%となるなど、労働時間が長くなるとメンタルヘルス不調の経験があるとする割合が高まる傾向がある。

第3-(2)-18図のとおり、1週間当たりの実際の労働時間ごとに、健康に不安を感じる

**第3-(2)-16図 就業者のメンタルヘルス不調者(産業別)**

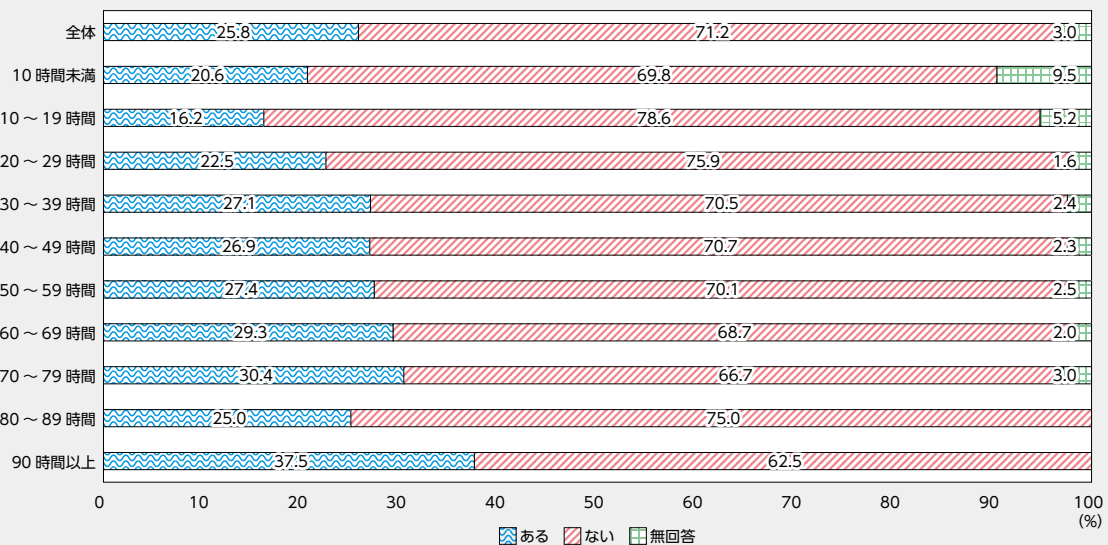
○メンタルヘルスに不調を感じたことが「ある」と回答した就業者の割合は25.8%、「ない」は71.2%となっている。これを産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」(40.0%)、「医療、福祉」(36.0%)、「金融業、保険業」(33.1%)、「情報通信業」(29.2%)などで、全体よりも不調を感じた割合が高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第2回日本人の就業実態に関する総合調査結果」(2014年)

**第3-(2)-17図 就業者のメンタルヘルス不調者(週実労働時間別)**

○週実労働時間が「90時間以上」で不調を感じたと回答する就業者の割合が37.5%と最も高く、次いで「70～79時間」で30.4%となるなど、労働時間が長くなるとメンタルヘルス不調の経験があるとする割合が高まる傾向がある。

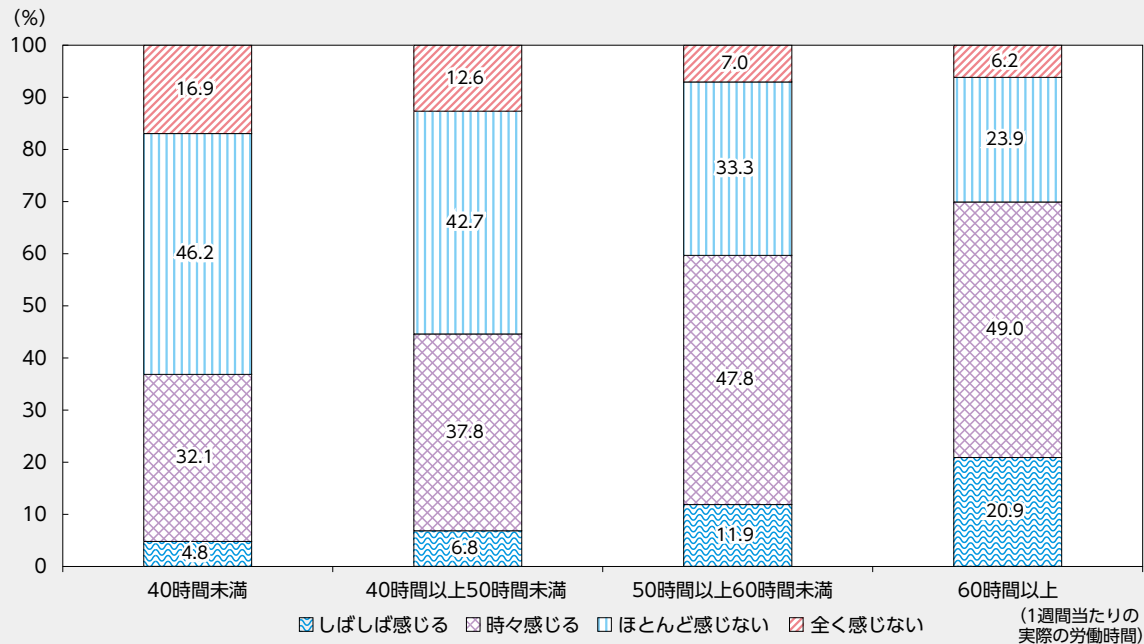


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第2回日本人の就業実態に関する総合調査結果」(2014年)

か否かを調査したところ、1週間当たりの実際の労働時間が40時間未満の場合には、健康に関する不安を「しばしば感じる」、「時々感じる」は36.9%となっているが、60時間以上の場合には69.9%まで高まっており、1週間当たりの実際の労働時間が増加するほど、健康に不安を感じる者の割合が上昇している。労働者の健康の確保という観点から長時間労働の是正が必要となる。

第3- (2) - 18 図 健康に対する不安

○労働時間が増加するほど、健康に不安を感じる者の割合が増加している。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1週間当たりの実際の労働時間別に、現在の働き方で健康に不安を感じるかについて、「しばしば感じる」「時々感じる」「ほとんど感じない」「まったく感じない」と回答した割合を集計。

### ● 効率的な人員配置や職場のコミュニケーションを通じた効率的な業務遂行が必要

本節では、労働者は長時間労働を削減したいと考えており、長時間労働の発生要因としては業務の繁閑、仕事の性質や顧客への対応のためといった他律的要因や、人員が不足しているということに加え、労働者が納得できる水準まで仕上げたいとする割合も高いことがわかった。一方で残業代を目的として長時間労働をするという割合は低い。また、仕事の成果と労働時間のバランスについて労働者の自らの考えと、労働者が上司、職場の雰囲気として考えるものとの間にギャップがある、すなわち上司や職場は仕事や職場に貢献を求めていると労働者は考えているという結果であった。そして、労働時間が長い労働者ほど、健康に関する不安を感じる割合が高くなっている。

これらのことから、長時間労働の削減に向けて、他律的な要因に対しては自社、労働者個人での対応は難しい面があるが、国民的運動を展開するとともに、需要の繁閑の分析を通じた効率的な人員配置や、外部から影響を受けにくいビジネスモデルへの転換などの工夫を行うこと、効率的な作業、ムダの排除のためには職場における上司、部下の間での求める成果の水準、進め方などについてすりあわせ、コミュニケーションを図っていくことが必要と考えられる。



### コラム 3-2 働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省では、企業が社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設した。サイトでは、企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や「企業における取組事例」などを掲載している。また、社員が「働き方・休み方改善指標」を用いて、自らの働き方・休み方を振り返るための診断を行うことも可能となっている。このほか、地方公共団体による、働き方改革に向けた取組やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の事例を掲載し、地域の実情に応じた取組を国・地方公共団体が一体となって情報を発信している。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなる。また、企業としては、離職リスクの上昇や企業イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになる。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められている。



【働き方・休み方改善ポータルサイト URL】  
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>

### コラム 3-3 労働時間と労働生産性

諸外国の労働時間の推移をみると、我が国では労働時間法制の変更や非正規化の進展による一人当たり平均労働時間の減少を背景として、長期的にみれば減少がみられ、近年では米国よりも低く、英国よりやや高い水準にあるように、アングロサクソン諸国に近い労働時間となっている。一方、ドイツ・フランスといった大陸ヨーロッパ諸国では1970年代は米国・英国と同水準であったものの、その後、急速に労働時間が減少し、いまでは日米英と比べるとかなり短い労働時間が実現されている。こうした米国とヨーロッパ諸国の労働時間のギャップが生まれた理由について、Prescott は税制の違いに理由を求める一方、Alesina らは労働組合運動や制度面での変更が大きな理由であると指摘している<sup>46</sup>。

では、こうした労働時間の推移は、各国の労働生産性とも関係がみられるのだろうか

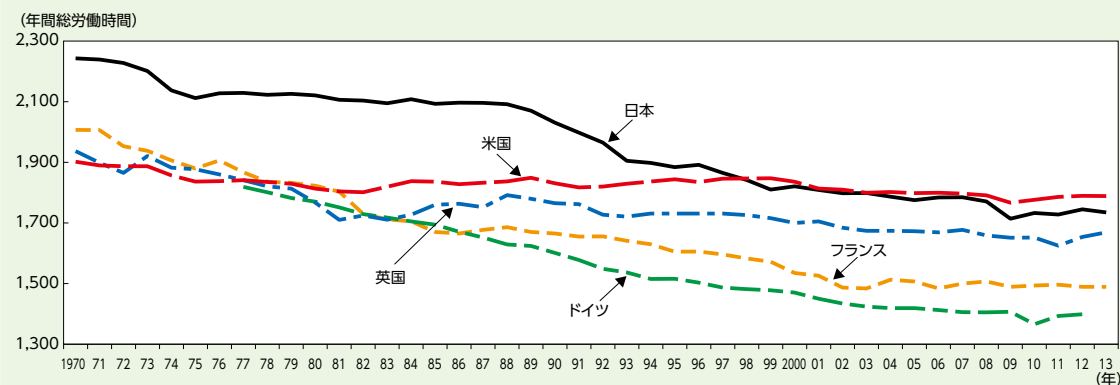
46 Prescott E.(2004) "Why do Americans work so much more than Europeans?" Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review, 28(1):2-13  
 Alesina A., Glaeser E. and Sacerdote B.(2006) "Work and leisure in the United States and Europe: Why so different?" NBER Macroeconomics Annual 2005, Vo.20

か<sup>47</sup>。1990年から2013年にかけてOECD諸国の労働時間と労働生産性をプロットすると、労働時間が短い国ほど労働生産性が高くなる傾向が確認される。こうした国際比較の示唆のみならず、Pencavel (2014)<sup>48</sup>のマイクロデータによる労働時間と労働生産性の分析によれば、長時間労働がストレスや過労のために限界生産性を低める可能性を指摘しており、長時間労働削減が労働生産性向上に効果があることが示されている。

短時間で質の高い仕事をすることは、労働者の健康確保につながるとともに、余暇時間の増加によって主体的な能力開発を促し、人的資本の蓄積にも資することとなり、ひいては企業収益にもプラスの影響を与えることとなろう。前述「働き方・休み方改善指標」を活用しながら業務フローや仕事の見直しを定期的に行い、働き方の効率化を目指していく個別企業レベルの取組が、働く一人一人の生産性を高めることにつながると考えられる。

コラム3-3-①図 諸外国の労働時間の長期推移

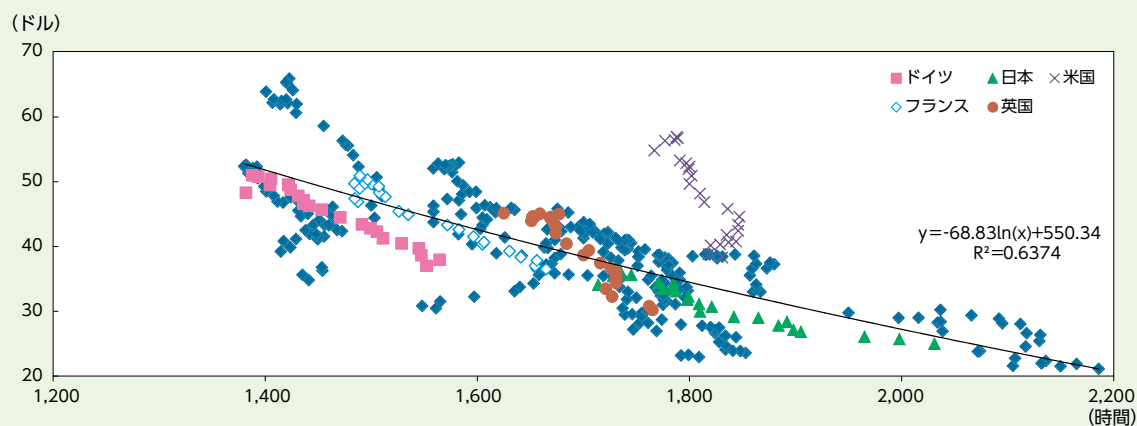
○ 1970年代では米英と同水準だった独仏の労働時間は、大きく減少している。



資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

コラム3-3-②図 労働時間と労働生産性の国際比較

○ 労働時間が短い国ほど労働生産性が高くなる傾向がある。



資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 労働生産性はマンアワーベースの購買力平価換算。1990年から2013年の各国の値をプロットしたもの。

47 Alesinaらによれば、1973年の石油危機以降、ドイツで始まった「働く時間は短く、十分に働く」(work less, work all)というスローガンの下で、総賃金は同じであるが、より短い時間働くという労働組合運動がヨーロッパに広まり、労働時間が大きく減少した結果、労働コストが上昇し、労働から資本代替が起きたことを指摘している。また、この資本深化と同時にヨーロッパでは労働生産性が上昇したが、B. van Ark, M. O' Mahony and M. P. Timmer(2008)はその理由として、資本代替の結果、資本装備率が上昇したため、労働生産性上昇が起きた可能性を指摘している。

48 J. Pencavel(2014) "The productivity of working hours" IZA D.P. No. 8129

## 第3節 働き方の改善による労働者、企業双方の好循環に向けて

本節では、長時間労働の削減に向けて、企業はどのように取り組んでいるのかを整理するとともに、長時間労働の削減によりどのような効果があるのか、具体的には労働生産性との関係で成果が見られるのか、企業に対して行った調査結果をもとに分析を行う。

また、前節では効率的な仕事のために労働者と企業のコミュニケーションの円滑化を指摘したが、これに加えてIT活用の効果についても分析をする。そして効率的な仕事、労働時間の削減の一方で、これまでの生産活動を維持・向上するために、付加価値の向上、希望する者の労働参加の必要性についてみることにする。

### 1 労働時間の削減の取組

●労働時間削減の取組として、実態の把握、長時間労働者や上司に対する注意といった取組が多い

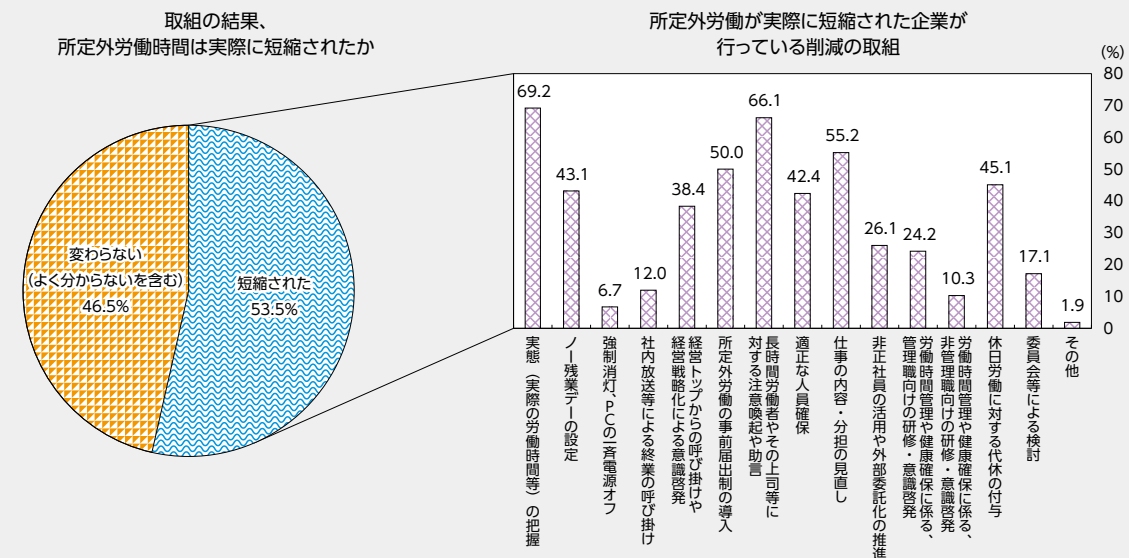
前出（独）労働政策研究・研修機構の調査により、企業に対して所定外労働時間の削減のために何かしら取り組んでいることがあるかと尋ねたところ、「ある」と答えた企業は92%となっており、企業も所定外労働時間の削減は大きな課題であると捉えていることが分かる。

では、長時間労働短縮に向けて企業はどのような取組を進めているのだろうか。またそれは効果を上げているのであろうか。

第3-(3)-1図により、同調査で、所定外労働時間の削減に向けた取組を行った結果、所定外労働時間が実際に短縮されたと回答する企業の割合をみると、「短縮された」が53.5%、「変わらない（よく分からないを含む）」が46.5%となっている。「短縮された」とする企業が「所

第3-(3)-1図 所定外労働の削減に向けた取組

- 削減の取組の結果、所定外労働時間が実際に短縮された企業は約54%となっている。
- 所定外労働時間が短縮された企業が行っている削減の取組は「実態の把握」「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」「仕事の内容・分担の見直し」の順に回答が多くなっている。



資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2015年）の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

（注）右図は、複数回答。

定外労働時間の削減に向けた取組」としてどのような取組を行っているのかをみると、「実態(実際の労働時間等)の把握」が69.2%と最も高く、次いで「長時間労働者やその上司等に対する注意喚起や助言」が66.1%、「仕事の内容・分担の見直し」が55.2%となっている。また、「経営トップからの呼び掛けや経営戦略化による意識啓発」は38.4%となっている。

厚生労働省がヒアリングを行った企業では、トップの強力なリーダーシップにより、残業の削減や有給休暇取得促進を推進し、残業半減、有給休暇の当年度付与日数100%消化を目標として示して大幅な改善に取り組み、残業時間の削減、有給休暇取得日数の増加を実現しており、経営トップが社内に明確なメッセージを示し、取り組むことも重要と考えられる。

●長時間労働削減の目的は働き過ぎの防止に加え、労働生産性の向上

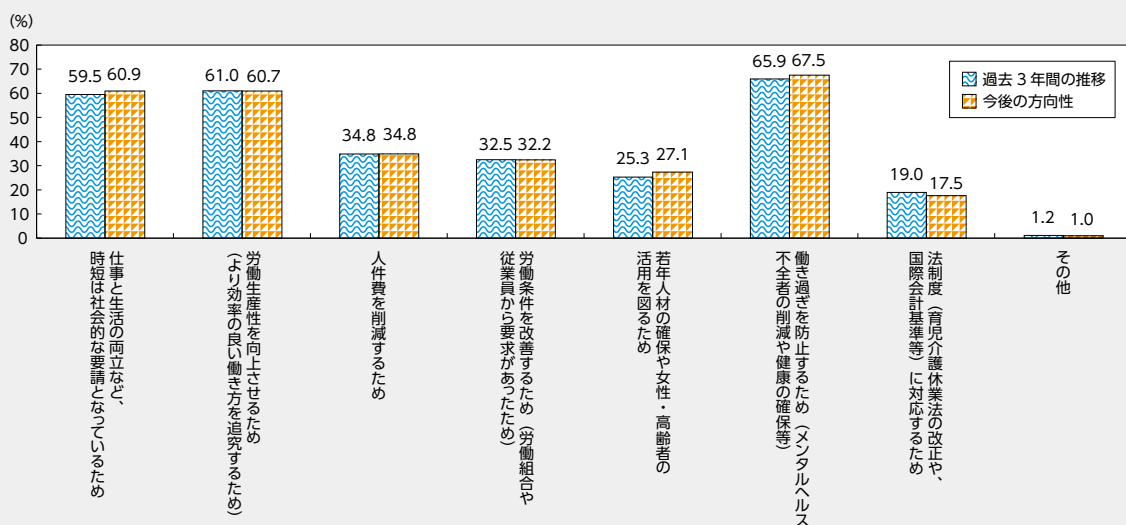
企業は先述のような取組で労働時間の削減に取り組んできているが、どのような目的を持って削減しているのだろうか。

第3-(3)-2図により、「年間総実労働時間を短縮してきた(短縮を考えている)理由」をみると、「働き過ぎを防止するため」「仕事と家庭の両立など、時短は社会的な要請となっているため」と回答する割合が高くなっている。これに加え「労働生産性を向上させるため」と回答した企業は、過去3年間の推移で年間総実労働時間を短縮してきた企業では61.0%と、今後の方向性として年間総実労働時間の短縮を考えている企業においても60.7%と高くなっている。

第3-(3)-3図により、企業規模別にみると、全体としての傾向は変わらないが、「仕事と家庭の両立など、時短は社会的な要請となっているため」「労働生産性を向上させるため(より効率の良い働き方を追求するため)」「働き過ぎを防止するため(メンタルヘルス不全者の削減や健康の確保等)」を挙げる企業割合は、企業規模が大きい方が高い割合となっている。

第3-(3)-2図 年間総実労働時間を短縮してきた(短縮を考えている)理由

○ 過去3年間の推移で年間総実労働時間を短縮してきた企業、今後の方向性として年間総実労働時間を短縮していく企業いずれも、「労働生産性を向上させるため」と回答した企業の割合は高い。

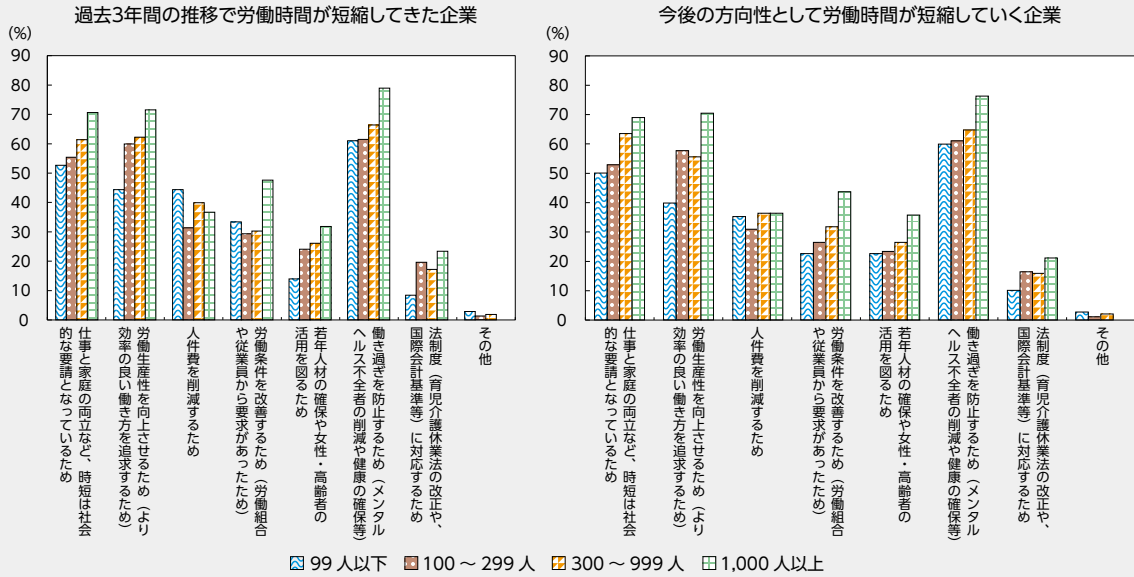


資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 数値は、過去3年間の推移で年間総実労働時間が短縮してきたと回答した企業、または、今後の方向性として年間総実労働時間が短縮していくと回答した企業のうち、それぞれの短縮してきた理由(短縮を考えている理由)を選択した比率。  
2) 複数回答。

第3- (3) - 3図 年間総実労働時間を短縮してきた(短縮を考えている)理由(規模別)

○ 企業規模が大きいくほど、「仕事と家庭の両立など、時短は社会的な要請となっているため」「労働生産性を向上させるため」「働き過ぎを防止するため」を回答する割合が高くなっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 数値は、過去3年間の推移で年間総実労働時間が短縮してきたと回答した企業、または、今後の方向性として年間総実労働時間が短縮していくと回答した企業のうち、それぞれの短縮してきた理由(短縮を考えている理由)を選択した比率。  
2) 複数回答。

●労働生産性は所定外労働時間を短縮した企業ほど同業他社と比べて高いと認識

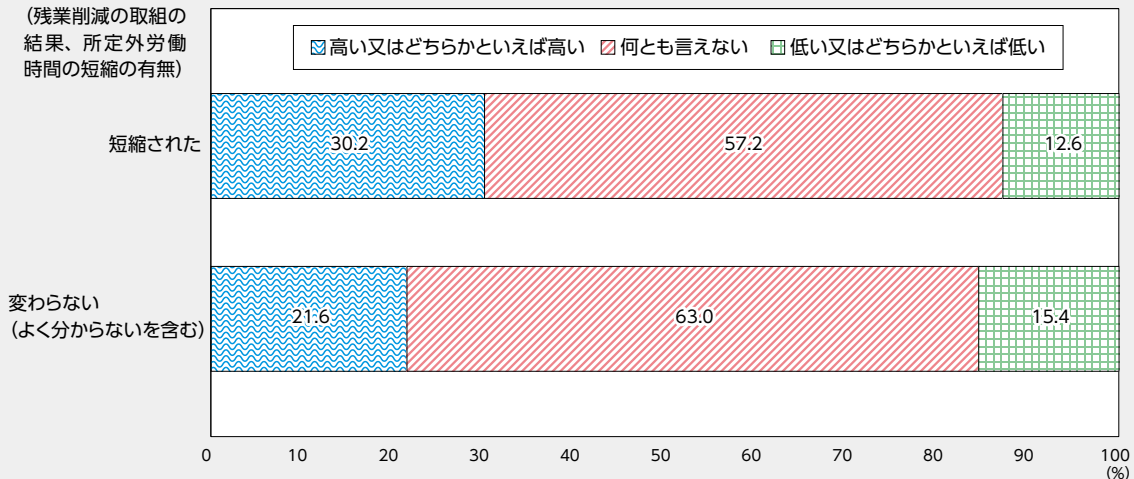
所定外労働時間短縮の目的の一つとして「労働生産性を向上させるため」を挙げる企業の割合が高いが、実際に所定外労働時間短縮と労働生産性との関係はどのようになっているのだろうか。

第3- (3) - 4図により、残業時間削減の取組の結果、所定外労働時間の短縮がなされた

第3- (3) - 4図 所定外労働時間短縮の有無別生産性の評価

○ 残業削減の取組の結果、所定外労働時間が短縮した企業ほど、労働生産性が同業他社に比べて高いと回答する割合が高い。

(残業削減の取組の結果、所定外労働時間の短縮の有無)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 企業に対し「貴社の労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)を、同業他社と比べた評価はどうか」と尋ねたもの。

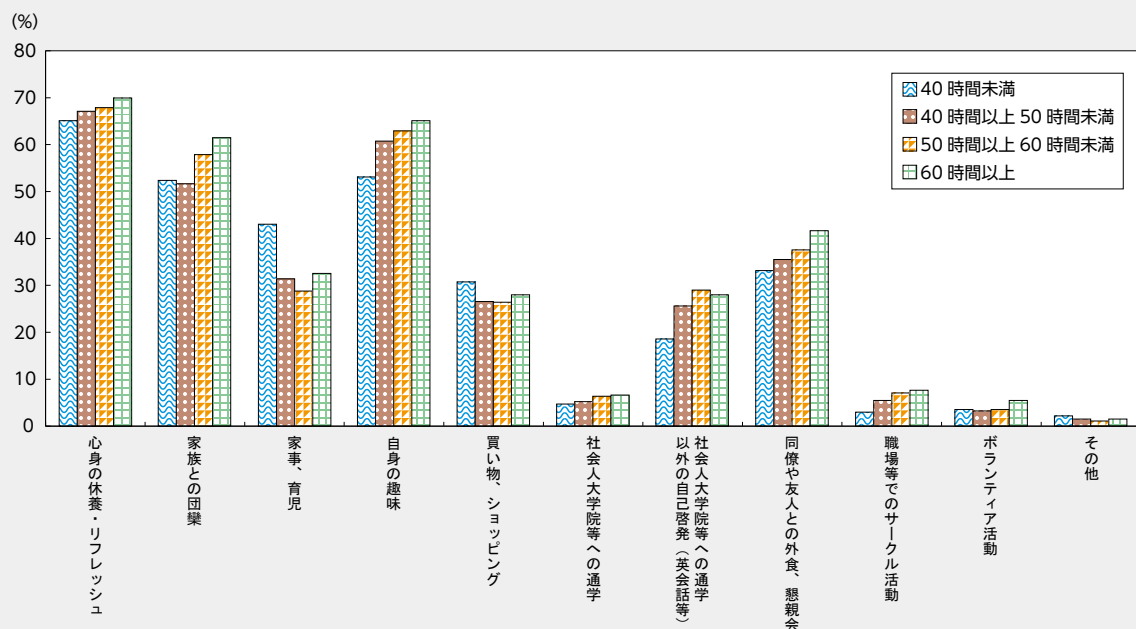
回答した企業、変わらない（よく分からないを含む）と回答した企業の間で、同業他社と比べて自社の労働生産性をどのように評価しているかをみでみる。すると、残業削減の取組の結果、所定外労働時間が短縮されたとする企業のほうが、労働生産性が同業他社に比べて高い、どちらかといえば高いと考える割合が相対的に高くなっている。この結果について因果関係は明確ではないものの、生産（成果）が一定、あるいは増加する中で、労働時間の短縮を通じた労働投入の減少の効果が表れている、労働時間の短縮により疲労度が減り、限られた中でより効率的な業務の遂行ができているといったことが考えられる。

●労働者の学習に対する意欲も高い

前述の厚生労働省による企業ヒアリングでは、労働時間の削減により疲労度の低減、モチベーションの向上や、自己研鑽の進展が指摘されていたところであるが、同様のことは、今回のアンケート調査の中でも見ることができる。第3-(3)-5図により、労働者に対して、18時頃には退社出来るようになったら何をするかと尋ねたものへの回答をみると、「心身の休養・リフレッシュ」「自身の趣味」「家族との団欒」の割合が多いが、「社会人大学院等への通学」と「自己啓発（英会話等）」といった自らの能力向上に取り組みたいとする主旨の回答を合わせてみると高い結果となっている。このように所定外労働時間を削減することで、健康の確保、家庭との両立の可能に加え、能力開発に取り組む仕事の効率性や専門性の向上につながることを期待される。

第3-(3)-5図 18時頃には退社できるようになった場合にしたいこと（実際の労働時間別）

○ 「心身の休養・リフレッシュ」「自身の趣味」「家族との団欒」を選択する労働者の割合が高いが「社会人大学院等への通学」、「自己啓発（英会話等）」を合わせてみると自らの能力向上の取組を行いたいとする割合も高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 実際の労働時間は、1週間の残業時間も含めた時間。  
2) 複数回答。

●仕事を効率的に進めるには、ITの活用も重要

効率的な働き方を進めるツールとして情報通信技術（IT）の活用が考えられる。第3-(3)-6図のとおり、企業に対して過去3年間にITの活用を増やしたかという点について尋ねた

ところ、約3割近い企業が「増やした」と回答し、それ以外は「変わらない」との回答であった。ITの活用については、その活用により業務が代替され人員が削減されるという指摘もある。ITの活用を過去3年間に増やしたとする企業について、従業員数がどう変化したかを尋ねたところ「変わらない」と回答した企業がもっとも多く、次いで「増えた」とする企業の割合が多くなっている。これは同時期に企業の置かれている経営状況がどのようになっているかにも左右されるため留意が必要であるが、今回の調査結果ではITの活用に伴って従業員を減らすというのは少ない状況となっている<sup>49</sup>。

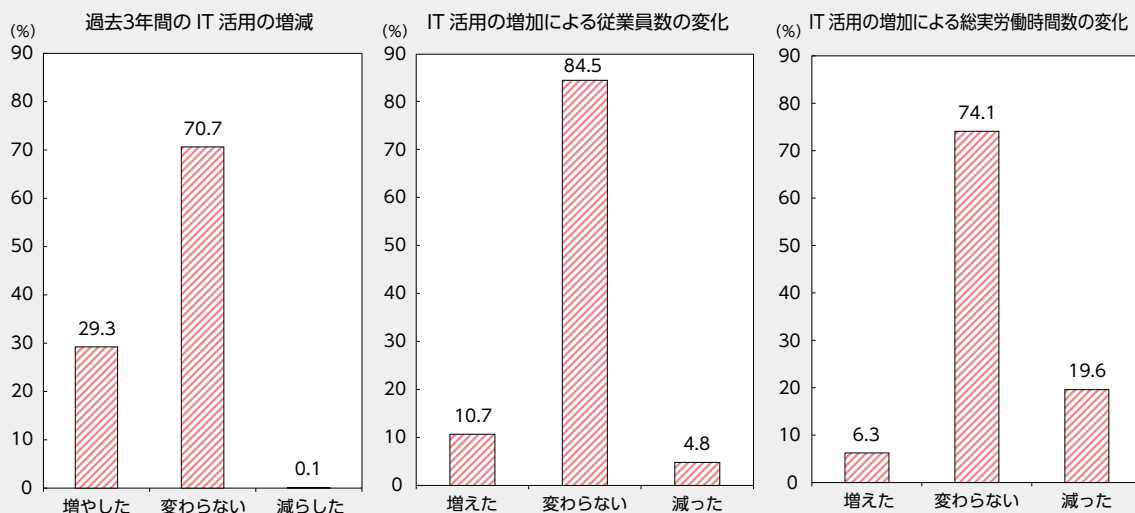
では、ITの活用にともなって労働時間はどのようになるのかをみると、「変わらない」が最も多いものの、次いで「減った」という割合が約20%程度となっており、労働時間が増えたとする割合（6.3%）よりも高くなっている。

ITの活用により労働時間が減ったということは、その活用により仕事の進め方が効率的になったということが考えられる。そこで、第3-(3)-7図により、企業が考えるIT活用のメリットについてみると、「業務プロセスや作業効率の向上」「情報収集能力の向上」「社内コミュニケーションの円滑・活発化」と回答する割合が高くなっており、ITの活用により業務の効率化が図られていると考えられる<sup>50</sup>。

第2章で我が国はIT投資が米国に比べて低いという分析結果について触れた。IT投資を行うことで労働生産性を高めていくことは、マクロ経済への効果のみならず、業務の効率化を通じて労働者個人の長時間労働の削減にもつながることが期待される。

### 第3-(3)-6図 ITの活用と従業員数・労働時間の変化

- 「過去3年間に、貴社は情報通信技術（IT）の活用を増やしましたか」という質問に対して、「変わらない」と回答する企業が最も多いが、「増やした」と回答する割合も多い。
- ITの活用を増やしたとする企業に対する「ITの活用増減に伴い、従業員数はどう変化しましたか」という質問に対して、「変わらない」と回答する企業が最も多く、次いで「増えた」と回答する企業が多い。
- ITの活用を増やしたとする企業に対する「ITの活用増減に伴い、貴社全体の総実労働時間数はどうなりましたか」という質問に対して、「変わらない」と回答する企業が最も多く、次いで「減った」と回答する企業が多い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

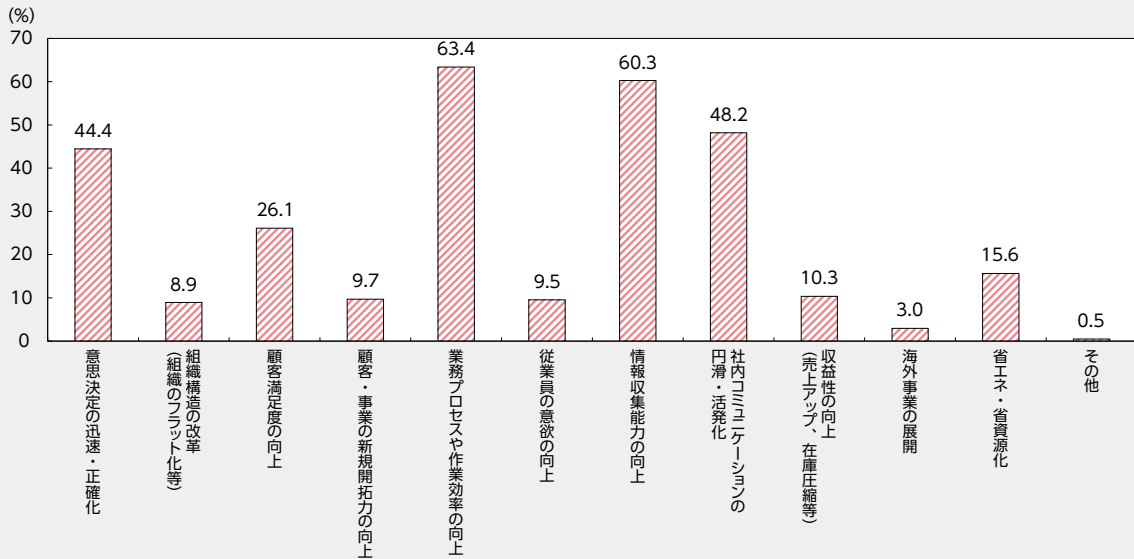
(注) 中央図及び右図は、過去3年間でIT活用を増やしたと回答した企業における、それぞれの回答した割合を示している。

49 「平成26年版 情報通信白書」において、ICT化の進展の雇用の関係を見ているが、雇用を増加させている企業が積極的にICT投資を行っているとしている。

50 「平成26年版 情報通信白書」において、ICT投資の目的と効果を見ているが、「一人あたり作業能率の向上」「業務プロセスや作業効率の改善」といった項目について、ICT投資の目的として設定し、効果もあるとする割合が高くなっている。

第3-(3)-7図 IT活用のメリット

○ IT活用のメリットとして、「業務プロセスや作業効率の向上」「情報収集能力の向上」「社内コミュニケーションの円滑・活発化」を挙げる割合が高い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)  
 (注) 複数回答。

2 効率的な働き方と経済成長の実現に向けて

労働時間の削減は、一人当たりの労働投入の削減を意味し、単純に考えれば生産活動にとってはマイナスの要因となる。それを克服するには、労働生産性を向上させていくこと、労働投入の絶対数を増やすことが考えられる。それぞれについてどのような方向性が考えられるか検討する。

●更なる労働生産性向上のためには、付加価値の向上、効率的な業務遂行、人材育成が鍵  
 まず、労働生産性の向上のためにどのような取組が考えられるかを検討する。

第3-(3)-8図のとおり、企業へのアンケート調査で「労働生産性を(さらに)高めるため、必要なものは何だと思いますか」に対して、回答の割合が高い選択肢は、

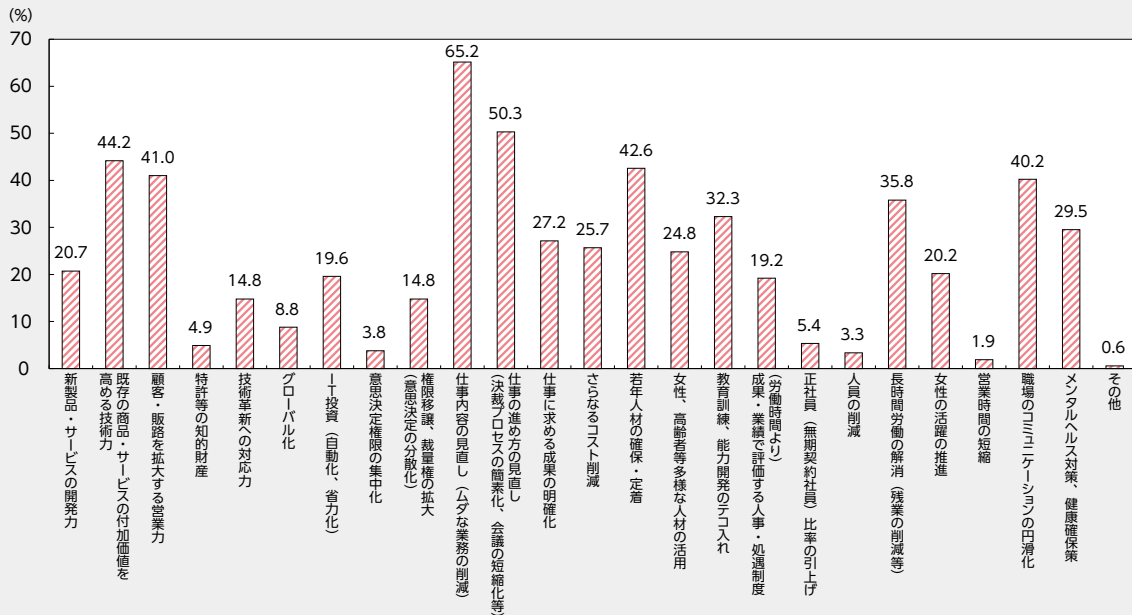
- ・「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力」(44.2%)、「顧客・販路を拡大する営業力」(41.0%)といった付加価値を高める取組
- ・「仕事内容の見直し(ムダな業務の削減)」(65.2%)、「仕事の進め方を見直し」(50.3%)、「職場のコミュニケーションの円滑化」(40.2%)、「長時間労働の解消(残業の削減等)」(35.8%)といった効率的な働き方での取組
- ・「若年人材の確保・定着」(42.6%)、「教育訓練・能力開発のテコ入れ」(32.3%)といった人材確保・育成の取組

となっている。



## 第3- (3) - 8図 労働生産性を高める取組（企業側）

○ 労働生産性を高める取組として「仕事内容の見直し」、「仕事の進め方の見直し」、「既存の商品・サービスの付加価値を高める技術力」、「若年人材の確保・定着」、「顧客・販路を拡大する営業力」などを挙げる企業が多い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)

(注) 1) 複数回答。

2) 本調査は、企業に対し「労働生産性を(さらに)高めるため、必要なものは何だと思いますか」と尋ねたもの。

## コラム 3-4 介護分野におけるロボット技術を活用した業務の負担軽減や効率化へ向けた動き

業務の効率化とともに介護分野では、業務の負担軽減に向けた取組も行われている。

2012年から2014年には団塊の世代が一挙に高齢者になり、毎年100万人以上高齢者が増加した。これに伴って介護職員の数も2012年の170万人から、2025年には約250万人が必要とされているものの、現に従事している介護職員の7割が腰痛などを抱えるとされ介護現場の負担軽減も必要となっている。

このような背景を踏まえ、「ロボット新戦略」(平成27年2月10日日本経済再生本部決定)では、介護従事者の身体的負担を軽減する介護ロボットを導入することにより、安全で安定した職場環境作りや、人の手にしか成し得ない質の高いサービスを効率的に提供することなどを推進するために、介護現場のニーズに即した実用性の高い機器が開発されるよう、具体的な現場ニーズを特定したうえで、研究開発支援や開発段階に応じた介護現場と開発現場のマッチング支援を実施することなどとしている。

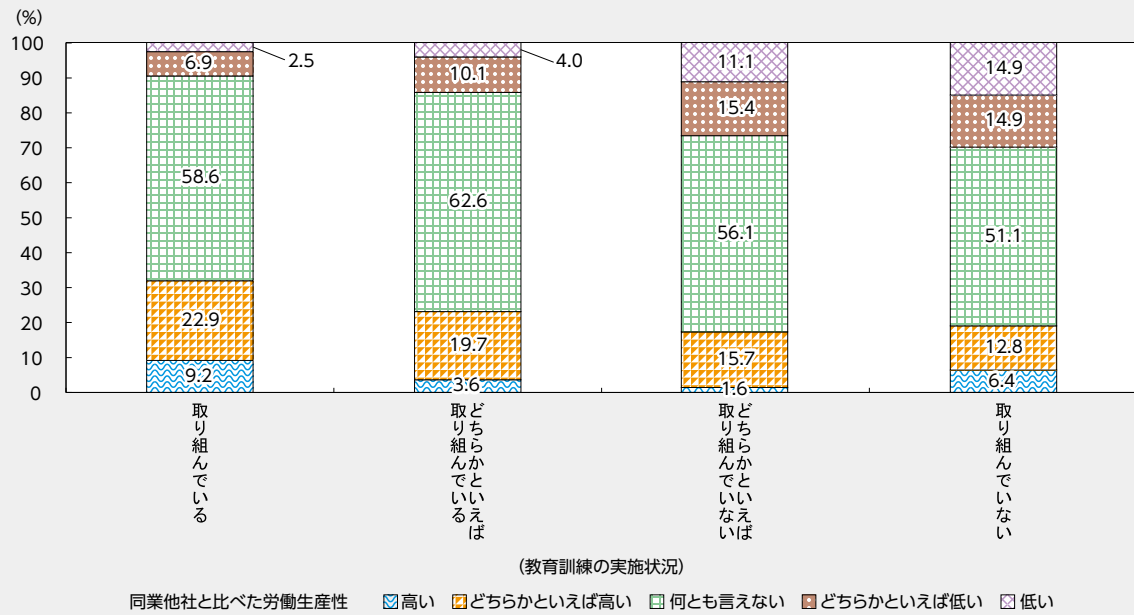
## ●教育訓練に取り組む企業は同業他社と比べた労働生産性が高いと評価しており、売上高も増加

上述の労働生産性の向上に資する取組のうち、効率的な働き方については、これまで分析を行ってきたところであり、それ以外の付加価値を高める取組として考えられる人材の確保・育成に対しては、教育訓練の取組が重要である。

第3- (3) - 9図により、企業への調査で、教育訓練の取組状況別に、その企業が自社の労働生産性を同業他社と比べてどのように考えているかをみても。すると教育訓練に「取り組

第3-(3)-9図 教育訓練の実施状況と同業他社と比べた労働生産性

○ 教育訓練に取り組んでいる、どちらかといえば取り組んでいるとする企業のほうが、自社の労働者の労働生産性が同業他社と比べて「高い」「どちらかといえば高い」と回答する割合が相対的に高くなっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
(注) 企業に対し「貴社の労働生産性(従業員一人当たりの付加価値)を同業他社と比べた評価はどうか」と尋ねたもの。

んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」とする企業の方が、自社の労働生産性が同業他社と比べて「高い」「どちらかといえば高い」と評価する割合が、「どちらかといえば取り組んでいない」「取り組んでいない」とする企業よりも高い結果になっている。

また、第3-(3)-10図により、教育訓練の取組状況別に、過去3年間の売上高の推移との関係を見ると、教育訓練に「取り組んでいる」「どちらかといえば取り組んでいる」とする企業の方が、売上高が「大幅に増加(15%以上)」「増加(5%以上15%未満)」とする割合が高い結果となっている。

このように、教育訓練に取り組んでいる企業は、同業他社と比べて自社の従業員の労働生産性が高いと認識し、過去3年間の売上高も増加しているとする割合が高くなっており、付加価値を生み出すことを担う人材の育成のために教育訓練が重要であることが示唆される。

●希望する労働者が、希望通り働くことができるようにすることが重要

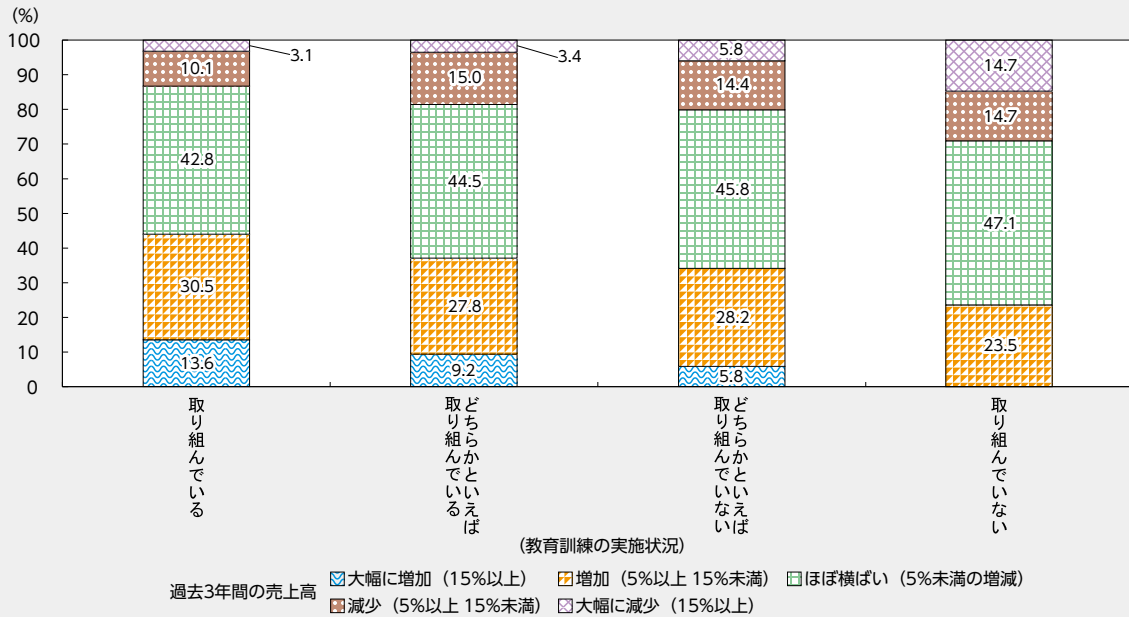
次に、労働投入をどのように確保していくことができるのかという点を考える。

非正規雇用労働者は、景気の回復に伴い女性を中心として新たに労働市場に参画する者や、継続雇用制度などにより再雇用される高齢者を中心に増加傾向にある。また、第3-(3)-11図のとおり、非正規雇用労働者のうち追加就業を希望する者をみると男性約60万人、女性約106万人、合計で約166万人が存在している。さらに、第3-(3)-12図のとおり、完全失業者について、仕事につけない理由として、「勤務時間・休日などが希望と合わない」をあげる者の数は、2015年1~3月期でみて、24万人となっており、2002年から10年間程度でみてもおおむね20万人から30万人で推移している。

このように追加で働くことを希望する者や、勤務時間・休日などが希望と合わないために働

第3- (3) - 10 図 教育訓練の実施状況と過去3年間の売上げ推移

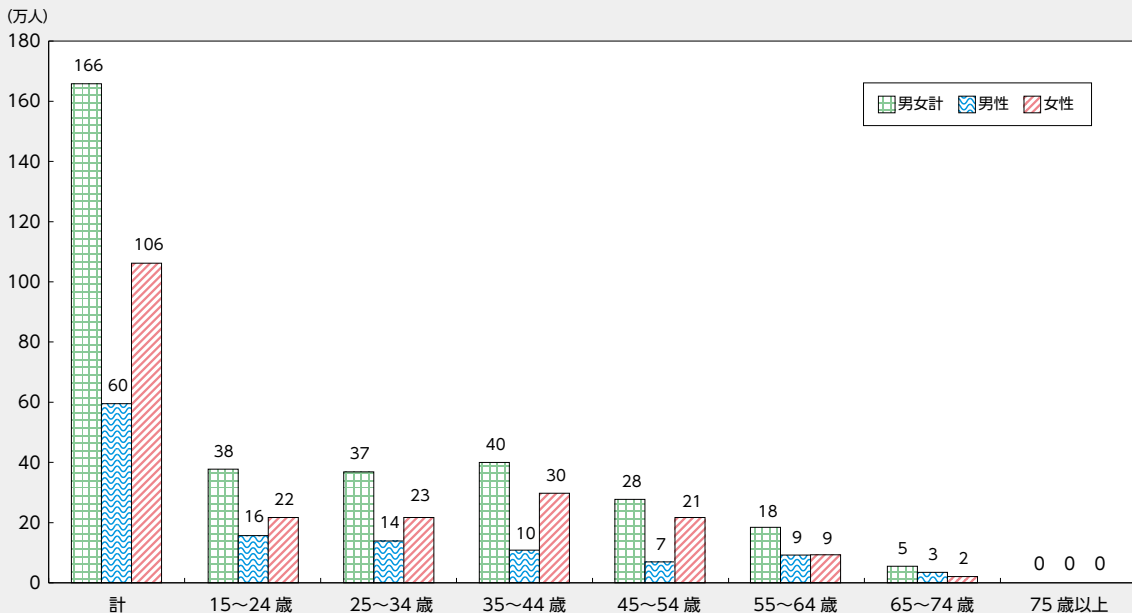
○ 教育訓練に取り組んでいる、どちらかといえば取り組んでいるとする企業のほうが、売上げが「大幅に増加（15%以上）」、「増加（5%以上15%未満）」したとする割合が高くなっている。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計  
 (注) 不明を除く。

第3- (3) - 11 図 非正規雇用労働者のうち追加就業希望者数

○ 非正規雇用労働者のうち追加就業を希望する者は、男女計で約166万人存在している。

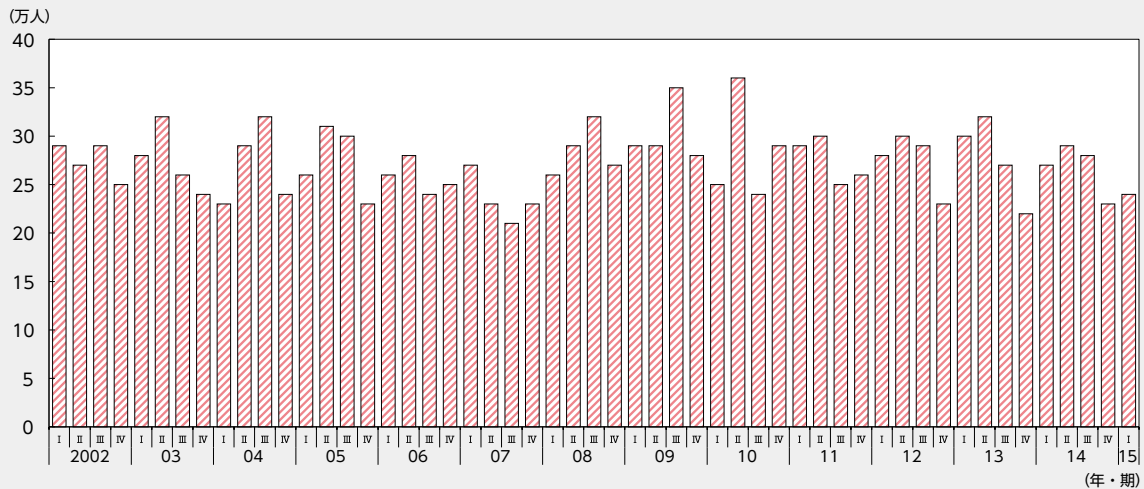


資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 雇われている人のうち、正規の職員・従業員以外の者で、「この仕事を今後も続けますか」に対して、「この仕事のほかに別の仕事もしたい」を選択した者を集計している。

いていない者の就業が実現できるようにすることが重要であり、そのためには、企業は柔軟な勤務時間の設定など、ニーズに応じた働き方を提供していくことも重要であろう。

第3- (3) - 12 図 仕事につけない理由別完全失業者数 (うち勤務時間・休日などが希望と合わない)

○ 働きたいが、勤務時間・休日などが希望と合わないという理由で失業している者は、おおむね 20 万人から 30 万人の間で推移している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」

(注) 1) 2011 年I期からIII期の数値は総務省統計局により補完推計されている数値を用いている。

2) 完全失業者のうち、「仕事につけないのはどうしてですか」に対して、「勤務時間・休日などが希望と合わない」を選択した者を集計している。

● 効率的な働き方の実現のために

本節では、企業は所定外労働時間削減の目的として、働き過ぎの防止はもとより、労働生産性の向上も目的としており、現に、アンケート調査では所定外労働時間を短縮している企業は自社の労働生産性は同業他社と比べて高いと認識していることから、長時間労働削減は労働者にとってだけでなく、企業にとっても意義のあるものであることが分かった。

所定外労働時間削減のためには効率的に仕事を進めることが必要となるが、IT の活用により労働時間が減ったと答える企業の割合が多く、IT 投資の活用も一つの方策である。第2章でも述べたように我が国は他の国に比べて IT 投資が少ない状況にあることから、働き方の改善のためにも今後更なる IT 投資とその有効な活用が必要であることが示唆される。

労働時間の削減をしつつ、生産活動を維持・向上していくためには、労働生産性の向上や労働投入の増加が必要となり、労働生産性の向上のためには付加価値を高めることや人材育成が重要である。教育訓練に取り組んでいる企業は、自社の労働生産性が同業他社と比べて高いと認識し、また、過去3年間でみた売上高が増加したとする割合が高いことから人材育成の重要性が指摘できよう。

さらに、労働投入を増やす方策としては、追加で就業を希望する方が参加できるようにすること、さらには、勤務時間・休日などが希望とあうような多様な働き方を提供していくことが必要と考えられる。

**コラム 3-5 働き方改革等に関する動き**

## ◎ 夏の生活スタイル変革（通称 ゆう活）

長時間労働により国民が豊かさを実感できていない現状を打破するためには、長時間労働の削減など働き方の見直しが求められている。厚生労働省では、2014年9月に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を立ち上げ、働き方の見直しに向けて、企業トップへの働きかけ、企業が取り組む好事例の収集や紹介などに取り組んでいる。

こうした中、働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏のスタイルを変革する新たな国民運動として「夏の生活スタイル変革（通称 ゆう活（ゆうやけ時間活動推進）」を、政府を挙げて展開している。これは、夏の時期に朝型勤務やフレックスタイム制などを推進し、夕方早くに職場を出るといった生活スタイルに変えていくものであり、それぞれの企業や働く人の実情に応じた自主的な取組を可能な範囲で実施いただくものである。

厚生労働省のホームページでは、「夏の生活スタイル変革」を含む働き方改革に取り組む企業を紹介している。

## ◎ 過労死等防止対策推進法

過労死等の防止のための対策については、2014年11月1日に施行された過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、厚生労働省に新たに設置された過労死等防止対策推進協議会の意見を聴いて定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）に沿って、その効果的な推進を図ることとしている。