

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

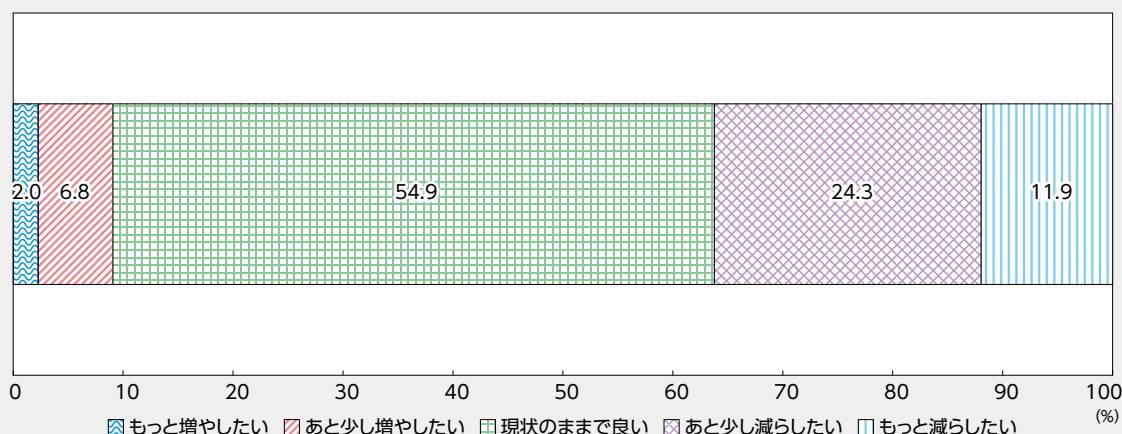
長時間労働について、労働者はどのように考えているのであろうか。

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⁴³。

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。



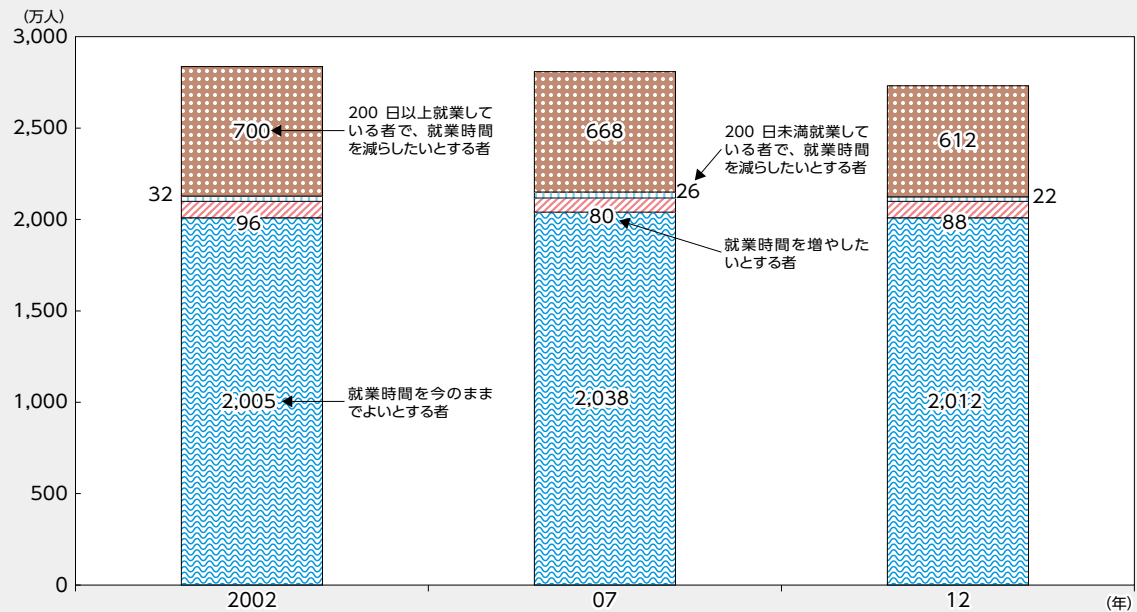
資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)

(注) 本件調査は主に正社員を対象としている。

⁴³ 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。

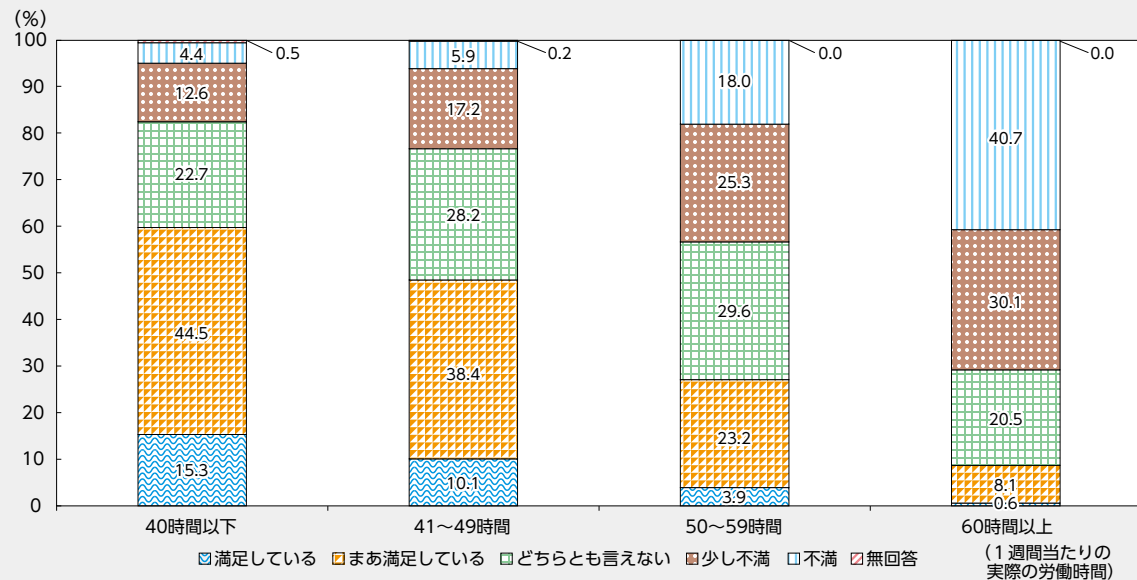


資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- 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、業務の繁閑、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、「業務の繁閑が激しいから、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。

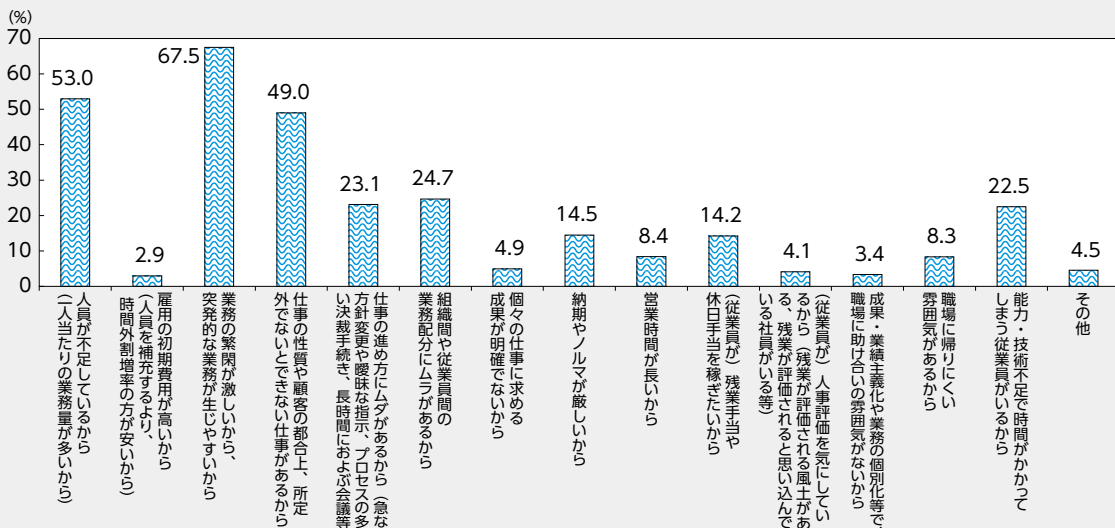
産業別にみても、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」「人員が不足しているから」が高い割合となっているが、宿泊業、飲食サービス業では「営業時間が長いから」が他の業種に比べ非常に高い割合となっている(付3-(2)-2表)。

上記の要因のうち、「業務の繁閑が激しいから、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⁴⁴。

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、「業務の繁閑が激しいから、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・仕事が集まっていたが、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

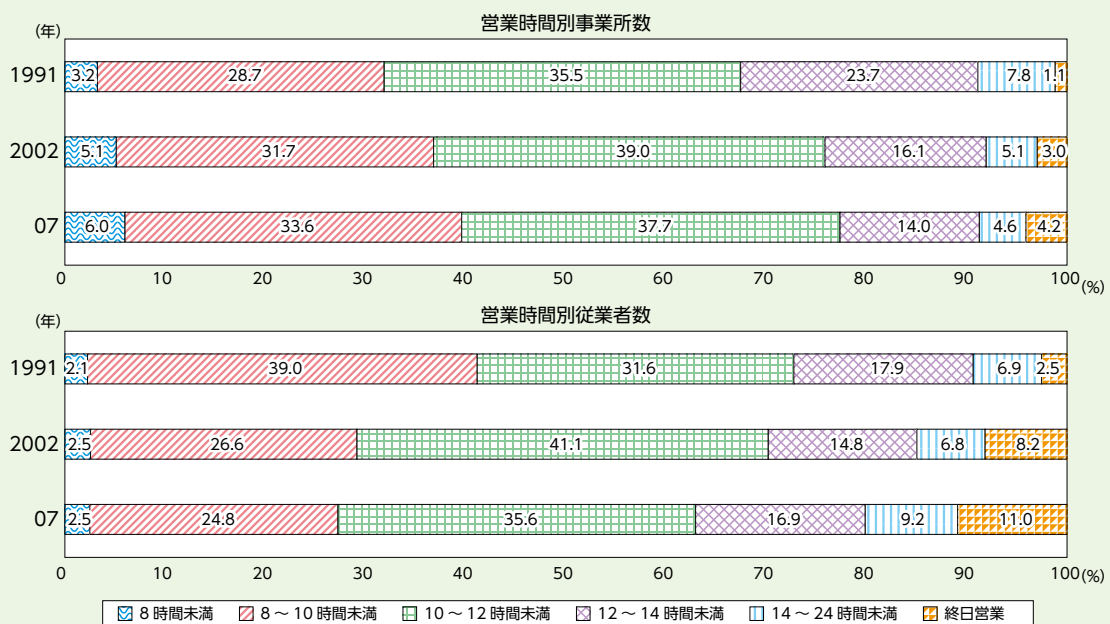
企業は財・サービスを供給する立場であり、そのサービスを需要する消費者や企業のニーズを踏まえた対応をすることになる。労働は生産の派生需要である⁴⁵ことを考えると、営業時間によって労働者の労働時間も影響を受けると考えられる。

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。

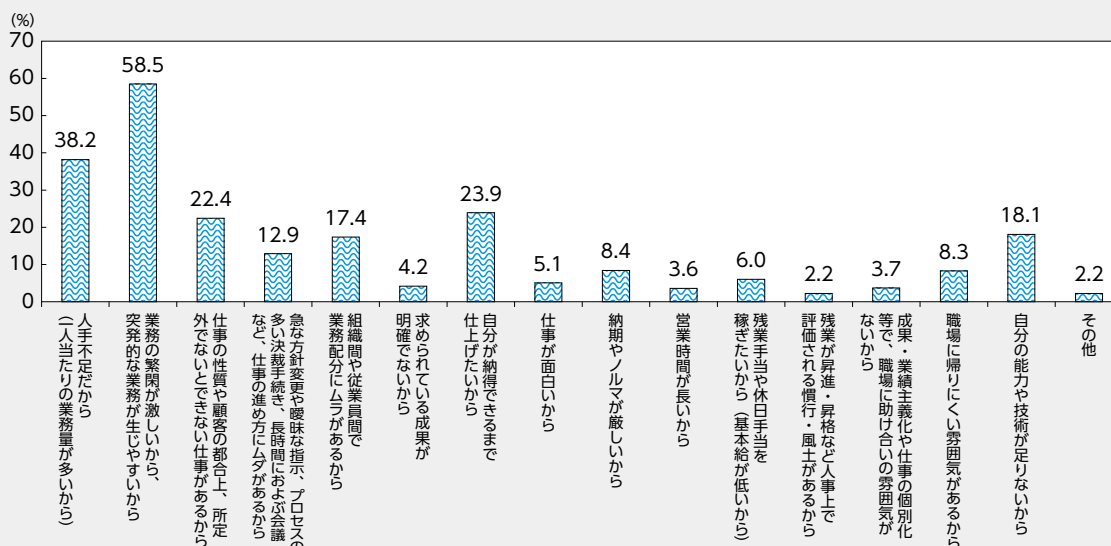
●労働者側が考える所定外労働時間の発生要因として、業務の繁忙、突発的な業務など他律的 要因が高い

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。



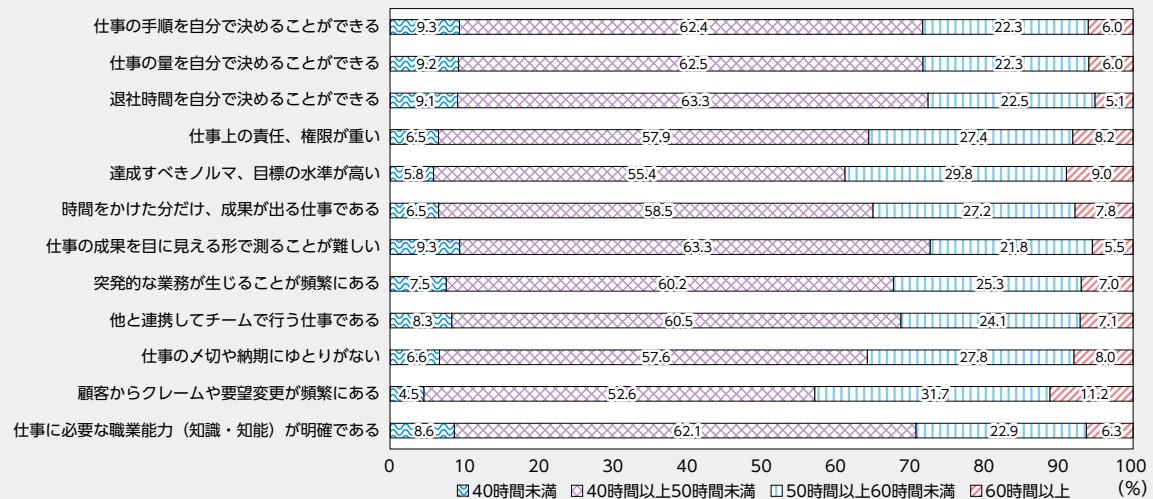
資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（2015年）

（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。

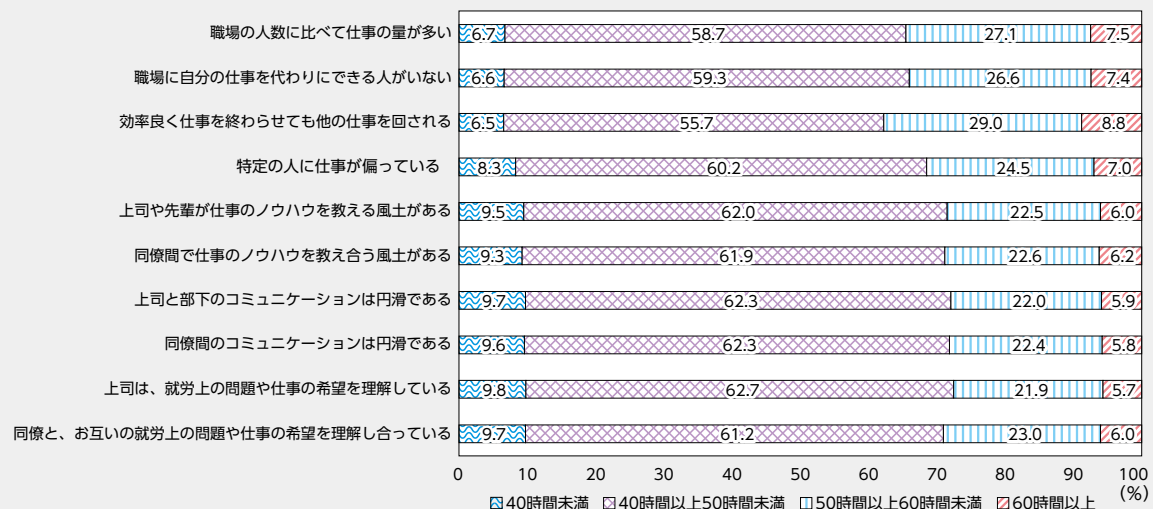


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(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。

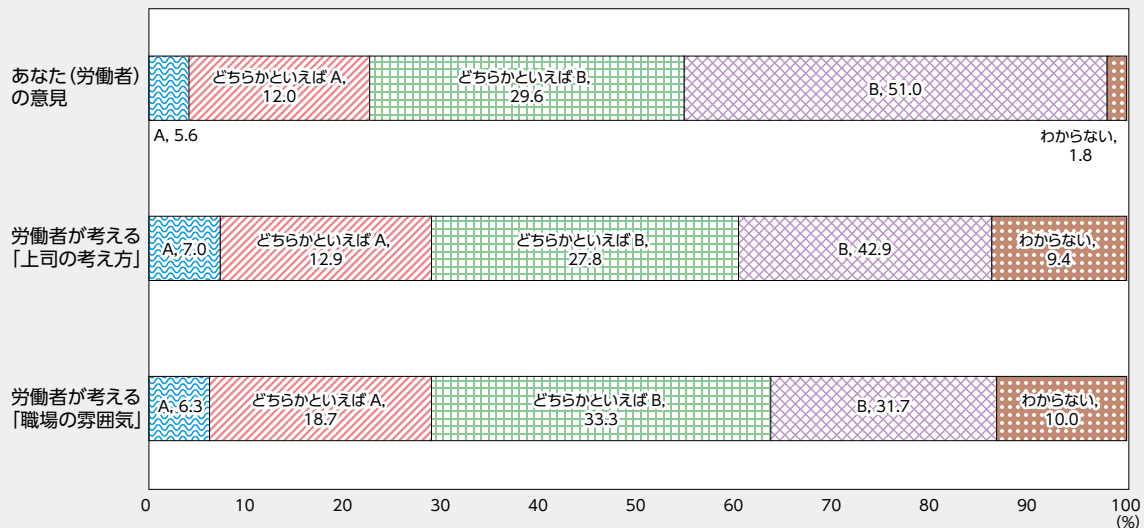
また、第3-(2)-9図のとおり、会社への貢献の考え方について「正社員である以上、仕事以外の時間を犠牲にしてもできる限り会社に貢献すべきだ」と「正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ」のいずれに近いかを聞いたところ、労働者の意見は「正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ」とする割合が高い。労働者自身は、仕事にだけ注力するのではなく、一定の時間内で会社・仕事に対応していくという姿勢であることがうかがえる。

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

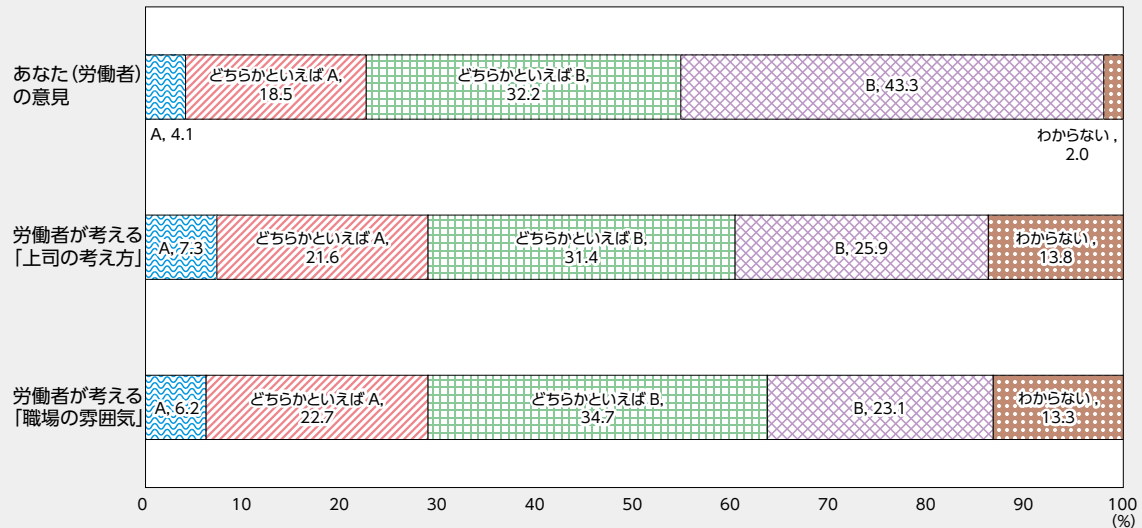


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(2015年)

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

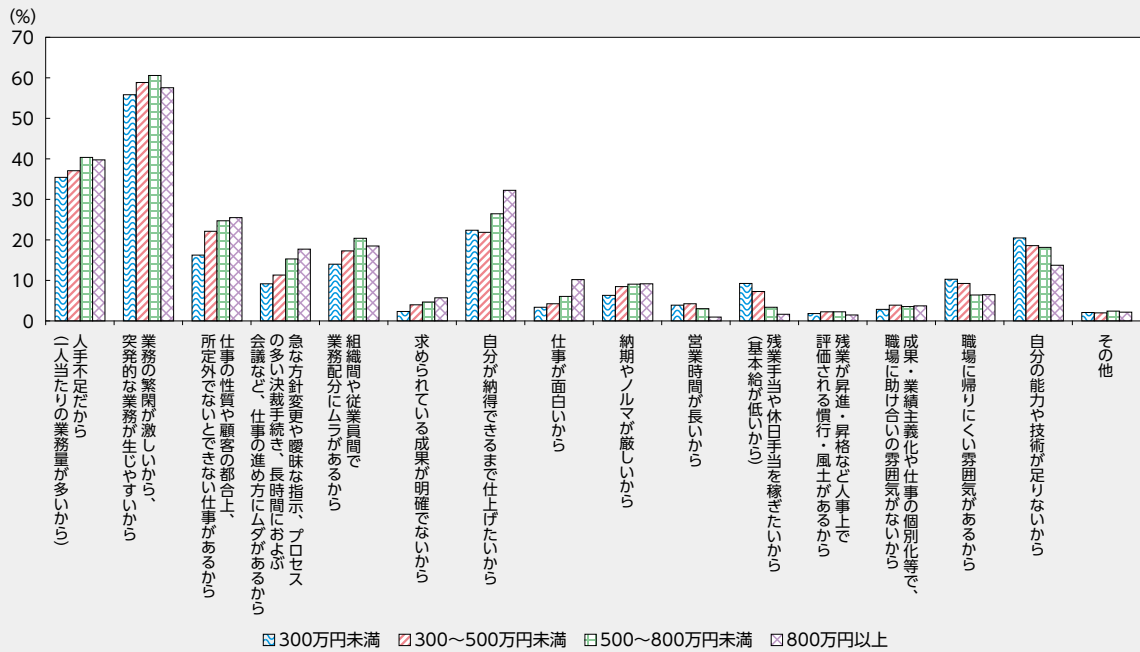
これまで、業務、仕事の仕方、労働者が周りを意識するといった要因による残業について確認したが、次に労働者自身の要因による残業の可能性について整理をしていく。

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)

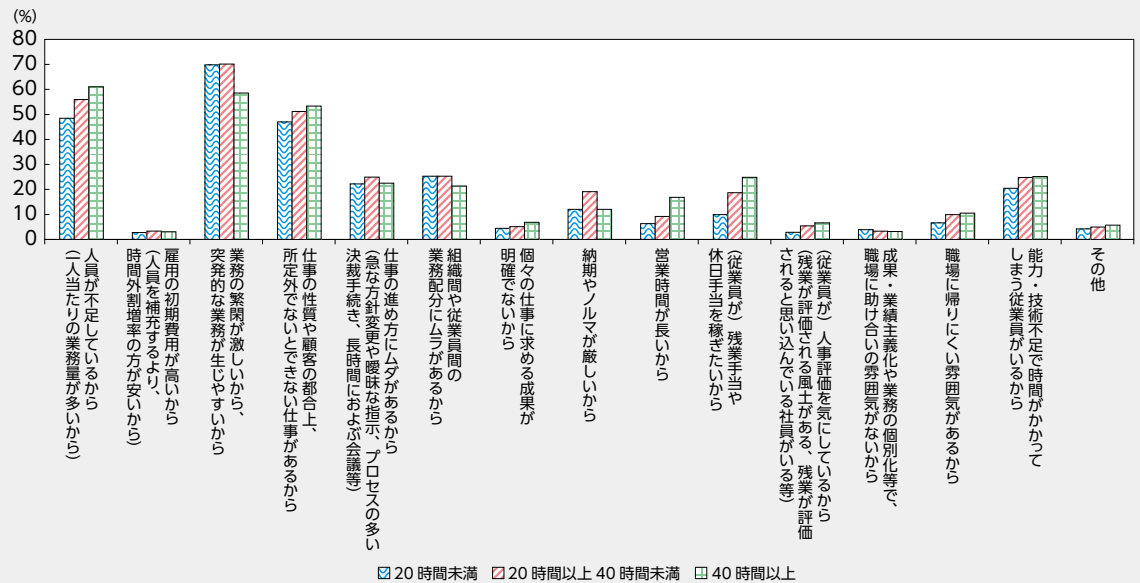
○ 所定労働時間を超えて働く理由を年収別にみると、「自分が納得出来るまで仕上げたいから」を挙げる労働者は年収が高い者ほど多く、「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」を挙げる者は年収が低い者ほど多い。



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)。

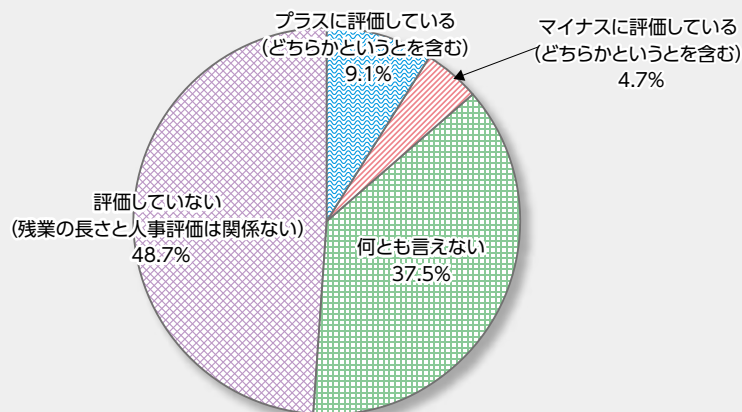
また、第3-(2)-13図では、企業に対して所定外労働時間の長い従業員は、結果として早く昇進・昇格していると思うかと尋ねた結果を示しているが、「何とも言えない」という回答が最も多く、68.6%となっていることには留意が必要であるものの、所定外労働時間の長い従業員が結果として早く昇進・昇格していると答えた企業は4.8%にとどまっている。

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。

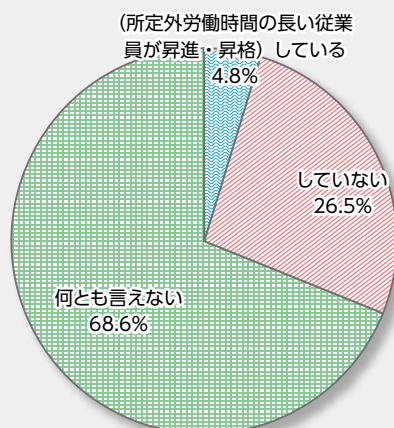


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」(2015年)
 (注) 企業に対して「従業員が所定外労働(残業)したことを、どのように人事評価していますか」と尋ねたもの。

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

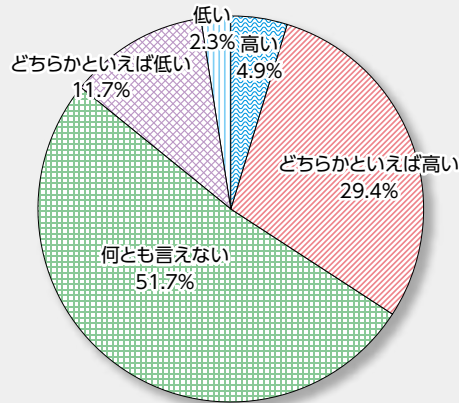
仕事量を一定とすれば、効率的に仕事を行えば短い労働時間となる。労働者は自身の仕事の効率性についてどのように考えているのであろうか。第3-(2)-14図のとおり、労働者への調査によると「何とも言えない」が51.7%と最も高い割合であることに留意が必要であるが、「高い」「どちらかといえば高い」が34.3%、一方「低い」「どちらかといえば低い」が14.0%となっている。

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)

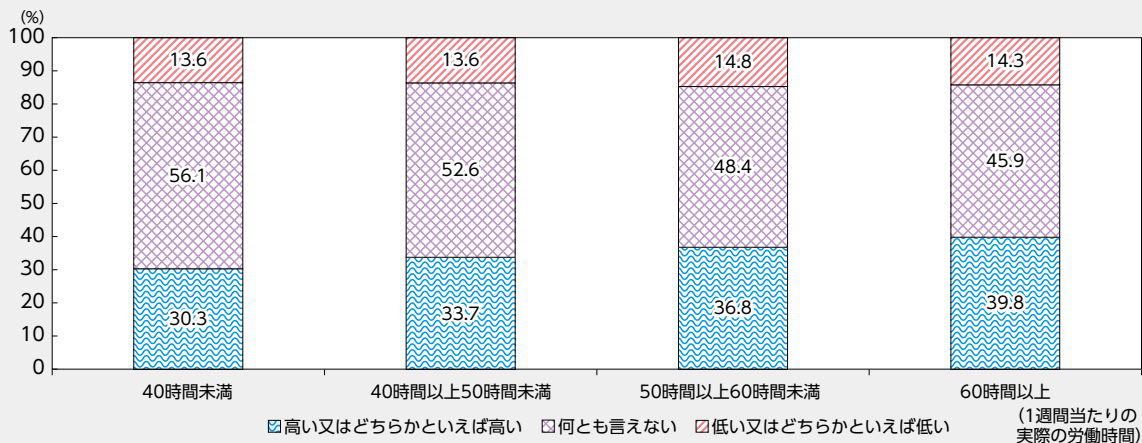
○ 同僚と比べた自身の仕事の効率性について、約半数の労働者は「何とも言えない」と回答し、「高い」「どちらかといえば高い」と回答した労働者は34.3%である。



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

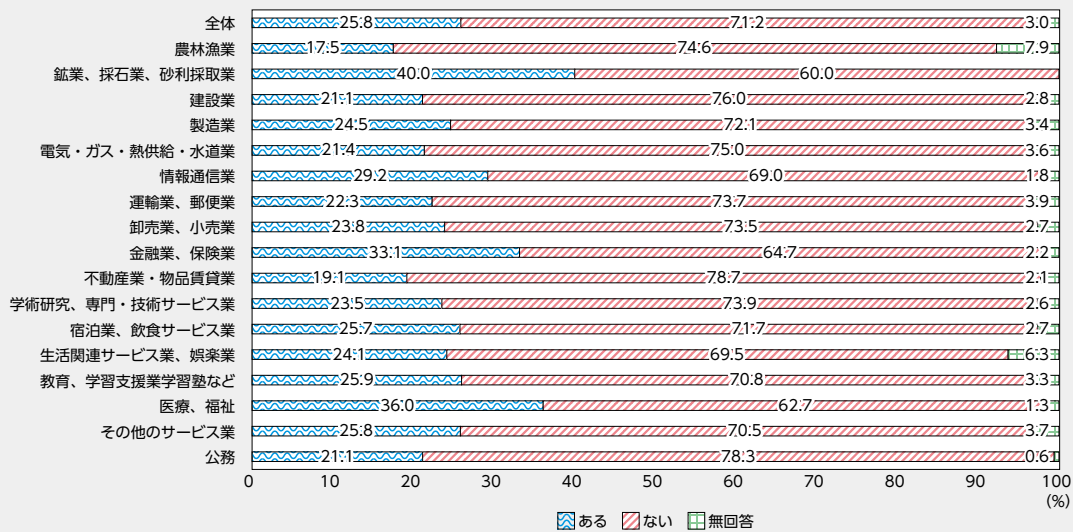
ている。

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)

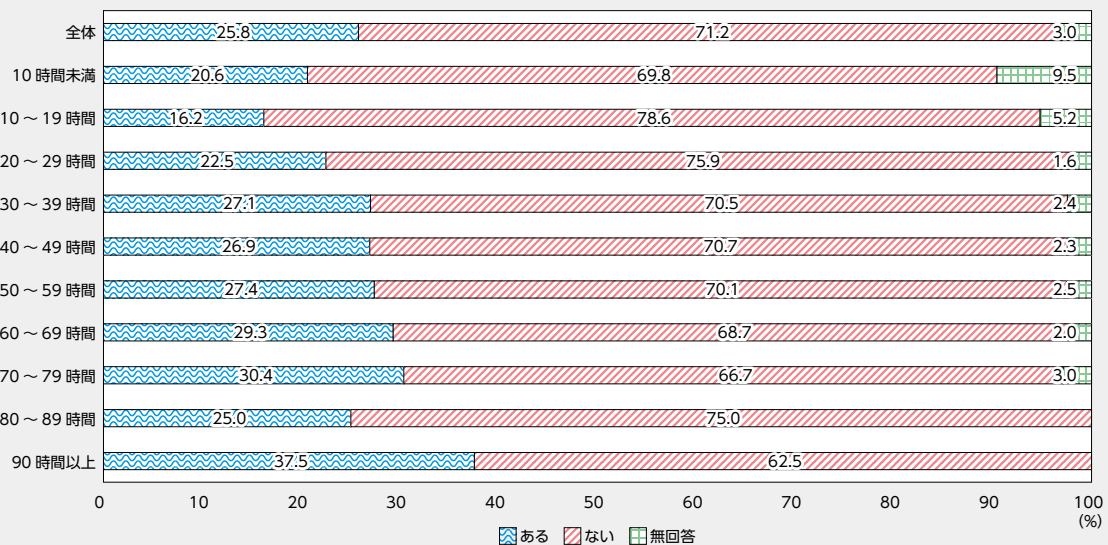
○メンタルヘルスに不調を感じたことが「ある」と回答した就業者の割合は25.8%、「ない」は71.2%となっている。これを産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」(40.0%)、「医療、福祉」(36.0%)、「金融業、保険業」(33.1%)、「情報通信業」(29.2%)などで、全体よりも不調を感じた割合が高い。



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。

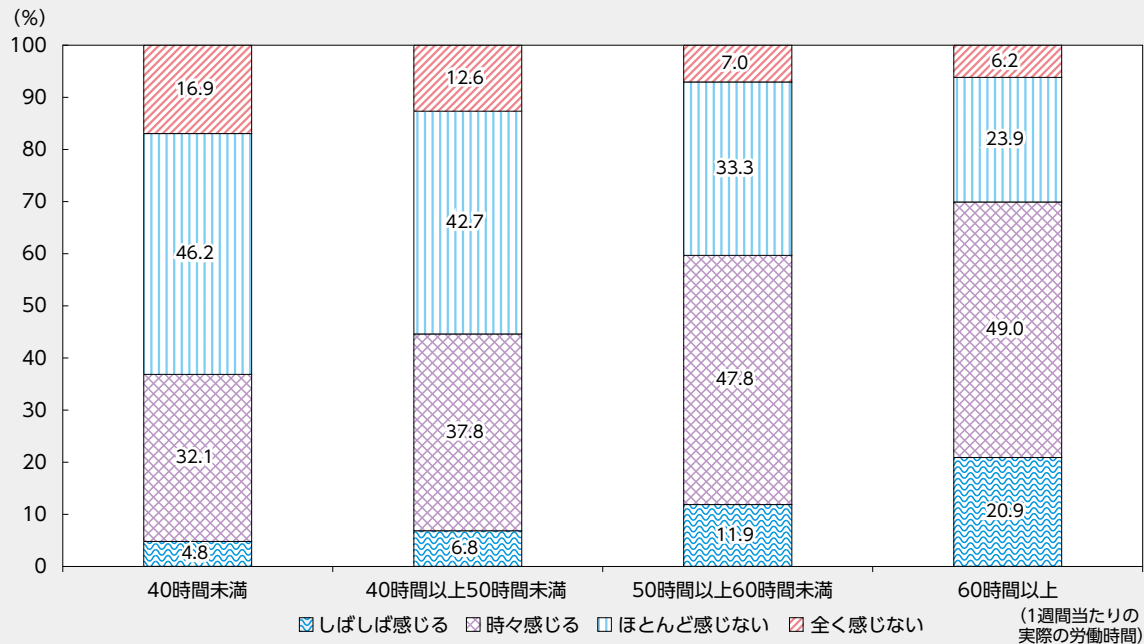


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第2回日本人の就業実態に関する総合調査結果」(2014年)

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⁴⁶。

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

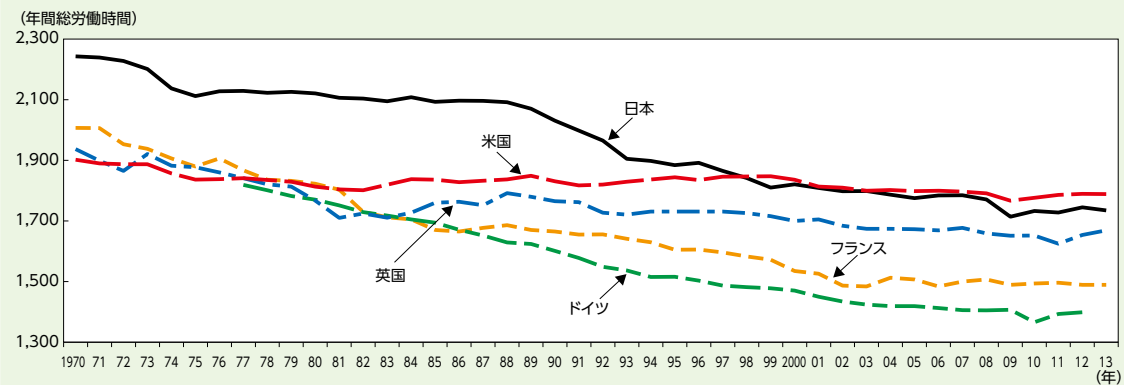
46 Prescott E.(2004) "Why do Americans work so much more than Europeans?" Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review, 28(1):2-13
 Alesina A., Glaeser E. and Sacerdote B.(2006) "Work and leisure in the United States and Europe: Why so different?" NBER Macroeconomics Annual 2005, Vo.20

か⁴⁷。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)⁴⁸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

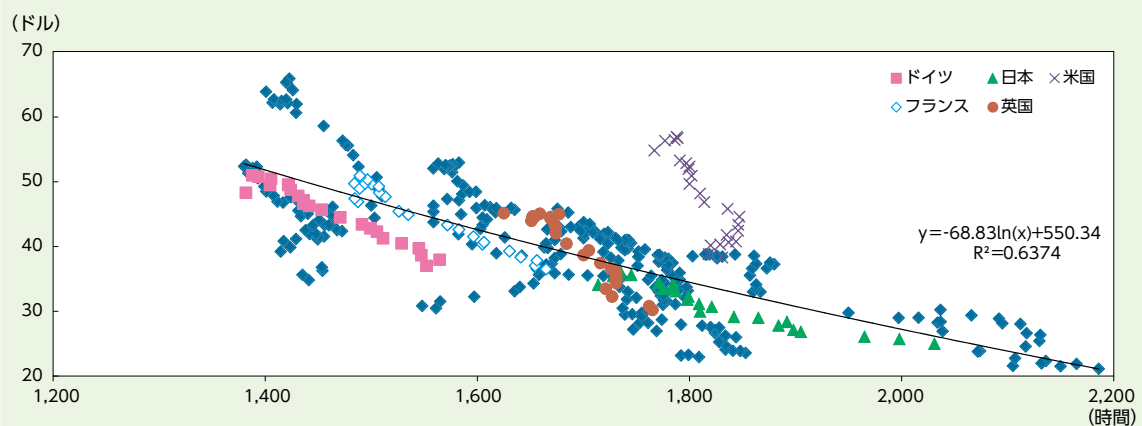
○ 1970年代では米英と同水準だった独仏の労働時間は、大きく減少している。



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