

8 重点業種の検討(2) 情報サービス業(IT 産業)

大綱では、過労死等の発生事案の集計に基づき、対策の重点業種・職種として自動車運転従事者、教職員、情報サービス業(IT 産業)、外食産業、医療、建設業、メディア業界を挙げ、労働・社会面の各年度の調査においてはこれらに該当する業種から複数選び、詳細な分析・検討を行っている。本年度労働・社会面の調査では重点業種として前項の建設業に続いて、以下 IT 産業の詳細な検討結果を示す。

8.1 IT 産業の労働時間の状況

IT 産業の就業者調査回答者 91 人について、1週間あたりの実労働時間数の回答分布を図 8.1.1 に示す。1週間あたりの実労働時間数が 35 時間以上の就業者は IT 産業就業者全体の 93.4%、同 60 時間以上の就業者は 2.2%(91 人中2人)であった。

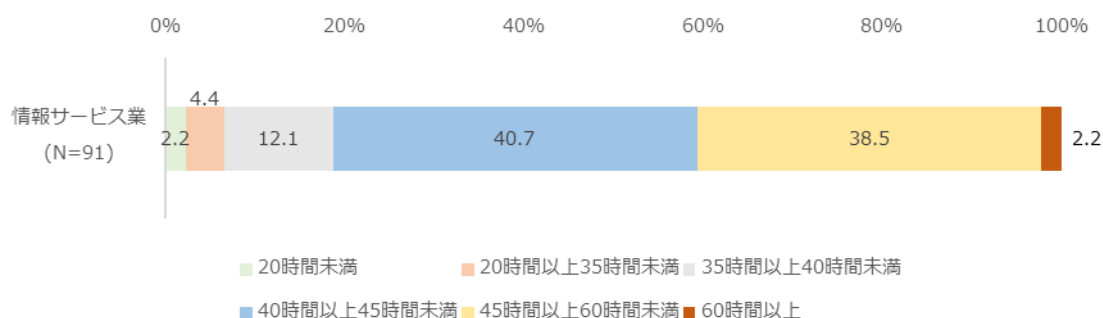


図8.1.1 1週間あたりの実労働時間数の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は、同120時間未満の者を有効とした。

週40時間以上の就業者74人について、1週間あたりの実労働時間数の分布を図 8.1.2 に示す。1週間あたりの実労働時間数が40時間以上の就業者に占める60時間以上の者の割合は2.7%(74人中2人)であり、全業種の11.0%(図 3.2.1)や情報通信業の4.1%(表 3.2.4)よりも低かった。

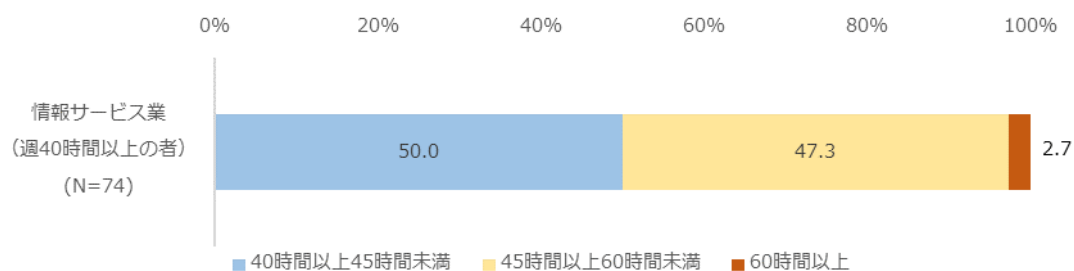


図8.1.2 1週間あたりの実労働時間の分布(40時間以上の者)(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。40時間以上120時間未満の者を有効とした。

8.2 個人属性による労働時間の状況

年齢階層別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を図 8.2.1 に示す。週あたり実労働時間数 35 時間以上の就業者の割合は、60 歳未満の各年代で 88.5～100%であった。

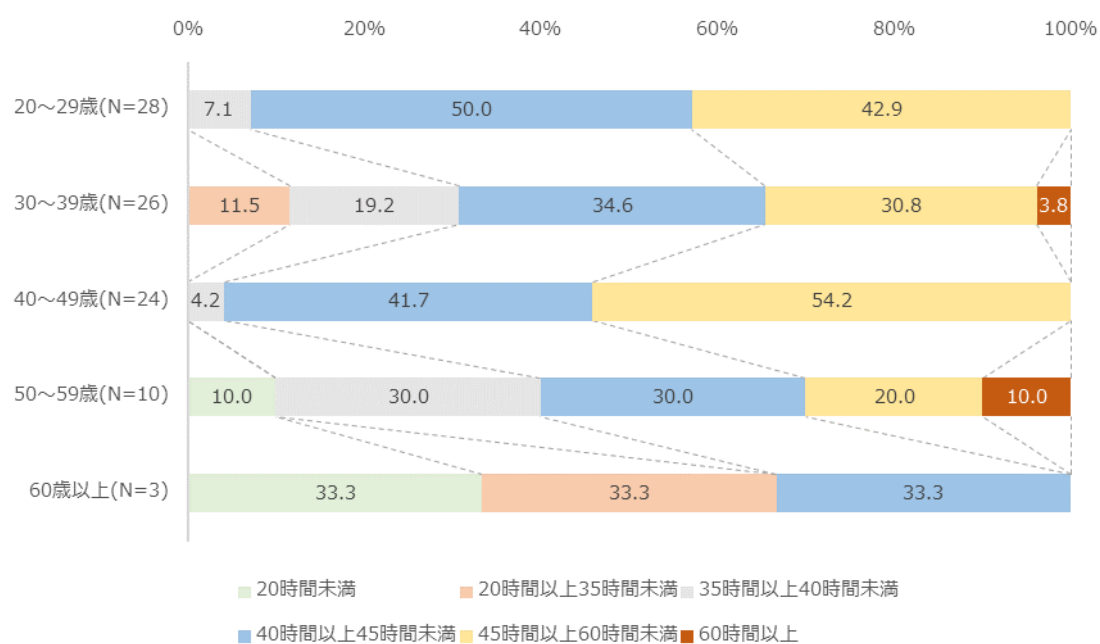


図8.2.1 年齢階層別の1週間あたりの実労働時間数の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は、同120時間未満の者を有効とした。

IT 産業就業者のうち週 40 時間以上の者について、年齢階層別の1週間あたりの実労働時間数の回答分布を図 8.2.2 に示す。1週間あたりの実労働時間数が 40 時間以上の就業者に占める 60 時間以上の就業者は、20～29 歳、40～49 歳は0人で、30～39 歳が 18 人中1人(5.6%)、50～59 歳が6人中1人(16.7%)であった。

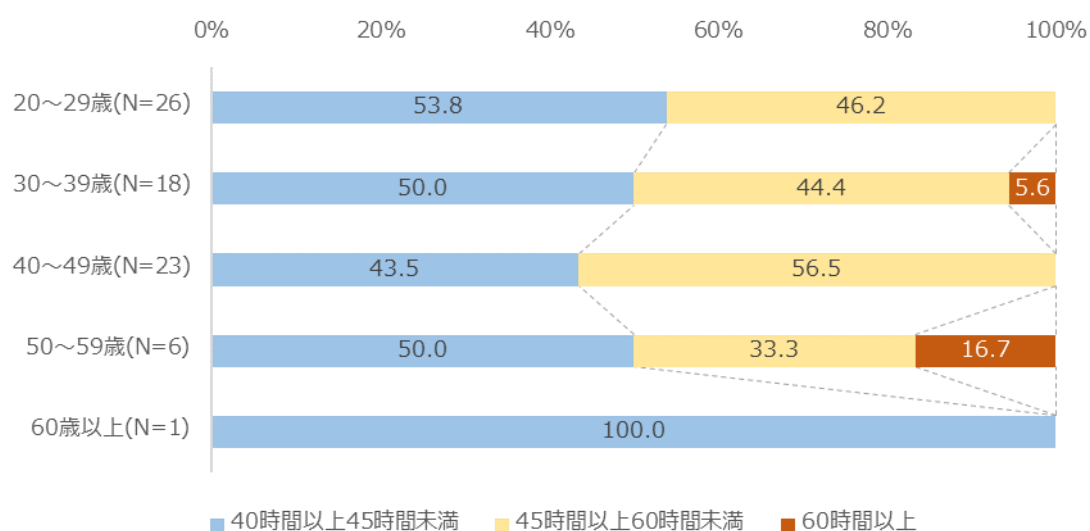


図8.2.2 年齢階層別の1週間あたり実労働時間数の分布(40時間以上)(IT産業)

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。40時間以上120時間未満の者を有効とした。

IT 産業就業者について就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布を **図8.2.3** に示す。正社員は 96.2%、非正規雇用者は 70.0%(10 人中7人)が週 35 時間以上の実労働時間であった。

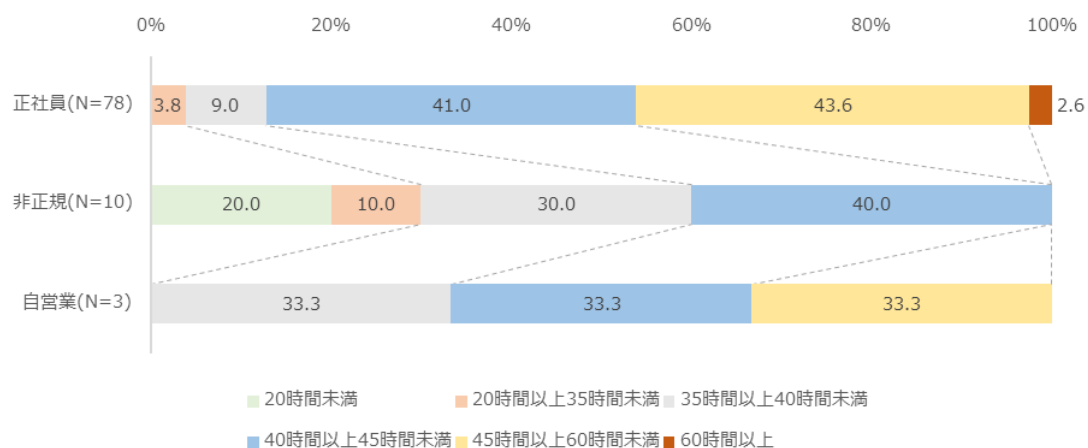


図8.2.3 就業形態別の1週間あたりの実労働時間数¹の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は、同120時間未満の者を有効とした。

週実労働時間数が40時間以上のIT産業就業者について、就業形態別の1週間あたり実労働時間数を図8.2.4に示す。1週間あたり実労働時間数が40時間以上の就業者に占める同60時間以上の就業者は、正社員は70人中2人(2.9%)、非正規雇用者と自営業者は0人であり、大綱の数値目標(5%)以内であった。

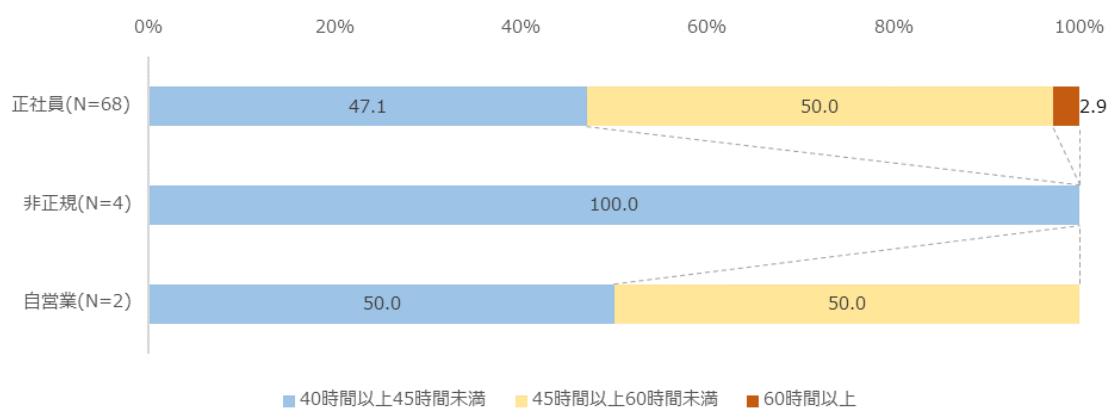


図8.2.4 就業形態別の1週間あたりの実労働時間数の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。40時間以上120時間未満の正社員・非正規雇用者・自営業者を有効とした。

就業形態別・性別の1週間あたり平均実労働時間を図 8.2.5 に示す。正社員、自営業者、非正規雇用者の順に労働時間が長かった。男性と女性の差異は、正社員、非正規雇用者ともに男性の方が 1.6 時間長かった。(自営業者は女性の回答者はいなかった。)なお、この時間数は令和3年 10 月の実態であり、通常期と繁忙期の別やコロナ禍の影響も念頭に置く必要がある。

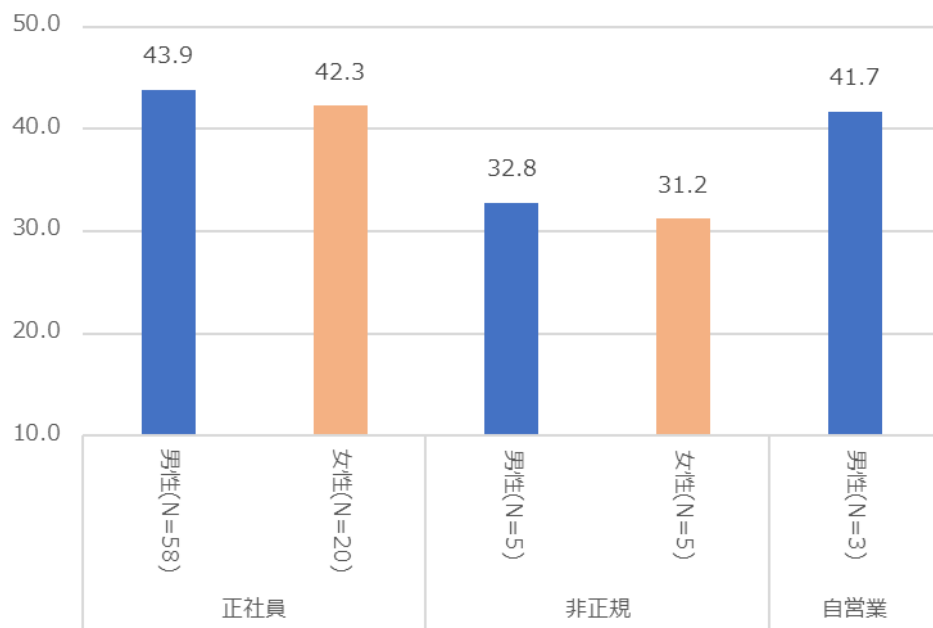


図8.2.5 就業形態別・性別の1週間あたりの平均実労働時間数(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 令和3年 10 月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は1週間あたりの実労働時間数が 10 時間超 120 時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は同 120 時間未満の者を有効とした。回答者に自営業女性はいなかった。

職種別の1週間あたりの平均実労働時間の分布を図 8.2.6 に示す。1週間あたり実労働時間数が 40 時間以上の就業者に占める1週間あたり実労働時間数が 60 時間以上の就業者は、管理的職業従事者が 19 人中1人(5.3%)、販売従事者は6人中1人(14.3%)であった。

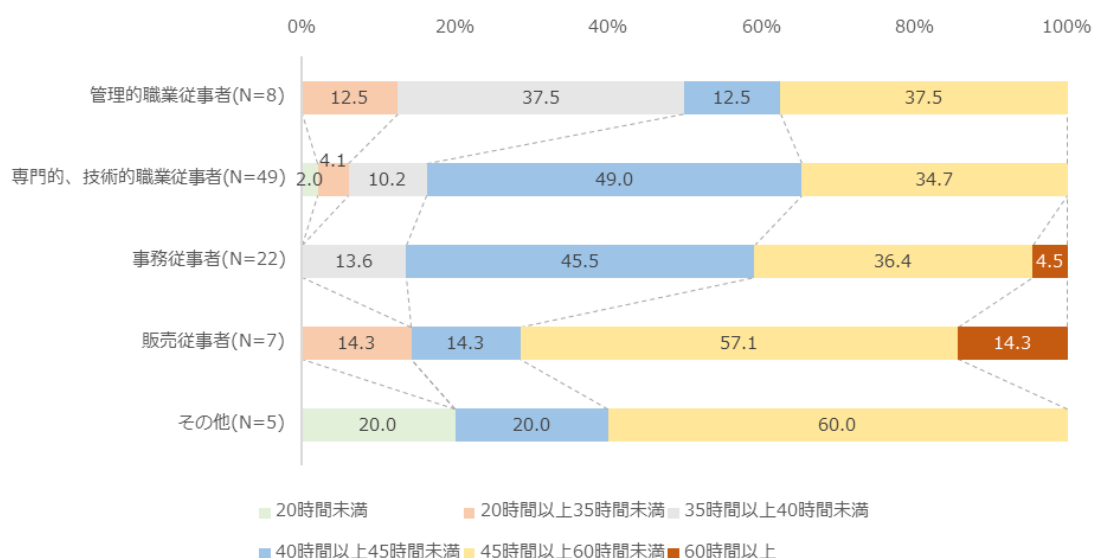


図8.2.6 職種別の1週間あたりの実労働時間数の分布(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は同120時間未満の者を有効とした。回答者に自営業女性はいなかった。

8.3 時間外労働の状況

通常期と繁忙期の時間外労働の状況を図 8.3.1 に示す。時間外労働のない就業者の割合は、通常期に 43.9%であるが繁忙期には 28.6%と小さくなる。その一方で、1週間あたり 10 時間以上の割合は通常期 7.1%から繁忙期には 25.5%まで高くなる。通常期に時間外労働のない就業者のうちの6割強が繁忙期に時間外労働を行って、繁忙期の業務量増加による影響を吸収していることが分かる。

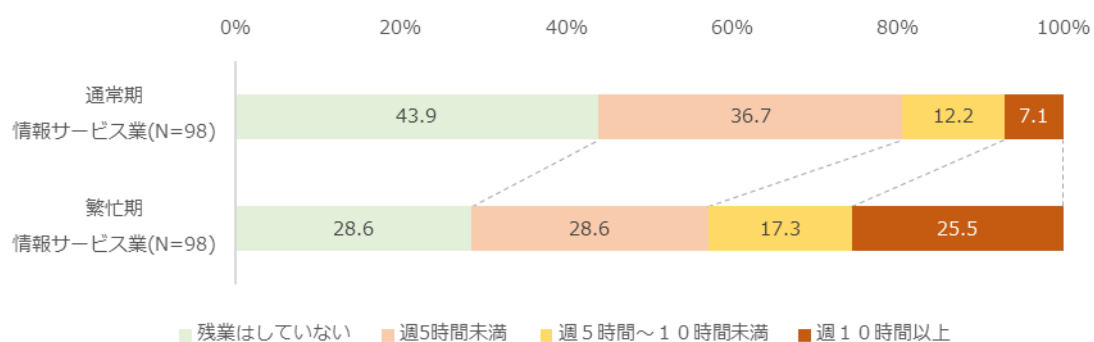


図8.3.1 通常期と繁忙期の時間外労働時間の分布(IT産業就業者)

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度労働者調査をもとに作成

(注) 過去1年間の所定労働時間を超える労働時間について通常期と繁忙期の別に回答を得た。裁量労働制や自営業者の場合は1日8時間を超える労働時間を問うた。

通常期の時間外労働の時間別の、繁忙期の時間外労働時間の状況を図 8.3.2 に示す。通常期に時間外労働のない就業者のうちの 34.9%が繁忙期に時間外労働を行い、また、通常期の時間外労働が5時間未満の者の 44.4%、5～10 時間未満の者の 83.3%が時間外労働時間を増やして、繁忙期の業務量を処理していると考えられる。

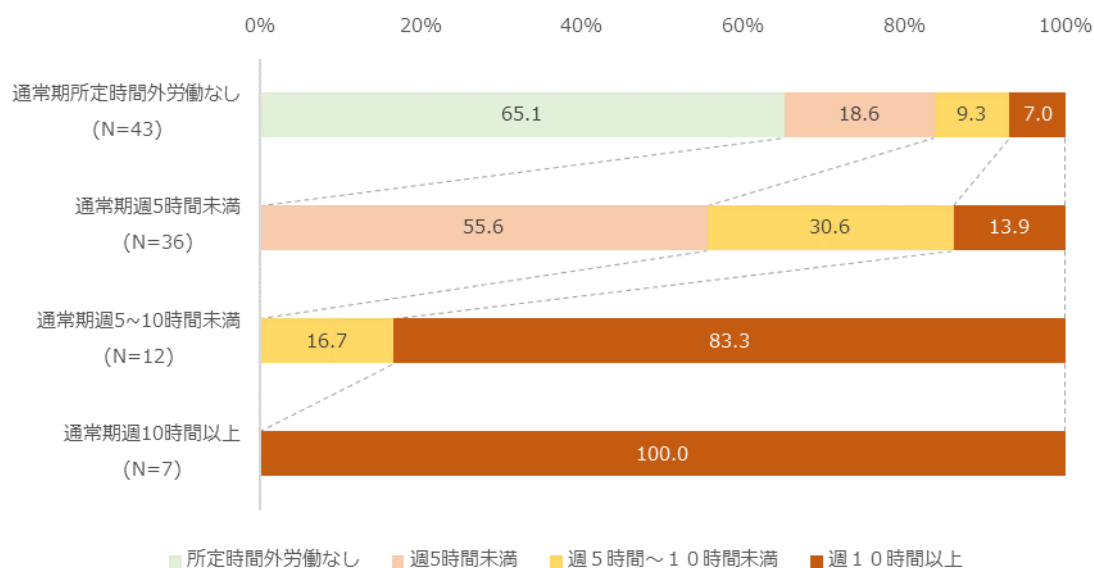


図8.3.2 通常期と繁忙期の時間外労働¹⁾の関連(IT産業就業者)

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

(注) 過去1年間の所定労働時間を超える労働時間について通常期と繁忙期の別に回答を得た。裁量労働制や自営業者の場合は1日8時間を超える労働時間を問うた。

事業場に、1か月に 45 時間超の時間外労働を行う正社員の割合を問うた回答の分布を図 8.3.3 に示す。月 45～80 時間以内、月 80 時間超 100 時間以内、月 100 時間超の時間外労働を行う正社員の割合について回答を得た。全体の 98.5%の事業場には月 100 時間超の時間外労働を行う正社員はおらず、月 80 時間超の時間外労働を行う正社員がいない事業場は 89.4%であった。1か月の時間外労働時間が 45 時間超の正社員がいない・または 10%未満である事業場は 80.3%である一方で、月 45 時間超 80 時間以内の正社員割合が 30～50%未満、10～30%未満の事業場はそれぞれ 3.0%、15.2%であった。

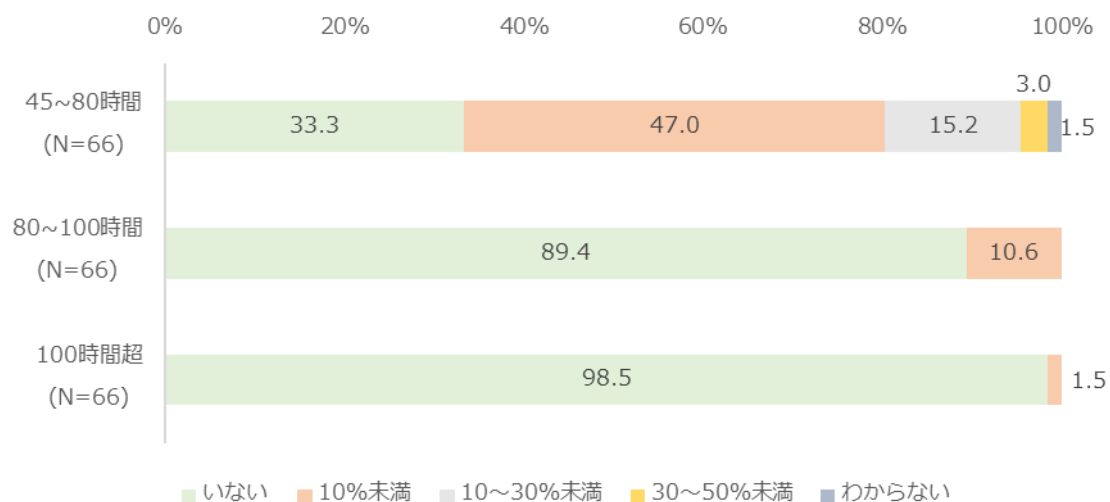


図8.3.3 事業場の正社員のうち長時間労働を行う者の割合(建設業、事業場調査)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 調査時点(令和3年11月)の前月1か月に、1か月あたり45時間超80時間以内、80時間超100時間以内、100時間超の時間外労働を行う正社員の割合の回答を得た。

時間外労働が生じる理由について、就業者調査⁹と事業場調査の結果を図8.3.4に示す。「業務量が多いため」(労働者 53.7%、事業場 55.7%)・「人員が不足しているため」(労働者 35.8%、事業場 38.6%)というように業務量に見合った人員確保がなされていない背景が多く指摘されている。これら2つの選択肢の認識は就業者と事業場管理者で一致しているが、これは建設業では見られなかったことである。IT産業においては業界が抱える問題・課題が就業者と事業場管理者の間で共通理解されていることが示唆される。「長時間労働を行わないとできない仕事がある」(労働者 14.7%、事業場 25.7%)のように、仕事の特性上やむをえないという理由も挙げられた。外的な要因として、「仕事の繁閑の差が大きい」(労働者 21.1%、事業場 48.6%)、「顧客からの不規則な要望に対応する必要がある」(労働者 20.0%、事業場 48.6%)、「顧客の提示する納期が短い」(労働者 18.9%、事業場 20.0%)が挙げられた。「社員間の業務の平準化がされていない」(労働者 13.7%、事業場

⁹ IT産業の正社員および非正規雇用者の結果を示す。(自営業者と会社役員を除く。)

17.1%)は、建設業では少数であったが IT 産業では目立つ。全体としては、人員確保と顧客との調整、仕事の繁閑の調整が困難であることが時間外労働の発生と関連があるといえる。なお、時間外労働がない労働者は 11.6%であった。

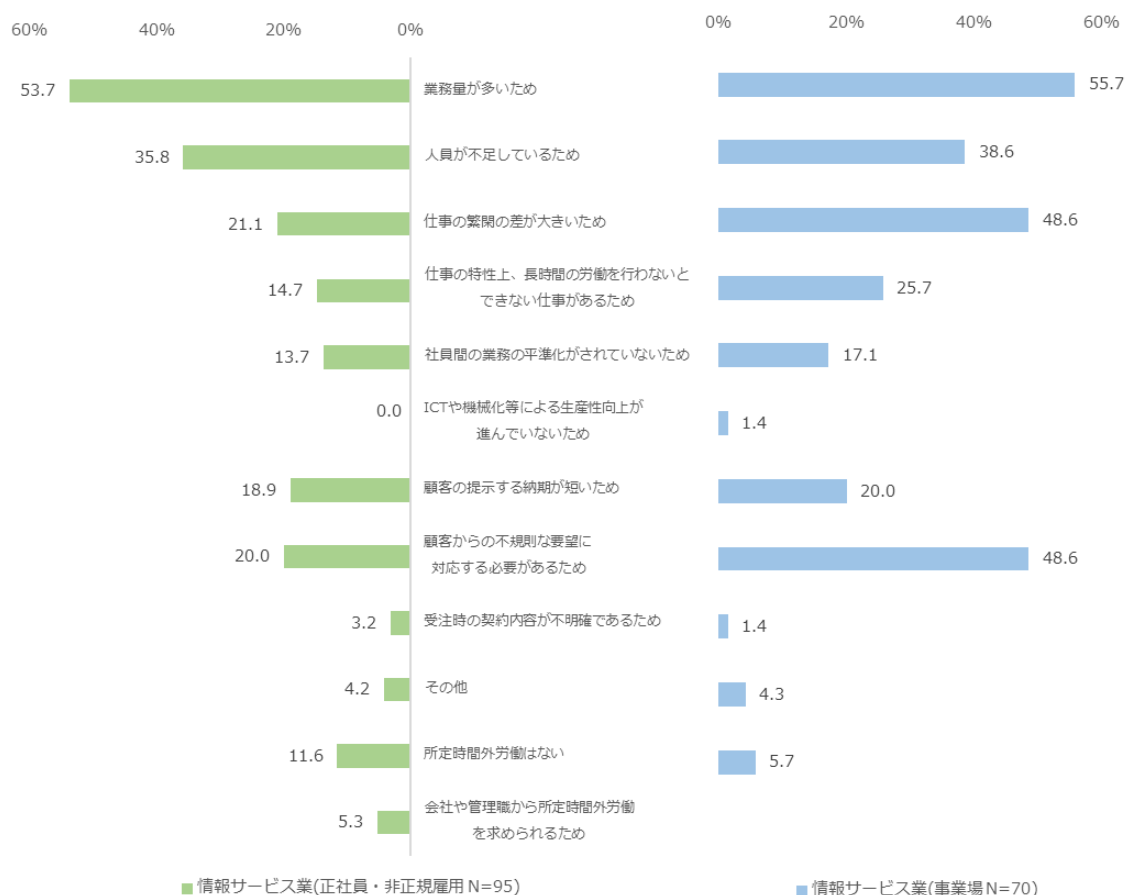


図8.3.4 時間外労働が生じる理由(IT産業労働者¹および事業場²)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査(左図)、同事業場調査(右図)をもとに作成

- (注)1. IT 産業正社員および非正規雇用者の回答。
2. IT 産業事業場安全衛生管理者の回答。

8.4 過重労働防止の取り組み

事業場における労働時間の把握方法(事業場調査)を図 8.4.1 に示す。タイムカード・IC カードによる記録 51.4%、出勤簿 47.1%、所属長・上長による目視の確認 24.3%、PC のログ記録 14.3%などの客観的な方法の他、労働者本人の自己申告も 37.1%で見られた。

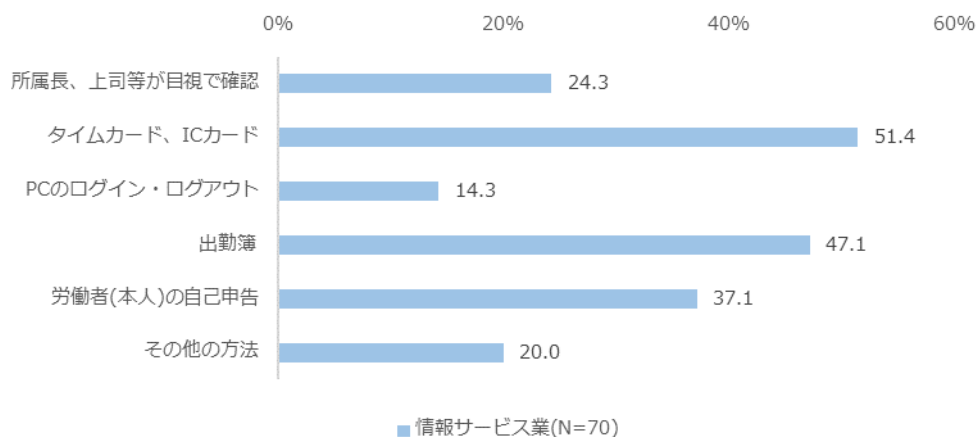


図8.4.1 事業場における労働時間の把握方法(事業場調査)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

1か月間の時間外労働時間 80 時間超の労働者に対する医師面接の実施状況を図 8.4.2 に示す。54.3%の事業場では1か月間の時間外労働時間 80 時間超の労働者はおらず、12.9%の事業場において面接指導の申出者に対して面接指導が実施され、31.4%の事業場では面接指導の申出者がいなかった。

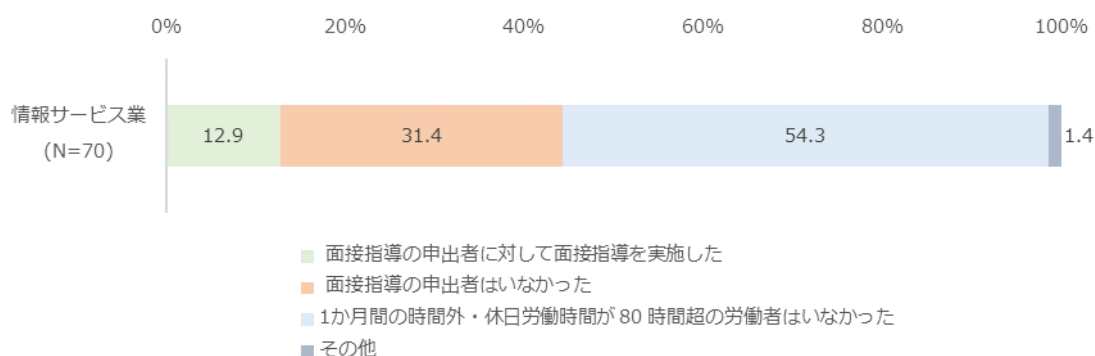


図8.4.2 1か月の時間外労働80時間超の就業者に対する医師の面接指導の実施状況(事業場調査、IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

事業場におけるストレスチェックの実施状況を図 8.4.3 に示す。ストレスチェックは 40.0%の事業場で全員または一部に対して実施されており、62.9%の事業場においてストレスチェックが実施済または実施予定である。

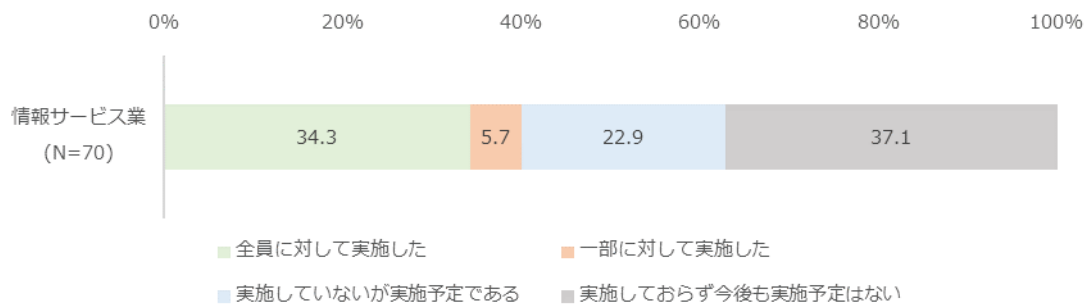


図8.4.3 ストレスチェック実施状況(事業場調査、IT産業)
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

ストレスチェックを実施した結果、医師の面接指導の実施状況を図 8.4.4 に示す。39.3%の事業場では、ストレスチェック受検者からの面接指導の申出はなかった。残る 60.7%の事業場では、面接指導の申出者があり医師面接が実施された。

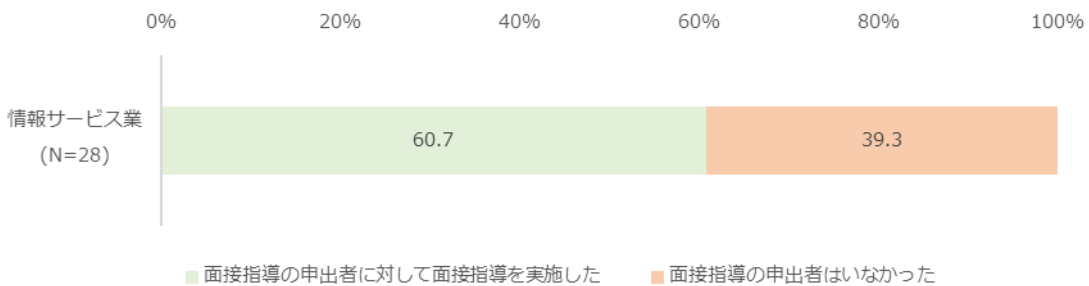


図8.4.4 ストレスチェック受検後の医師による面接指導の実施状況
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

ストレスチェックの結果を用いて集団分析し、その結果を活用する事業場の割合を令和4年までに 60%以上にすることが過労死等防止大綱の数値目標として定められている。IT 産業事業場のストレスチェックを用いた集団分析実施状況を図 8.4.5 に示す。すべての部署について集団分析をした事業場は60.7%、一部部署について

実施した事業場は 32.1%であり、合わせて 92.9%の事業場において、ストレスチェックの結果を用いた集団分析が実施されていることが分かる。

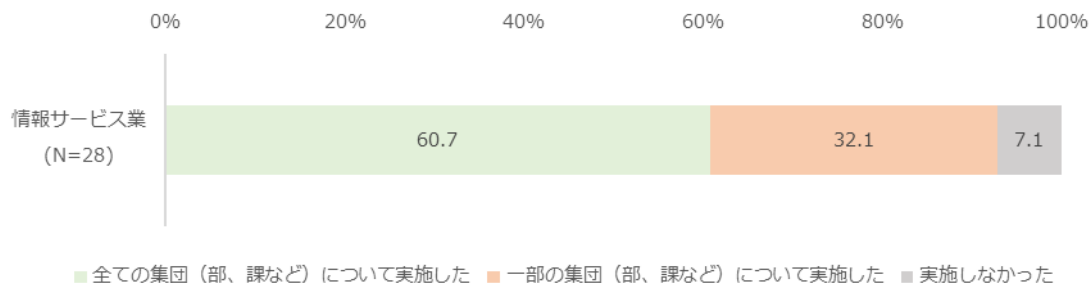


図8.4.5 ストレスチェックの結果を用いた集団分析の実施状況
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

事業場における定期健康診査の実施状況を図 8.4.6 に示す。98.6%の事業場において実施済または実施予定であり、88.6%の事業場では全員に実施している。

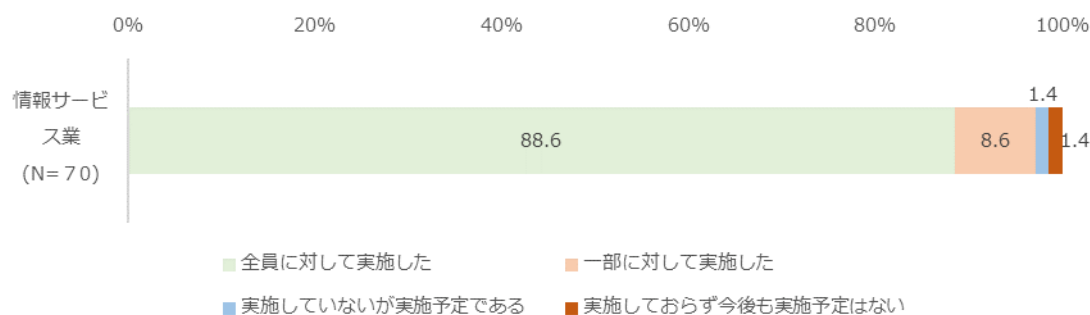


図8.4.6 IT産業事業場における定期健康診査の実施状況
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

定期健康診査の結果、事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者割合を図 8.4.7 に示す。高血圧の有所見者割合が 20%以上の事業場は 4.4%であり、高脂血症については同じく 25.0%、糖尿病は 2.9%であった。就業者の慢性疾患を考慮して過重労働防止の対策を含む就業面での配慮をしてゆく必要がある。

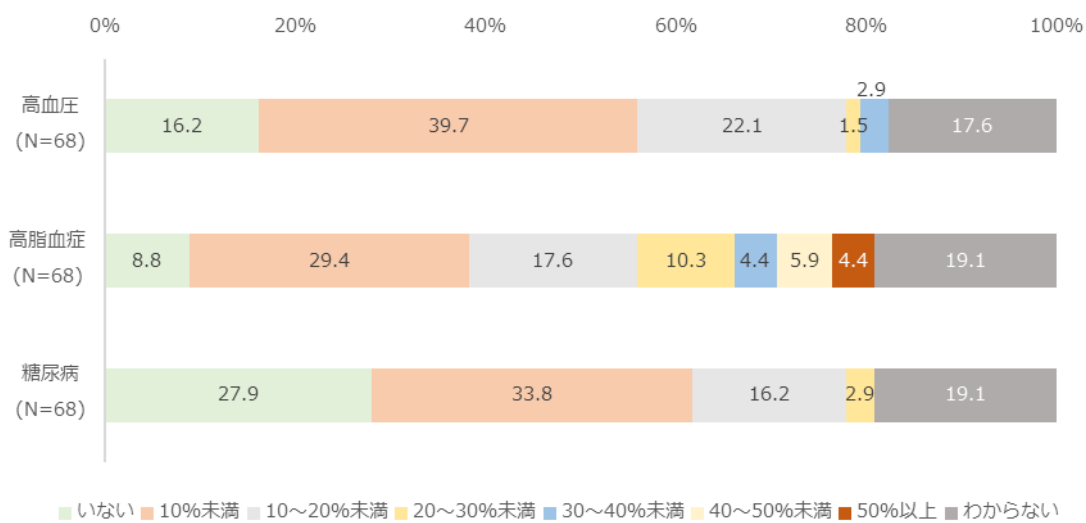


図8.4.7 事業場における高血圧、高脂血症、糖尿病の有所見者割合
 (資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

8.5 関連法規・資料の認知

本調査では、過労死等防止対策推進法および IT 産業の過重労働防止対策に関連した資料の認知度を就業者調査および事業場調査で調査した。資料は、人事・労務担当者向けの「働き方・休み方改善ハンドブック 情報通信業(情報サービス業編)」(厚生労働省 2014 年)、プロジェクトマネージャ向けの「働き方改革ハンドブック情報通信業(情報サービス業編)」(厚生労働省 2018 年)、経営担当者・働き方改革担当者向けの「働き方改革 実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～(情報サービス業編)」(厚生労働省 2020 年)、発注者・プロジェクトマネージャ向けの「発注者・受注者で実現する IT 業界の取引環境改善と働き方改革～円滑なプロジェクトの推進に向けて～」(厚生労働省 2020 年)である。

図 8.5.1 に就業者の各法律、資料の認知度を示す。「ほぼ知っている」「少し知っている」を合わせた割合は、過労死防止対策推進法が 16.3%であり、各資料は 10.2%～12.2%であった。

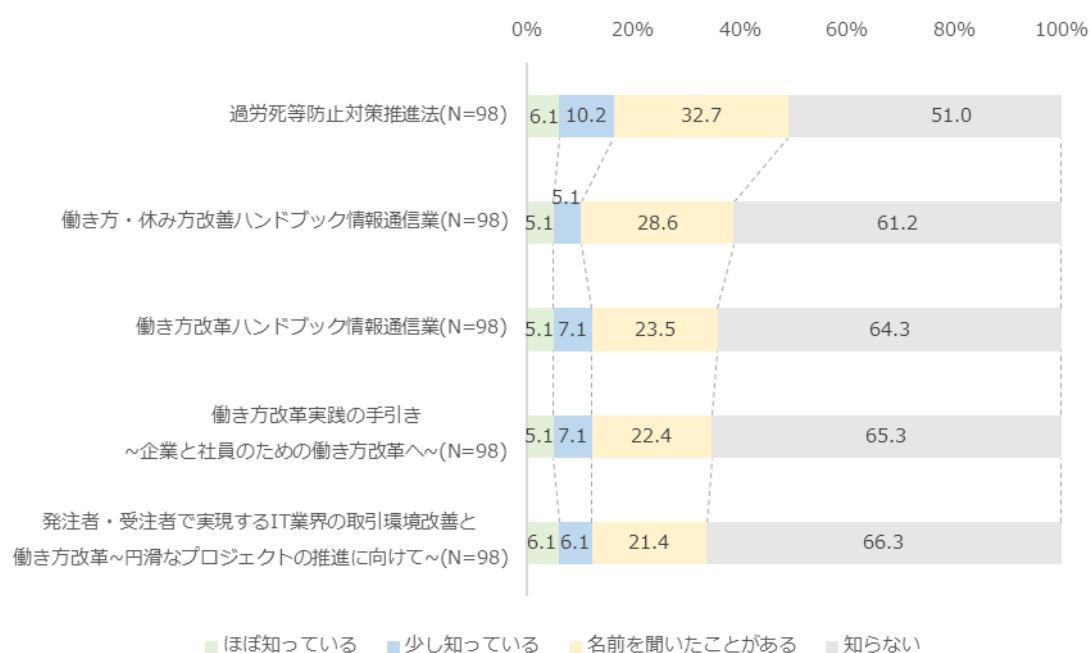


図8.5.1 労働者の過重労働防止関連法、資料の認知度

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

一方、事業場の安全衛生管理者における過労死等防止対策法および各ガイドラインの認知度を図 8.5.2 に示す。「ほぼ知っている」「少し知っている」を合わせた割合は、過労死等防止対策推進法 51.4%、各資料 24.3~42.9%であり、過労死等防止対策推進法は比較的によく知られている。一般就業者の各資料の「ほぼ知っている」「少し知っている」を合わせた割合は 10~13%程度で資料間の差はなかったが、事業場の安全衛生管理者間では人事・労務担当者向けの「働き方・休み方改善ハンドブック情報通信業」が 42.9%と比較的良く知られており、プロジェクトマネージャ向けの「働き方改革ハンドブック情報通信業」34.3%、ならびに、経営担当者・働き方改革担当者向けの「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」34.3%が続き、発注者・プロジェクトマネージャ向けの「発注者・受注者で実現する IT 業界の取引環境改善と働き方改革～円滑なプロジェクトの推進に向けて～」は 24.3%と、他の資料と比較すると認知度が低かった。

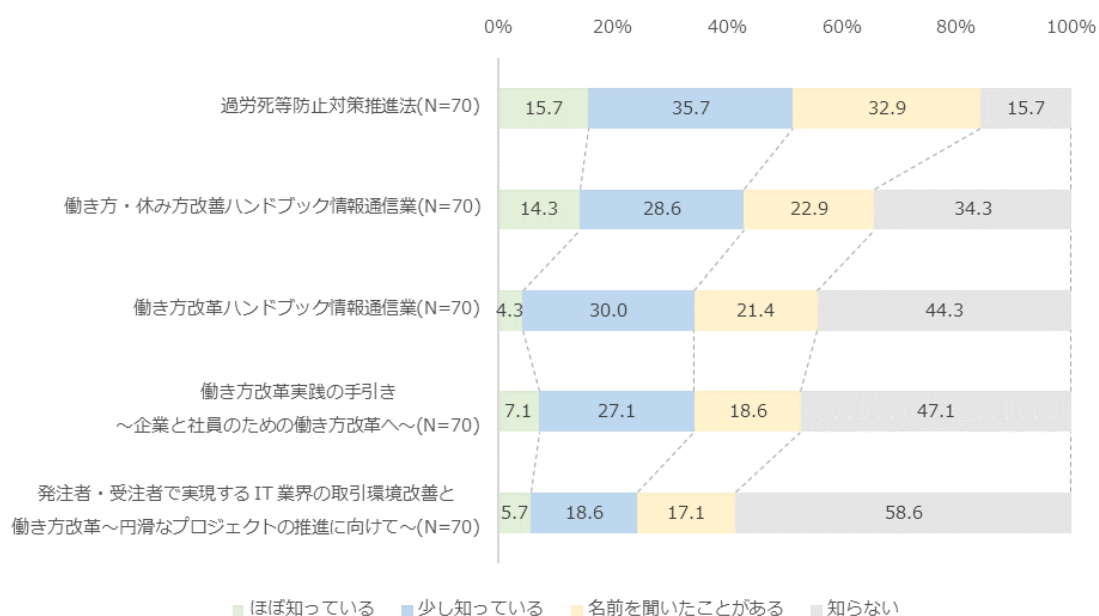


図8.5.2 事業場管理者の過労死防止対策推進法と関連資料の認知度
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

8.6 過重労働が生じる背景因子の影響

IT 産業において過重労働が生じる背景因子として、無理のある納期と顧客からのクレーム、急な仕様変更、客先常駐に伴う難題がある。この実態とその影響を以下検討した。まず、これらの実態を労働者はどの程度経験しているかを図 8.6.1 に示す。「よくある」は急な仕様変更(12.2%)で割合が大きかった。「時々ある」と「よくある」を合わせた割合は高い順に、急な仕様変更 52.0%、無理のある納期 49.0%、顧客からのクレーム 38.8%、客先常駐に伴う難題 21.4%であった。

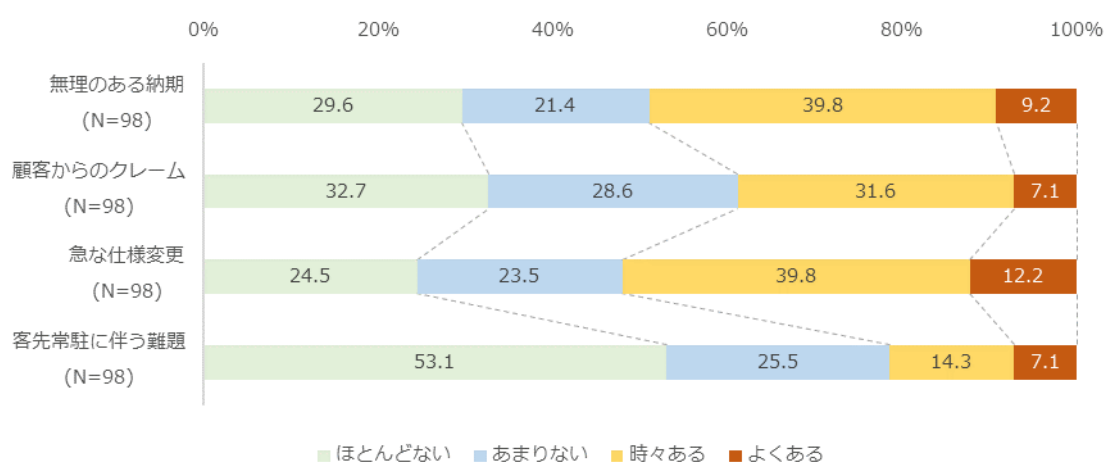


図8.6.1 労働者の過重労働が生じる背景因子の経験

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度就業者調査をもとに作成

次に、これらの過重労働が生じる背景因子の経験が労働時間や身体的疲労、うつ・不安傾向に及ぼす影響を検討する。過重労働が生じる背景因子の経験頻度別の、1週間あたりの平均実労働時間数を図 8.6.2 に示す。急な仕様変更の「あまりない」と客先常駐に伴う難題の「ほとんどない」を除くと、「ほとんどない」、「あまりない」、「ときどきある」、「よくある」の順に平均実労働時間が長くなる傾向が見られた。

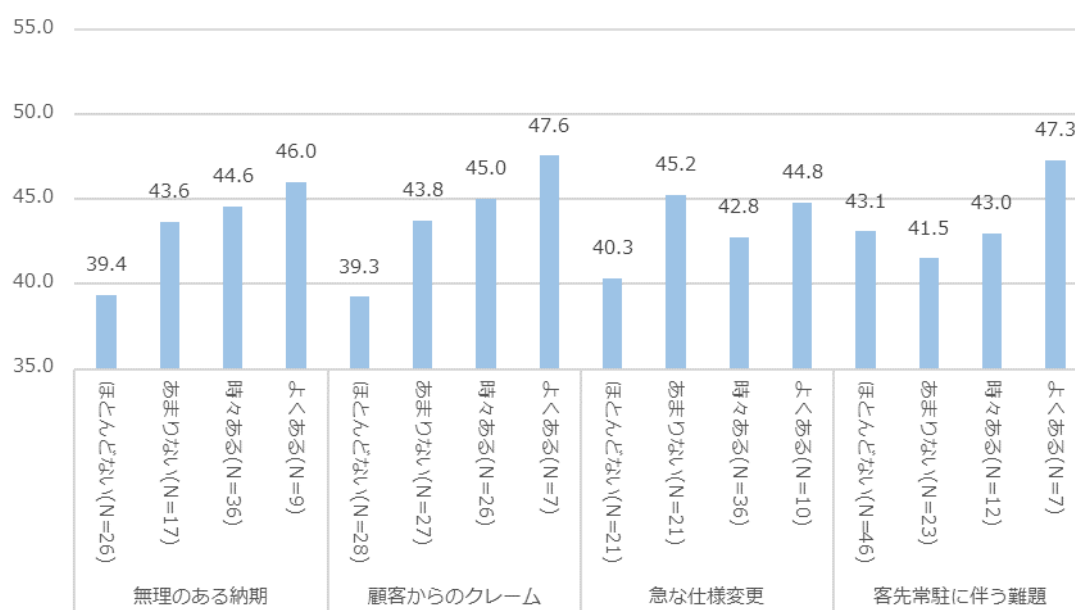


図8.6.2 過重労働が生じる背景因子と平均実労働時間数の関係(IT産業)

(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

(注) 令和3年10月の1週間あたりの実労働時間数。副業・兼業のある回答者は、本業と副業・兼業とを合算した時間数。休業者は除く。正社員は1週間あたりの実労働時間数が10時間超120時間未満の者を、非正規雇用者・自営業者は、同120時間未満の者を有効とした。

これらの過重労働が生じる背景因子の経験頻度別の、身体的疲労の分布を図 8.6.3 に示す。いずれの事項も経験頻度が高くなると疲労が大きくなる傾向が見られた。各事柄を「よくある」と答えた就業者のうち翌朝に前日の疲労を持ち越すことが「いつも」である者は、顧客からのクレーム 28.6%、急な仕様変更 25.0%、無理のある納期 22.2%、客先常駐に伴う難題 14.3%であった。この割合は「時々ある」から「よくある」になると高くなっており、過重労働の背景因子の経験に伴って、翌朝まで

前日の疲労をいつも持ち越すような重度の身体的疲労を覚える就業者が大きく増えると考えられる。

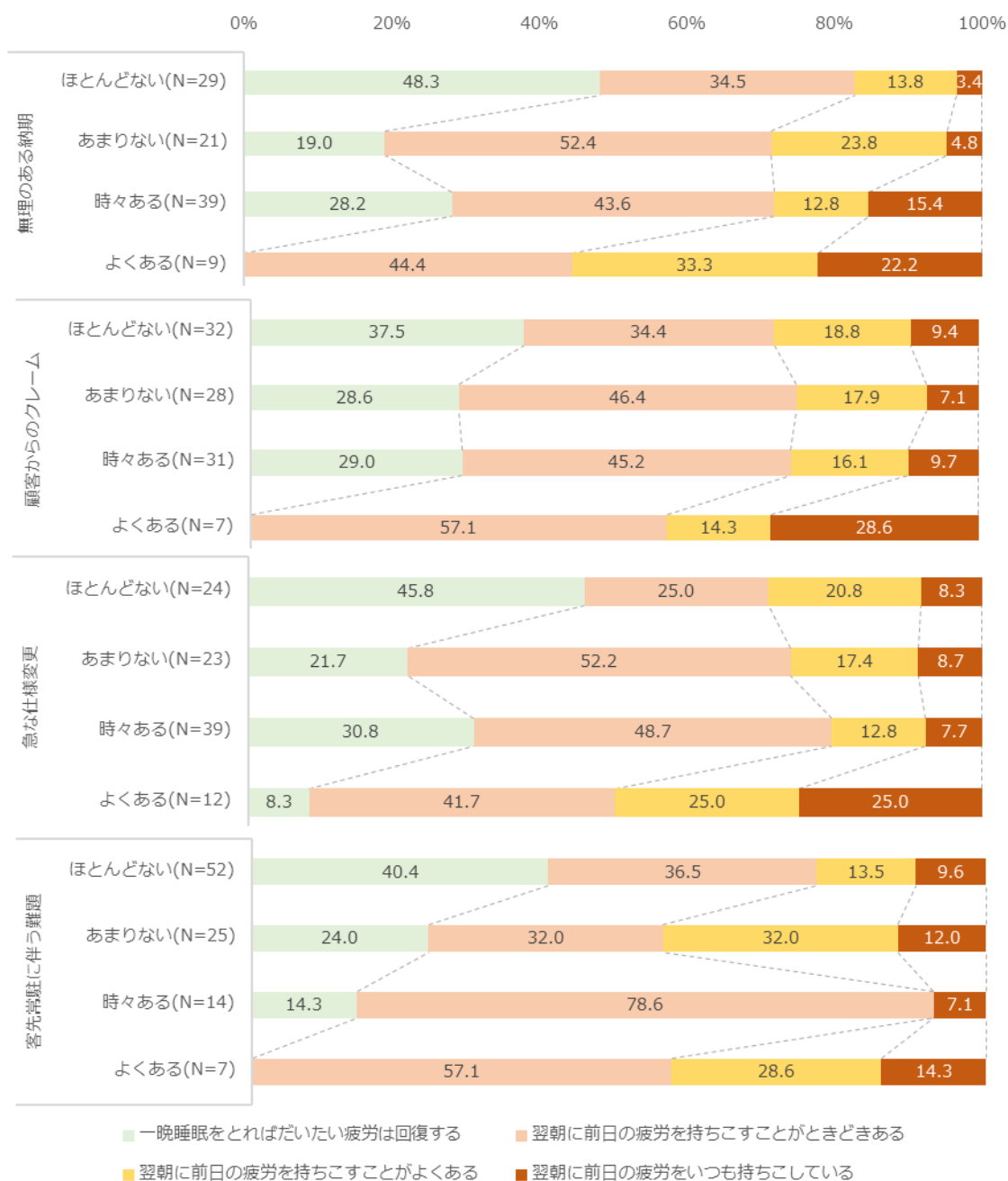


図8.6.3 過重労働が生じる背景因子と身体的疲労
(資料出所)労働・社会面の調査研究令和3年度事業場調査をもとに作成

これらの過重労働が生じる背景因子の経験頻度別の、不安・うつ傾向得点(K6)の分布を図 8.6.4 に示す。急な仕様変更が「よくある」と客先常駐に伴う難題を除くと、これらの経験頻度が「ほとんどない」、「あまりない」、「ときどきある」、「よくある」と高くなるにつれて、重度のうつ・不安障害疑い(K6得点が 13 点以上)の割合が高くなる傾向が見られた。

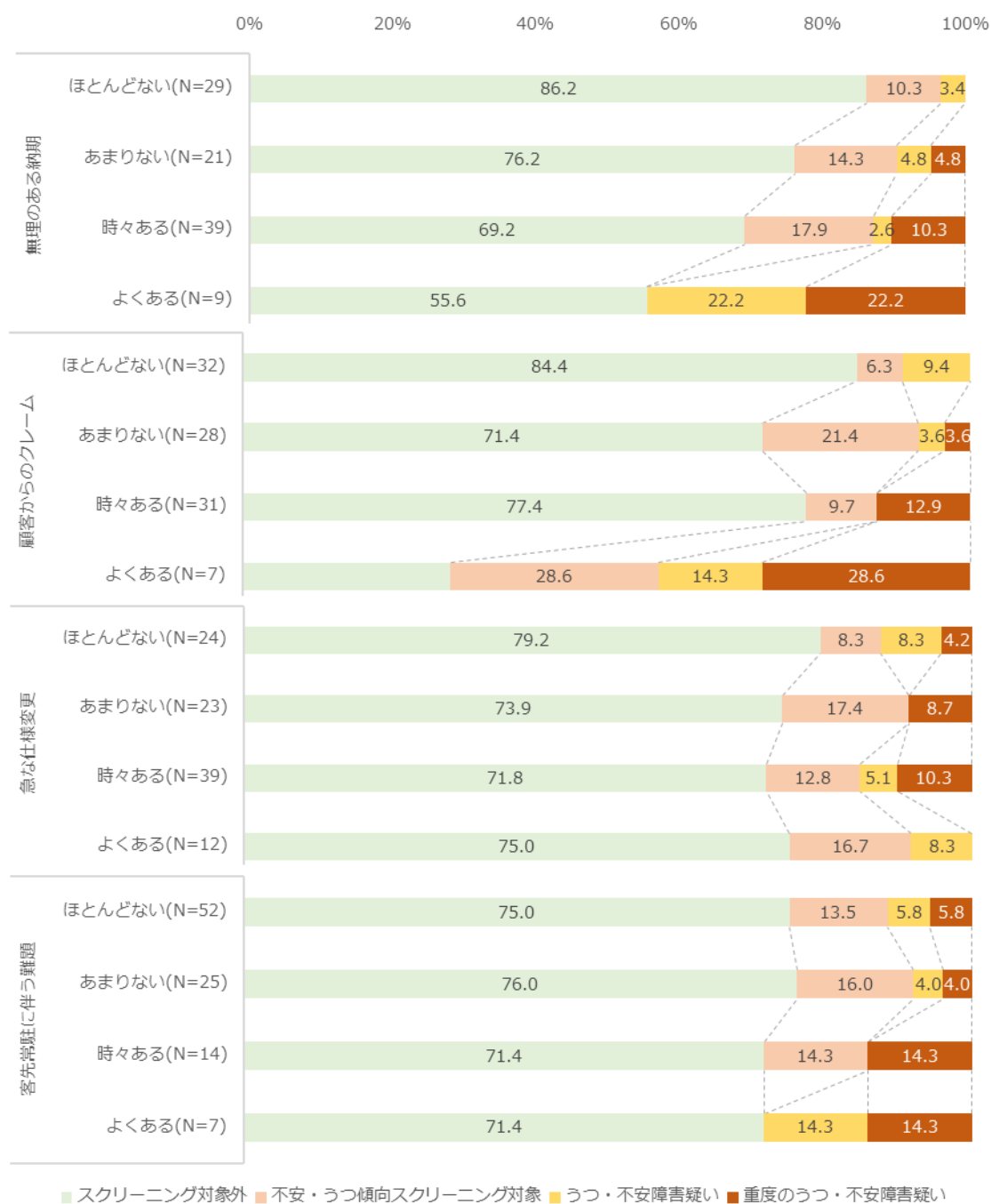


図8.6.4 過重労働が生じる背景因子の経験別の不安・うつ傾向(K6得点¹)

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度労働者調査をもとに作成

(注) WHO で開発されたものの日本語版で、国民生活基礎調査でも用いられ、0～24点を取り、5点以上でスクリーニング対象、10～12点でうつ・不安障害、13点以上で重度のうつ・不安障害が疑われるとされる。

過重労働が生じる背景因子の経験頻度別の、主観的幸福感の平均得点を図8.6.5に示す。いずれの背景因子についても、「ほとんどない」の主観的幸福感が最も高く、急な仕様変更を除いて、経験頻度が高くなるにつれて主観的幸福感は低くなる。これまで見てきたように、無理のある納期や顧客からのクレーム等への就業者の暴露が増加するのに伴って実労働時間が長くなり、身体的疲労、不安・うつ傾向が悪化する傾向があるが、就業者のウェル・ビーイングにも影響を及ぼしていることが示唆される。

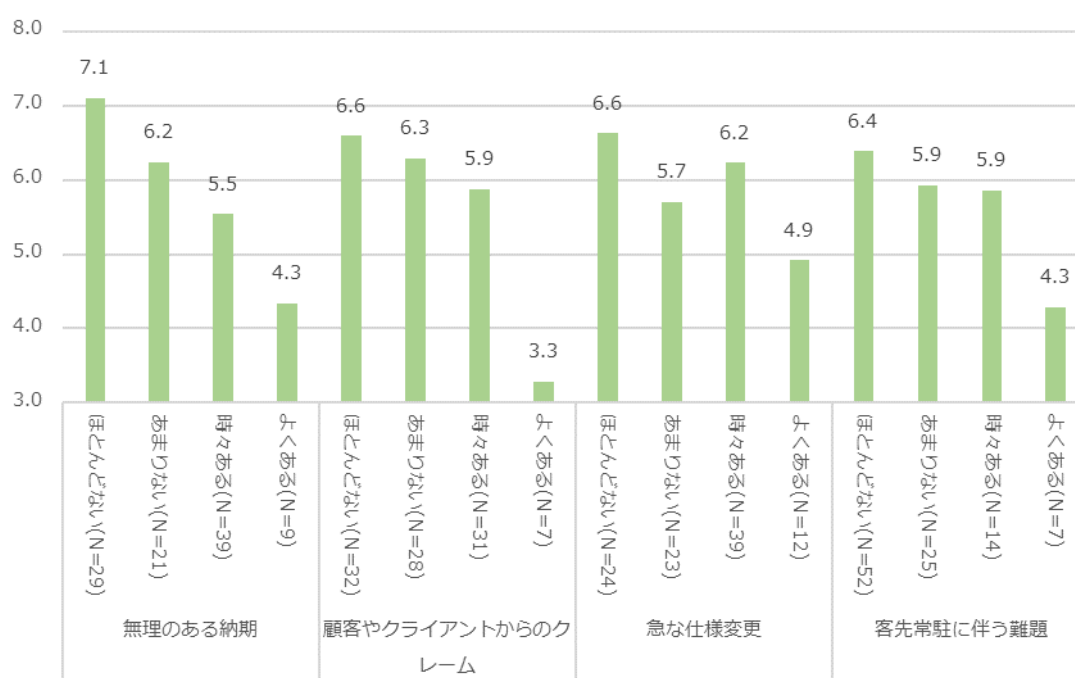


図8.6.5 過重労働が生じる背景因子の経験別の主観的幸福感¹

(資料出所) 労働・社会面の調査研究令和3年度労働者調査をもとに作成

(注) 内閣府「国民生活選好度調査」でも用いられる、とても幸せ～とても不幸せの10段階評価で、「家族」や「健康」を想起して回答しているとされている。