

現代日本における「働きすぎ」の所在—健康と家庭生活の観点から—

労働政策研究・研修機構

高見 具広 副主任研究員

働く者の健康に関わる過重労働や、ワーク・ライフ・バランスを損ねる働き方は、近年の日本においても大きな論点である。労働時間・働き方が健康や家庭生活に強い影響を及ぼすことは、これまで国内外の多くの研究で論じられてきた。本稿では、これまでの調査研究をもとに、日本の労働時間、とりわけ健康や家庭生活の観点から「働きすぎ」にかかわる状況を整理し、対策の方向を議論したい。

第1節では、日本の労働時間の特徴を概観する。加えて、日本の長時間労働の背景について、雇用制度や業界の慣行との関係から整理する。第2節では、労働時間・働き方が健康やワーク・ライフ・バランスにおよぼす影響を検討する。第3節では、働きすぎに関わる今日的な論点を提示する。長時間残業以外にも、労働強度、柔軟な働き方のリスク、働き方の自己管理のあり方について議論が必要だろう。第4節では、こうした議論を受けて、働きすぎをどう防ぐかを考察する。残業削減とともに、仕事量のコントロール、休息时间・生活時間確保の観点から対策が必要と述べる。

1. 日本の労働時間の特徴¹

(1)労働時間の傾向

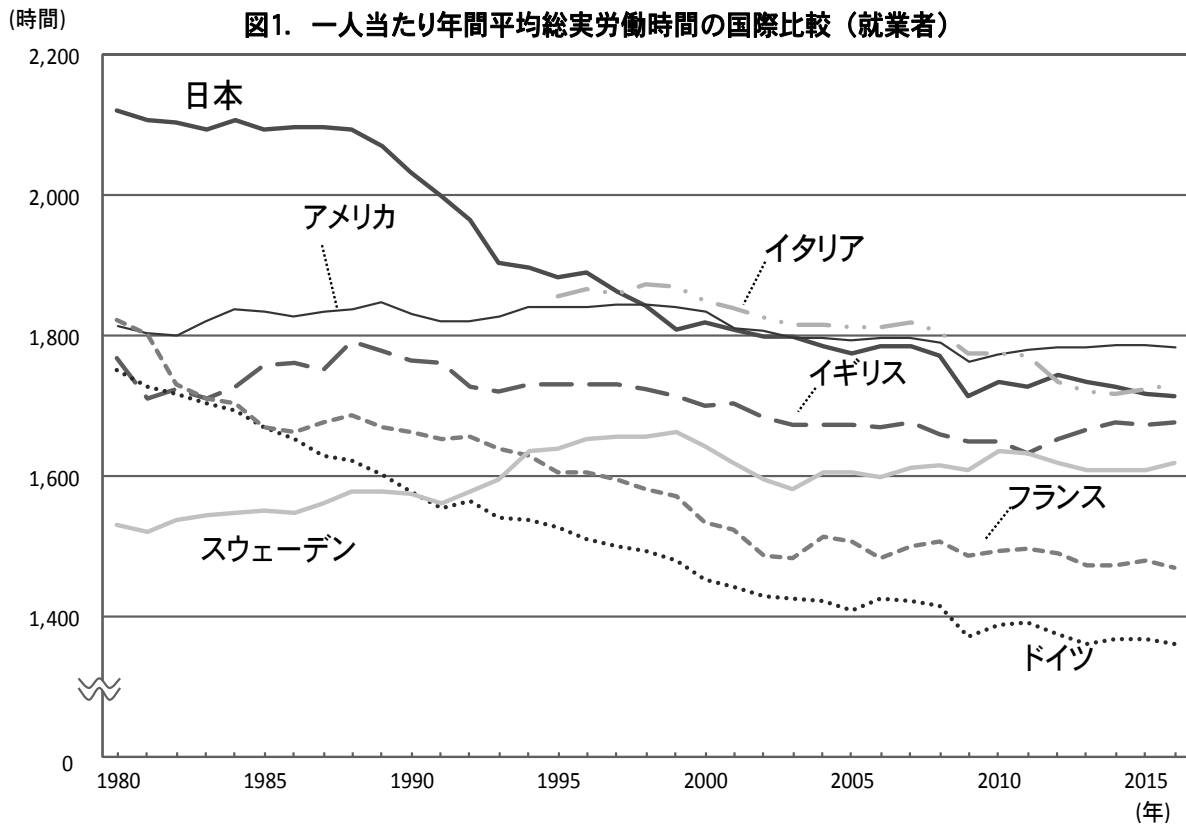
まずは労働時間の長さから見よう。日本の労働時間は、長期的に見れば減少傾向を示してきた。統計データの国際比較から日本の労働時間の特徴を眺めたい(図1)。長期的にみると、多くの欧米諸国において労働時間は短縮傾向にある。労働時間短縮の背景には、産業発展にともなう生産性の向上や、労働組合運動の成果といった見方が提示されている。

その中で日本の労働時間には、他国と比べてどのような特徴があるだろうか。かつて1980年代までは、日本の労働時間は欧米諸国に比べてきわめて長い水準にあった。その後、1980年代末から1990年代初頭にかけて大きな短縮をみた後、近年まで短縮傾向が続いてきた。現在の水準でみると、日本の労働時間は、アメリカやイギリスと近い水準にあるといえるが、フランスやドイツ、北欧諸国などと比べると、依然長い水準にある²。

1980年代末からの日本の労働時間の短縮には、法政策の影響が大きい。1980年代後半

1 本節は、高見(2019a)での整理をもとにしている。

2 OECD統計をみる限り、韓国の2016年の平均労働時間は2,069時間と、日本よりも長い水準にある。



出典：OECD Database(労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2018年版』)

には、欧米諸国から、日本人の働き方は「働きすぎ」とされ、批判の対象になった³。同時に、国内でも、長時間労働を是とするそれまでの価値観の問い直しがあった⁴。こうした問題意識を受けて、労働時間の短縮が主要な政策課題になった。そして、欧米諸国並みの年間 1800 時間を目指して労働時間を短縮することが目指された。それは、法定労働時間を短縮(週 48 時間から 40 時間に)する 1987 年の労働基準法改正として結実している。現在の日本の労働時間制度は、この「1 週 40 時間、1 日 8 時間」を法定労働時間としている。その後も同法の段階的な改正が続き⁵、1990 年代には「完全週休二日制」が急速に普及してきた。この間の日本の労働時間の短縮には、まずもってこの法改正が大きく寄与していよう。

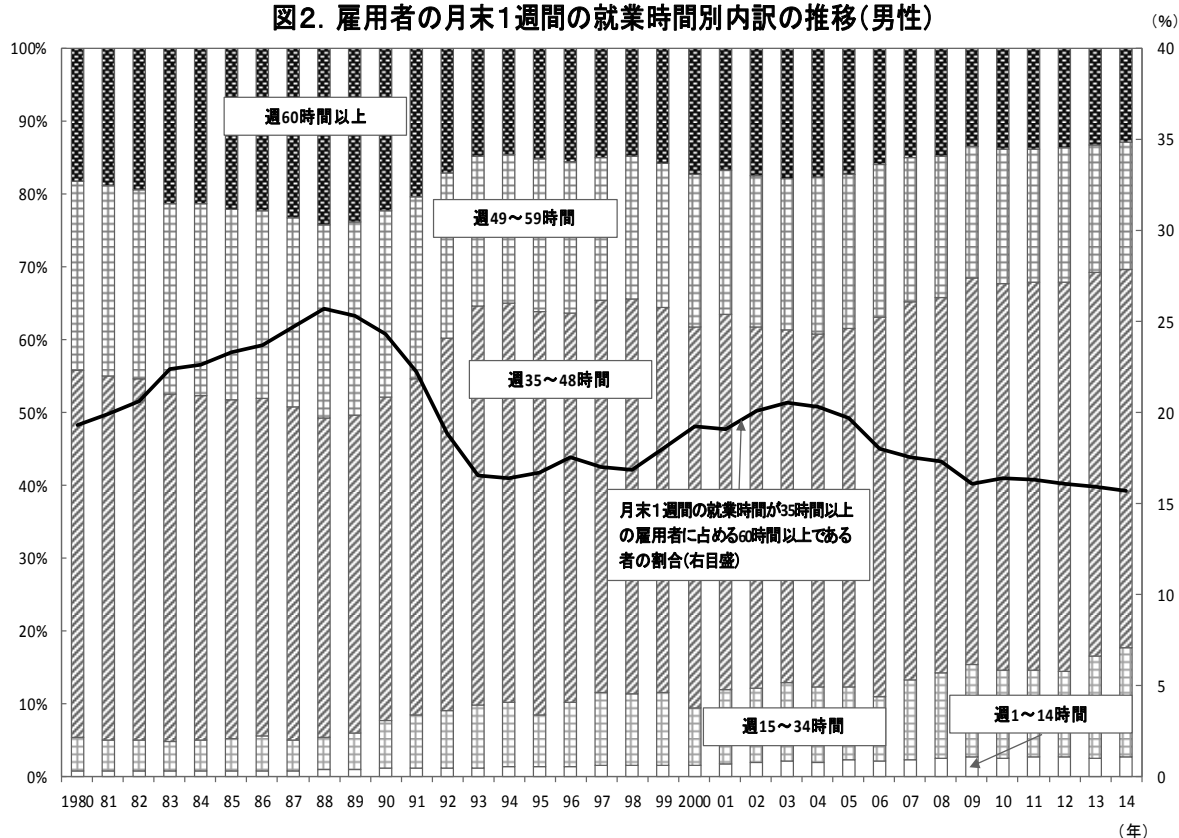
さて、近年の日本の労働時間は、平均として短縮傾向にある一方、誰でも一律に労働時間が短くなったわけではない。まず、労働者平均でみた時間短縮傾向には、パートタ

3 1980 年代後半には、円高も相まって日本の莫大な貿易黒字(特に日米間の貿易不均衡)が問題となり、日本人の長時間労働も「ソーシャル・ダンピング」として国際社会から批判の対象になった。

4 国内では「豊かさとは何か」という問い直しがあり、猛烈に働いて物質的な豊かさを達成した日本社会で、ゆとりある生活時間を享受することへの価値が高まった。

5 中小企業等に対する適用の猶予措置(経過措置)を段階的に解除する改正のこと。

図2. 雇者の月末1週間の就業時間別内訳の推移(男性)



出典：総務省統計局「労働力調査(基本集計)」(厚生労働省「平成27年版労働経済白書」)

タイム労働者増加の寄与が相当に大きいとされる。1980年代末から1990年代初頭にかけての急激な短縮は法改正の効果と考えられるが、その後の短縮傾向については、一般労働者(正社員等のフルタイム労働者)の時間短縮が進んでいるとは言い難い。

パートタイム労働(非正規雇用)は、女性を中心に大幅な拡大を見せてきた。男性の労働時間をみると、労働時間分布に変化がある中で、長時間労働は解消していない(図2)。週60時間以上働く者の割合は1980年代後半に比べると減少したものの、1990年代以降は大きな変化がない。週49~59時間の者と合わせると、依然、少なくない者が長時間働いていることがわかる。統計を見る限り、平均としての時間短縮傾向に目を奪われがちではあるが、短時間労働のパートタイマーの増加の一方で、長時間労働は変わらず存在していると言えるだろう。こうした変化は、「労働時間分布の長短二極化」と称されることもあった。

なお、近年の長時間労働は、質的にも、1980年代以前のそれとは様相が異なる面もある。1980年代に労働時間が社会問題化した際は、中小企業、製造業の問題として論じられることも多く、業界の下請け構造等に起因する労働時間の企業規模間格差が議論され

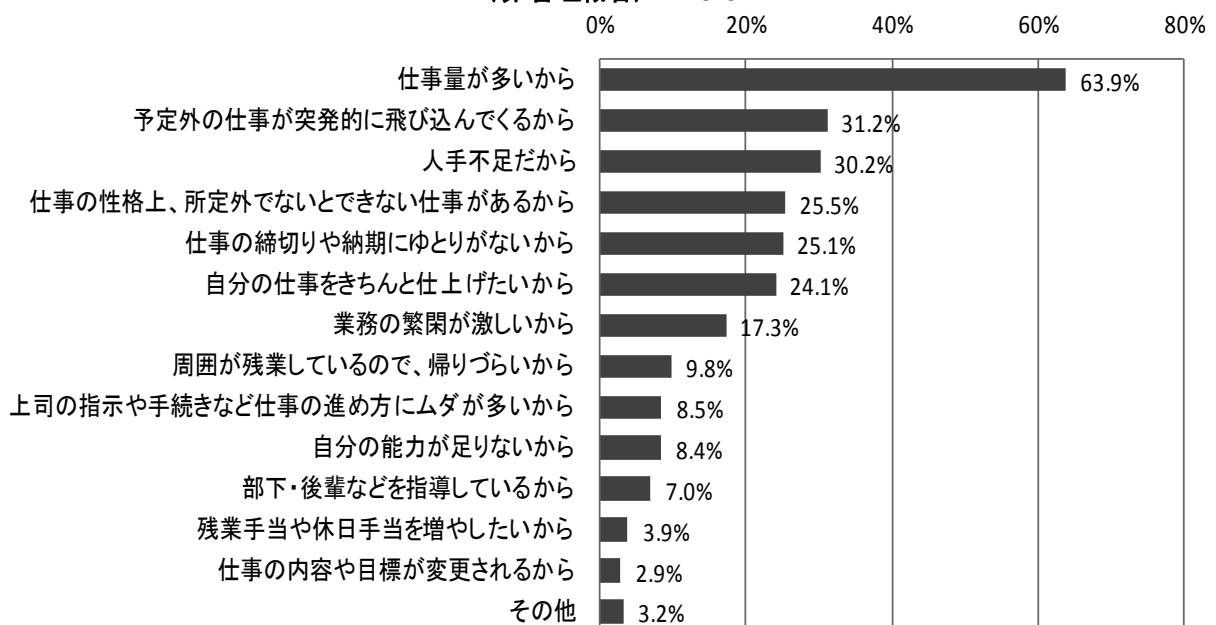
た⁶。その格差は、中小企業で週休二日制が普及することで縮小に向かい、近年の労働時間問題は、以前のような格差の問題としては捉えきれなくなっている。

(2)長時間労働の背景－雇用システムとの関係

では、近年の長時間労働の背景には何があるのか。まず、雇用労働者を対象に行われたアンケート調査をもとに、残業の理由をみてみよう（図3）。これをみると、非管理職者においては、「仕事が多いから」という理由が突出して多い。そもそも残業しないと片付かないような仕事量が残業の主な要因にあらう。なお、同調査では、「突発的な業務」「人手不足」「仕事の性格」「タイトな締切り」なども残業の背景にあることがうかがえる。こうした仕事や職場の性格が、膨大な仕事量と相まって、日常的な残業の要因となっていると考えられる。

日本の長時間労働については、様々な要因が挙げられてきた。まずは法制度の特性が関わる。日本の労働時間は、労働基準法において法定労働時間は「1週40時間、1日8時間」以内と規定されている（「法定労働時間」）。企業は、法定労働時間を上回らないよう、始業時刻と終業時刻（「所定労働時間」）を設定することになる。加えて、必要の場合手続きを踏めば、法定労働時間を超えての時間外労働（残業）も認められる。労働基準法第36条では、会社は労働者の過半数を組織する労働組合か、過半数を代表する者との間で労使協定（「36協定」と呼ばれる）を結び、労働基準監督署に届け出れば、法定労働時間

図3. 残業する理由(複数回答)
(非管理職者) N=2515



出典：労働政策研究・研修機構(2011)をもとに作成。

6 1980年代の問題認識として、小野・佐野（1987）など参照。

を超えて、または休日に働かせても処罰を免れると規定される。

こうした日本の残業規制は、残業の実質的な歯止めになっていないと言われることも多かった。「36 協定」で取り決められる労働時間の延長が、これまで法の上では無制限だったからである。国は、1998 年に、36 協定で認められる労働時間の延長の限度を定めたものの、法的拘束力のない行政上の指導基準に過ぎなかった。つまり、日本の労働時間規制については、違反した場合に罰則が課せられる法的な上限規制が存在しないことが、長時間労働を防ぐ手立てとして不十分という批判を受け続けてきた。

この点、2018 年に「働き方改革関連法」（2019 年施行）が成立し、今後の変化が注目される。この新法の大きな特徴は、月 45 時間、年 360 時間という、時間外労働の明確な上限を定めたことにある⁷。そして、違反企業には罰則が課せられることとなった。法規制の変化によって、企業行動がどう変化するかは、今後注視すべき点である。

このように、これまで日本の法規制が弱いことが長時間労働の一因とされてきた。ただ、長時間労働は、法規制の問題だけで説明しきれるものではない。その背景には、企業の制度や業界の慣行、職場風土、日本人の勤労観が関わっているからだ。残業は、個々の企業における労務管理の問題にとどまらず、日本の産業社会に深く根付いていると言える。

日本的雇用システムは、高度経済成長期以降の大手・製造企業に典型的に見られた、成員に対する長期的な生活保障・能力開発を図る雇用・労働の仕組みと定義される⁸。その構成要素は、長期雇用慣行（「終身雇用」）を中核として、年功的な賃金・昇進制度、協調的労使関係、OJT やジョブ・ローテーション等による企業内能力形成といったものが挙げられる。また、日本企業はコミュニティ的性格をもつと言われる。それは、労使が「雇い、雇われる」だけの関係（経済的關係）にとどまらず、共同性に基づく互助の關係にあることを指す⁹。では、こうした雇用システムの中でなぜ残業が発生するのだろうか。

まず、日本の協調的労使関係のもとで、残業は、雇用調整の「バッファー機能」をもつものとして説明されてきた。つまり、不況時でも企業が従業員の解雇を極力避けることが日本的な特徴とされるが、それと裏表の關係として、好況時には、人員を増やすのではなく、従業員の残業で対応してきた。いわば雇用保障の見返りとして、恒常的な残業が存在したといえ、残業を前提とした業務体制や要員配置があるとされてきた。

次に、企業がコミュニティ的性格をもつことは、メンバー従業員の生活保障をもたらす反面、メンバーに私生活よりも会社や仕事を優先させる職場規範を形作ってきた。つまり、企業はコミュニティ的性格をもち、その企業コミュニティの一員として働く日本

7 上限の原則。繁忙期など、臨時的な特別な事情がある場合でも、年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数付き平均 80 時間（休日労働含む）を言動に設定することが求められる。

8 労働政策研究・研修機構（2017）参照。

9 間（1996）参照。

の労働者は、勤勉性や会社へのコミットメントに高い価値を置く職業倫理をもつ。それが長時間労働の背景であると説明されてきた。そのひとつの現れ方が「サービス残業」であり、賃金対価が支払われない残業（賃金不払い残業、いわゆる「サービス残業」）が少なくないと言われる。その中には、会社の労働時間内に終わらない仕事を自宅などの外部に持ち帰って行う「持ち帰り残業」が多く含まれる。また、上司や同僚が残業していると先に退社しにくいという「付き合い残業」も、企業コミュニティに根ざした残業と言える。なお、日本企業では、さまざまな仕事の状況に対応できるゼネラリスト的な能力が重視され、ひとりひとりの仕事範囲が明確に区分されていない。このことも、集団志向的な価値観とあいまって、仕事を切り上げにくい背景にあるだろう¹⁰。

ただ、「サービス残業」のような、一見労働者が自ら進んで行っているようにみえる残業でも、日本人の職業倫理だけでは説明しきれない。そういう働き方が、企業内で要請されてきたのではないかという議論があるからだ。具体的には、日本企業の人事評価においては、業績だけでなく意欲など「働きぶり」が評価されることが少なくない。こうした背景から、長期にわたる昇進競争の中、若手社員のうちから激務に身を投ずることになる。「サービス残業」によって不満が噴出することが少ないのも、ある意味、長期的にみれば報われるという意識が広く共有されていたからであった。

以上のように、日本企業は、長期・安定雇用と生活給（家族賃金）と引き換えに、社員に、企業都合に合わせた働き方を求めてきたと言われる。第2次世界大戦後の日本が高度経済成長を成し遂げる中で、長期雇用・年功賃金などからなる「日本的雇用システム」が機能を果たしたが、長時間労働はそれと不可分の関係にあったと言える。ただ、男性正社員を主力とする長時間労働を前提にした働き方は、家庭内の性別役割分業と密接に手を携えて成立してきたものでもあり、こうした働き方は、女性就業の拡大とともに、時代と相容れないところが表面化している。

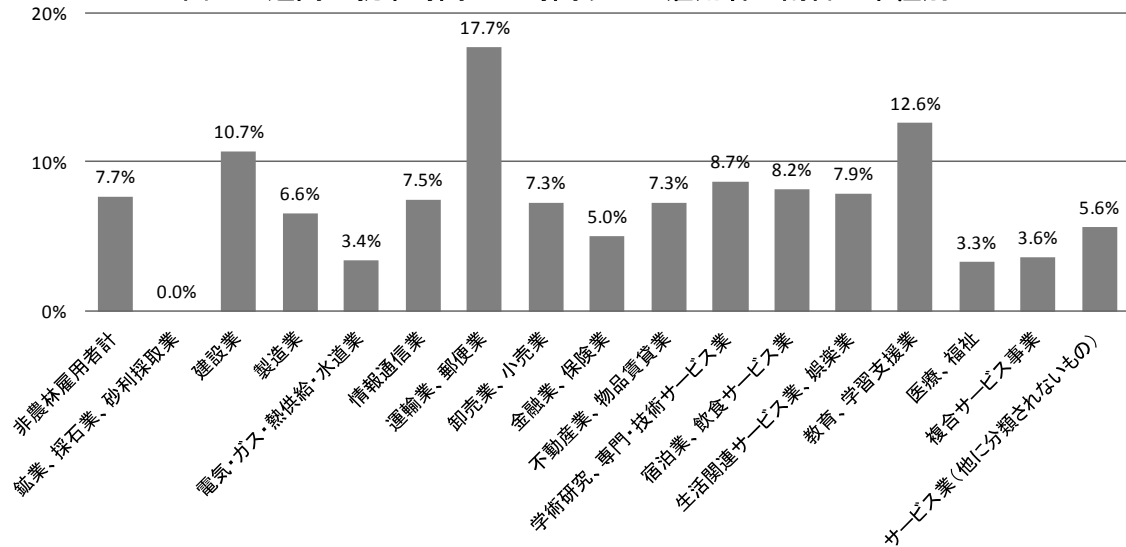
(3) 長時間労働に依存した業界慣行

日本の長時間労働の背景には、会社の要員管理や規範意識ばかりでなく、業界の慣行（顧客・取引先との関係）や業種特有の事情も存在する。「そもそも残業しないと片付かない業務量」は、ここの企業における職場風土や労務管理の問題にとどまらず、社外（顧客等）との関係も含めて理解し、解消の努力をしなければならない。

この点をみるために、業種による労働時間問題の違いをみよう。2017年のデータで業種別の労働時間の状況を見ると（図4）、週実労働時間（1週間の就業時間）60時間以上の雇用者が多い業種は、①運輸業、郵便業（17.7%）、②教育、学習支援業（12.6%）、③建設業（10.7%）などである。こうした業種で特に長時間労働が広がっていると言える。

10 ゼネラリスト的な能力の重視、集団志向といった日本的な特徴については、Sugimoto (1997) 参照。

図4. 1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合—業種別—



出典：総務省統計局「労働力調査」(厚生労働省「平成30年版過労死等防止対策白書」)

では、こうした業種でなぜ長時間労働になるのか。一言で業務量の問題と言ってしまえば、一見どの業種でも問題の構図が同じように見えてしまう。しかし、どのような形で業務負荷が発生し、長時間働かざるを得なくなるのか、問題の中身は一律でない。業界の慣行、雇用管理の仕組みなどは、業種固有の面が大きく、それが直接に労働負荷を左右するからである。以下では、この点について、労働時間の長い業種を中心に問題を整理しよう。

まず、「運輸業、郵便業」の働き方・労働時間は、同業種の中でも、特にトラック運送業の長時間労働が問題視される。この業種における長時間労働の背景には、出荷時に荷物が積まれるのを待つ、配達先で荷物が倉庫に収納されるのを待つといった「手待ち時間」の長さがある。そのため、ドライバーの労働時間短縮のためには、手待ち時間削減に向けた荷主の協力が重要なカギを握っている。

次に、「建設業」の長時間労働は、1日当たりの労働時間が長いというより、休日が極端に少ないという側面が強い。その背景には工期の問題がある。既存調査では、残業・休日労働を実施している理由として「前工程の工事遅延」「昼間時間帯の工事の制約」「無理な発注」「天候不順」が挙げられている。発注のあり方、進捗管理などを含め、業界として対処していくべき問題を示している。

次に、「教育、学習支援業」について検討しよう。この業種における代表的な職種は小中学校の教員である。長時間労働の背景には、授業、生徒指導のほか、授業準備、職員会議、部活動、成績処理、事務作業など、教員の業務が多岐にわたることがあろう。さらに、持ち帰り業務が少なくない問題も指摘されるところである。

小売業、宿泊業、飲食サービス業などでは、人手不足、職場の「非正規化」（非正規社員比率の高まり）が正社員の過重負担に拍車をかける悪循環になっている。休日もとりにくい業種である¹¹。さらに、情報通信業、製造業などでは、取引先・顧客との関係でタイトな納期に追われ、過重負担を抱えやすい状況が言われる。また、「金融業、保険業」では、目標値・ノルマが高いなど、個々の従業員が成果を意識させられる中で過重労働に陥りやすいことが指摘される。

このように、労働時間が長くなる背景は一律ではなく、業界特有の慣行や事情も大きく関わっていると考えられる。日本の産業社会では、中小企業において、下請構造に起因するタイトな納期等が長時間労働の背景として古くから議論されてきた。現在でも、長時間労働を見直すには、法制度を変えるだけでは足りず、日本的な雇用の仕組みや業界の慣行、人々の勤労観も含めて議論する必要があるだろう。

(4)就業時間帯の変化

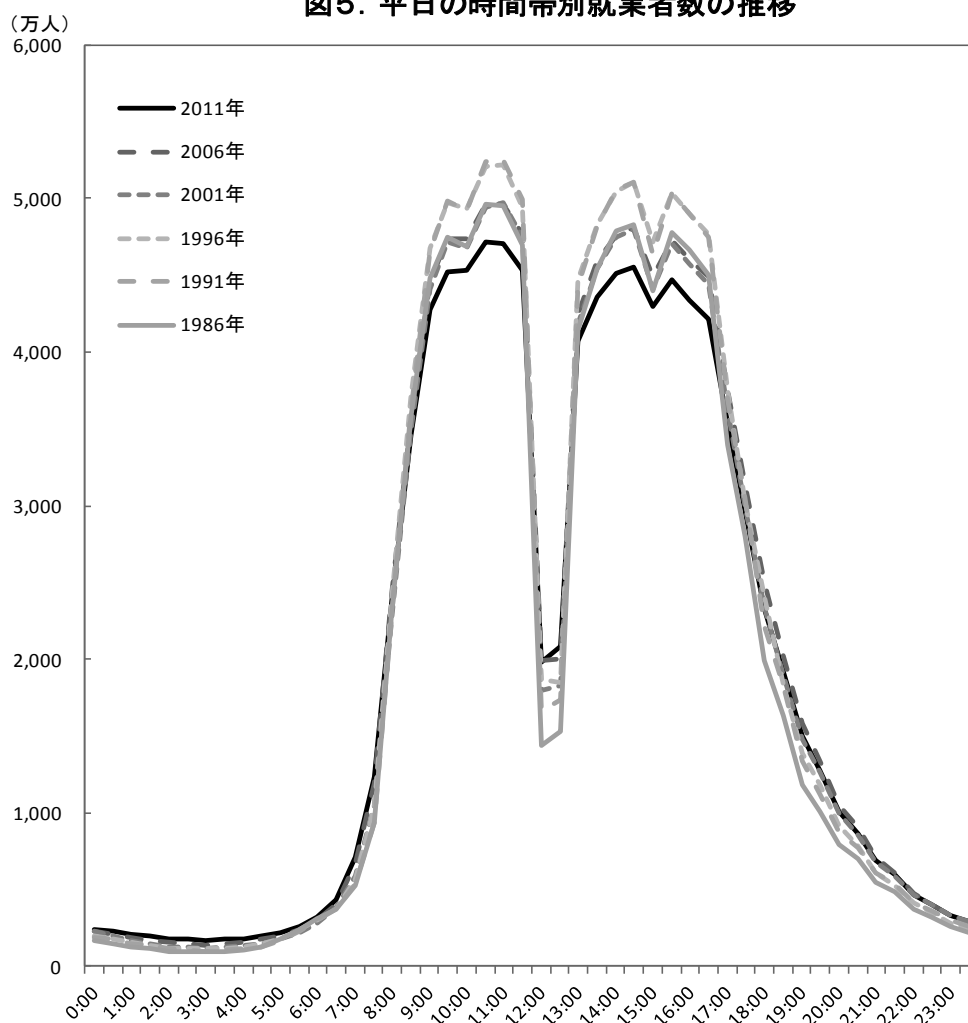
もう1点、統計上観察される日本の労働時間の変化として、就業時間帯の変化がある。

就業時間帯については、従来、平日・日中の時間帯に働くことが標準的な働き方のモデルとされてきた。しかし近年では、就業時間帯に変化が生じている。総務省統計局「社会生活基本調査」の数値をもとにした労働経済白書によると、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きた（図5）。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。つまり、長期的には、就業時間帯の夜型化とも言うべき、夕方・夜間の就業が拡大している傾向がうかがえよう。

月曜から金曜までの日中に働く「標準的」な就業スケジュールの働き方が減り、夕方・夜間勤務、シフト勤務などの「標準的でない就業スケジュール」の仕事が拡大傾向にあることは、日本に限らない傾向である。では、こうした就業時間帯の変化の背景には何があるのだろうか。これまでの研究からは、まず、労働需要側の要因が大きいと考えられる。コンビニエンスストアの24時間営業に代表されるような経済のサービス化、もしくは金融のグローバル化といった産業社会の変化である。そして、就業時間帯には、産業間、職種間の差異が大きく、サービス職、営業・販売職、専門職を中心に夜型化が進行していることが指摘されている。

11 厚生労働省『就労条件総合調査』をみると、「宿泊業、飲食サービス業」は、1企業平均年間休日総数が少なく、年次有給休暇取得率が低い業種である。

図5. 平日の時間帯別就業者数の推移



出典：総務省「社会生活基本調査」(厚生労働省「平成 27 年版労働経済白書」)

同時に、労働供給側の背景もあるだろう。女性労働に関しては、男女雇用機会均等の推進による夜間就業の規制緩和が、勤務時間帯の夜型化の一因と議論される。働く者自身が仕事と家庭・育児とを両立させるなどの理由から非標準的な時間帯に働く選択をしているといった、労働供給側のニーズも関係していると指摘される。

日本においては、これに加えて、非正規雇用の夜間就業がひとつの論点である。例えば、山本・黒田(2014)は、1990年代から2000年代にかけての就業時間帯変化について、非正規雇用において日中の就業率が大きく低下し、夕方6時頃から翌日の朝6時にかけての就業率が顕著に増加したことを示す。そして、その背景に正規雇用の長時間労働による夜間のサービス需要が増加した可能性を挙げる¹²。就業時間帯は、後述するように働

12 なお、現状の就業時間帯変化の主要部分が、正規雇用の長時間残業とその夜間サービス需要をもとにした非正規雇用の夜型化であるならば、景気変動や働き方改革にともなう残業削減によって、就業時間帯の夜型化が今後も進むかどうかは、一概には言えないだろう。例えば、厚生労働省(2017)労働経済

く者のワーク・ライフ・バランスに影響をおよぼすことから、今後も傾向と影響を注視する必要がある。

2. 健康、ワーク・ライフ・バランスを阻害する働き方

(1) 過労死等の状況

前節では、日本で長時間労働が依然として存在し、その背景を整理した。では、長時間労働をはじめとした過重労働はなぜ問題なのか。端的に述べるならば、その働き方が、働く者の健康へ悪影響を及ぼしたり、育児や介護との両立をはじめとしたワーク・ライフ・バランスを阻害したりするからである¹³。

なかでも過重労働が重大な影響を及ぼすのは健康だろう。日本では、「過労死」が大きな社会問題になってきた。具体的には、業務における過重な負荷によって、脳血管疾患、虚血性心疾患等（脳・心臓疾患）や精神障害を発症したケースについて、労働災害として補償の対象になっており、過労死等防止対策が喫緊の課題となっている。

脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移している。認定件数も、2002年度に300件を超えて以降、200件台後半から300件台で推移してきた¹⁴（図6）。そのうちの死亡件数は、2002年度に160件にいたったが、ここ数年間は90件台から100件台前半で推移している。発生は、業種や職種によって違いがあり、トラック運転手が請求・認定件数の多い職種の代表例である。年齢的には、50歳代の認定件数が最も多く、40歳代がこれに次ぐ。

また、メンタルヘルスも今日的な論点である。精神障害に係る労災請求件数は近年大きく増加している。認定件数も、2010年度に300件を超え、2012年度以降は400件台で推移している¹⁵（図7）。特に、過重労働に起因する自殺が、訴訟などを通じて近年大きな注目を浴び、企業の社会的責任が問われる事態となっている。精神障害発病には休職や退職が付随することも多く、個人にとってばかりでなく企業にとっても多大な人材損失になる。精神障害の労災認定件数は、30歳代、40歳代、20歳代の発症が多いのが特徴で、50代が最多である脳・心臓疾患の状況とはやや異なる。業種でみると、運輸業、医療福祉、小売業、情報サービス業などで件数が多く、就業人口比では、情報通信業、運輸

分析レポート No.2 をみると、2011年から2016年にかけての変化として、正規雇用、非正規雇用ともに夜間就業者数（18時～翌朝6時までの時間帯の就業者数）は減少している。

13 女性活躍の阻害、若者の離職、人材獲得、少子化の観点からも過重労働が問題視されている。

14 労災補償制度において対象疾病とされる脳・心臓疾患は、脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症などの脳血管疾患と、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）、解離性大動脈瘤などの虚血性心疾患等である。

15 労災保険制度において対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回修正版（ICD-10）第5章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、認知症や頭部外傷などによる障害（F0）およびアルコールや薬物による障害（F1）は除く。業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものは、うつ病（F3）や急性ストレス反応（F4）などとされる。厚生労働省「精神障害の労災認定」参照。

図6. 脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移

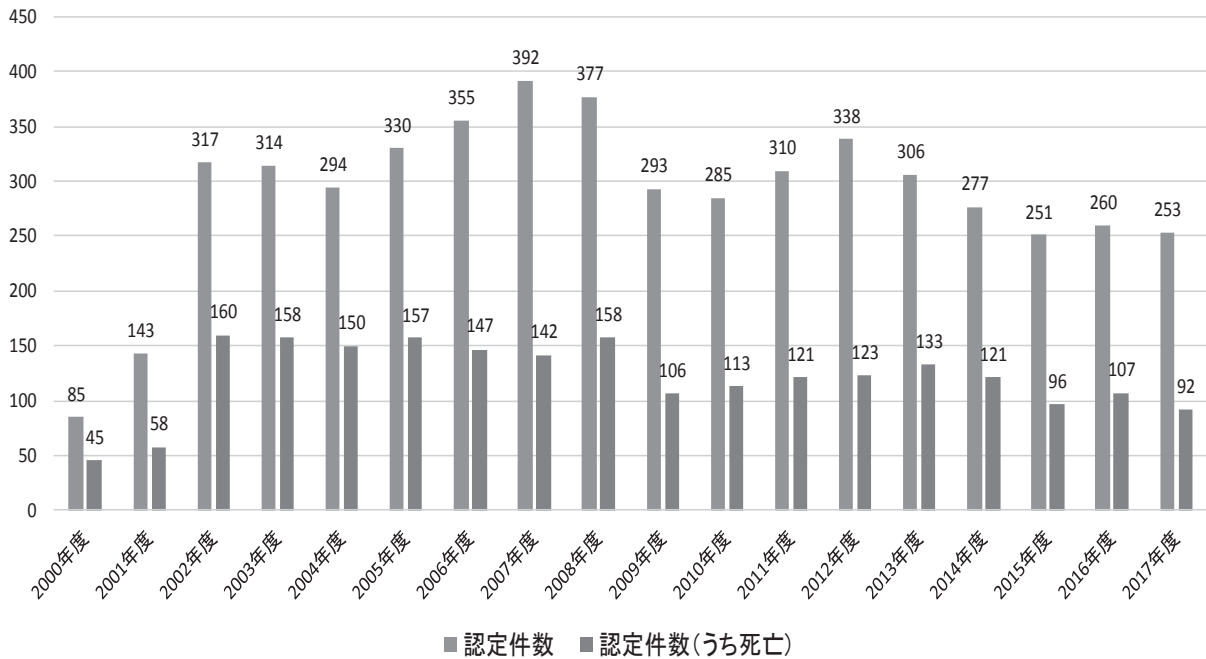
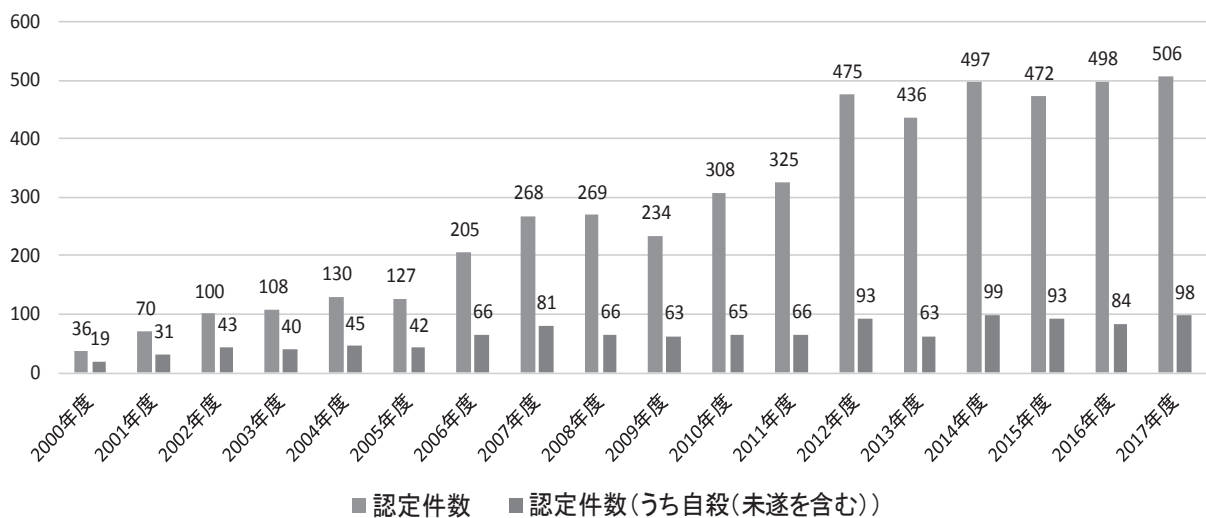


図7. 精神障害に係る労災認定件数の推移



出典：厚生労働省『平成30年版過労死等防止対策白書』をもとに作成

業、専門・技術サービス業の順が多い（Takahashi2019）。

過重労働に関連する政策は近年大きく動いてきた。過労死遺族等の運動が実を結び、2014年に「過労死防止法」が成立、2015年に「過労死防止大綱」が決定、2016年には初の「過労死白書（過労死等防止対策白書）」が作成された。また、メンタルヘルスに関しては、2015年から、50人以上を雇用する事業場を対象に「ストレスチェック制

度」が導入された。企業実務でも従業員のメンタルヘルス対策は重要な課題と認識されている。

(2)健康をこわすまで働くー労災認定の事例から

では、健康をこわすほどの過重労働とはどのような働き方か。なぜ健康をこわすまで働いてしまうのか。周囲の人は異変に気がつかないのか。過労死等の健康障害は、様々な問いを突きつける。身体的健康については物理的な労働時間等の長さが直接的に関わるが¹⁶、メンタルヘルス毀損の要因はより複合的である。若年者における精神障害の労災認定事案から、いくつかの例を示そう¹⁷（表1）。ここで考察する事例はいずれも長時間労働を伴っているが、健康をこわすに至る負荷の中身は多様である。

第1に、恒常的な長時間労働や深夜就業などにより睡眠不足に陥り、その過酷さ、仕

表1. 精神障害による労災認定事例

事例No	性別	年齢	業種・職種	勤続年数	事案の概要
1	男性	20代	宿泊業、飲食サービス業 サービス職業従事者	1～3年目	調理師見習。店舗異動(転居転勤)後、朝8.9時から深夜0時頃までの恒常的な長時間労働に加え、指導係の調理師から「なぜできないのか」といわれたり、ミスを問い詰められたり、叩かれたりした。朝仕事に行くのが怖くなり、何もかも投げ出してしまい気持ちから、寮で飛び降りた(自殺未遂)。店長によると、その指導係は、厳しい指導はしていたが、早く一人前になってもらいたいという一生懸命さからと認識。
2	女性	30代	不動産業、物品賃貸業 販売従事者	4～9年目	不動産営業職。休日や自宅でも資料作成する必要があり、連続勤務、長時間労働となった。過重なノルマ、上司からの人格否定の発言も負荷に。腹痛などを訴え受診。会社によると、休日勤務や持ち帰り残業は指示していない。また、売上目標はあるが、高い目標ではなく、未達成でも叱責・ペナルティがあるわけではないという。また、上司は強い言葉で叱責することもあるが、他の人にも同様に行っているという。
3	男性	30代	情報通信業 専門的・技術的職業従事者	4～9年目	システムエンジニア。リーダーに昇進し、部下の管理業務もある中、短納期、プログラム修正作業等で残業増加。睡眠障害、頭痛、めまい、食欲不振など。不眠が続き、嘔吐、幻覚が出たため受診、休職に。上司・部下によると、会社を休むまで、態度や様子、体調変化に気づかなかった。業務負荷が大きかったことは事実で、技術的に優秀な社員だったと評価。残業や休日出勤の際、「無理しないように」と声をかけていた。

出典: 労働政策研究・研修機構(2020)

16 脳・心臓疾患の労災認定事案における時間外労働の分布を見ると、2015年度においては、251件のうち、1ヶ月平均の時間外労働「80時間以上～100時間未満」が105件、「100時間以上」が120件を占め、長時間労働が主要な業務負荷であることがうかがえる。このほか、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い業務、交替制勤務・深夜勤務、作業環境(温度環境、騒音、時差)、精神的緊張を伴う業務も負荷要因として考慮される。

17 JILPTでは、精神障害に係わる労災認定事例から、精神障害の発病をもたらす過重労働とは何かを質的アプローチで研究している。具体的には、労災認定に係る行政資料をもとに、被災者本人の問題認識と、周囲の人々(職場の上司や同僚等)の問題認識を対照させる形で事例を検討した。対象は、発病時年齢が39歳以下で、かつ、被災者が死亡に至っていない事案(=若年者・生存事案)とし、そのうち、仕事の量や質、長時間労働等が主要な負荷である過重労働事案に検討対象を絞っている。研究成果は、労働政策研究・研修機構(2020)に掲載している。

事・職場への適応困難が強く認識される中、健康を害してしまったケースである（事例1）。主に初期キャリアで、本人の負荷認識として、仕事量や忙しさや睡眠不足等による体力的な問題、仕事のリズムへの適応の難しさが指摘される。仕事のミスもある中、上司の厳しい叱責・指導もあって大きな負荷になったといった内容が付随することもある。ただ、職場として多忙な働き方が当然視される中、被災者の負荷への問題意識は薄く、問題は見過ごされる¹⁸。

第2に、業務責任・達成義務を強く感じたことで、健康を害するまで働いてしまった例である（事例2）。これは特定業務の責任者・リーダー等に典型的にみられる。時間外労働も長い、会社・上司からの残業命令があったというより、自ら業務責任を強く感じる中、長時間労働になった例が多く見られる。この点、職場の上司・同僚の認識では、ペナルティがあるほど強い達成義務はないとされるなど、責任やノルマに関する事実認識が異なり¹⁹、職場において本人の負荷の大きさは見過ごされている。

第3に、配置転換、新規業務への関わり、顧客対応・短納期などの事情があり、困難な業務に従事した、もしくは被災者に負荷が偏り、健康を害してしまった例がある（事例3）。職場においてある程度キャリアを重ね、負荷の大きな仕事をまかされたケースが典型的である。職場の上司・同僚においても、発病を機に、被災者の担っていた業務負担の重さについて一定の認識の一致がみられる。また、高い能力評価がなされているケースもある。ただ、受診を機に被災者が会社を休むまで、健康をこわすほどとは思われていなかった。

このように、一口に業務負荷といっても、長時間労働だけでなく、ノルマ・責任の意識や、仕事上の失敗、周囲との人間関係などが合わさって健康をこわすに至っている。また、当初はハードな働き方に問題を感じていない場合でも、徐々に（もしくは、ある時点を境に）負荷認識が変化し、発病にいたるケースも見られる。さらに、職場において、ある仕事の仕方や働き方が当然視されていると、個々が抱える業務負荷、異変のサインは容易に見過ごされてしまう。メンタルヘルス毀損のプロセスに関する事例分析は、社員の仕事量や質、健康状況をどうマネジメントしたらよいか、難しい課題を提示している。

(3)家庭生活の阻害

ワーク・ライフ・バランスの議論では、共働き世帯の増加などの社会変化を背景に、ケア役割を担う労働者（主に女性）の両立問題が中心的に取り上げられてきた²⁰。では、ど

18 上司・同僚の認識としては、繁忙期に残業が増えるのは仕方がないという認識や、業界的に忙しさが当たり前と認識されている場合もある。また、被災者に課された業務負荷よりも、被災者の業務の進め方に問題があるとする例や、コミュニケーションなど社会人としての基礎的な能力に問題があったとする例、生活習慣の問題を指摘する例もある。

19 業務に係る心理的負荷としては被災者の性格特性に起因する部分が多いという指摘もある。例えば、責任感が強い性格、周囲にまかせず仕事を抱え込む性格等の人物評価がみられる。

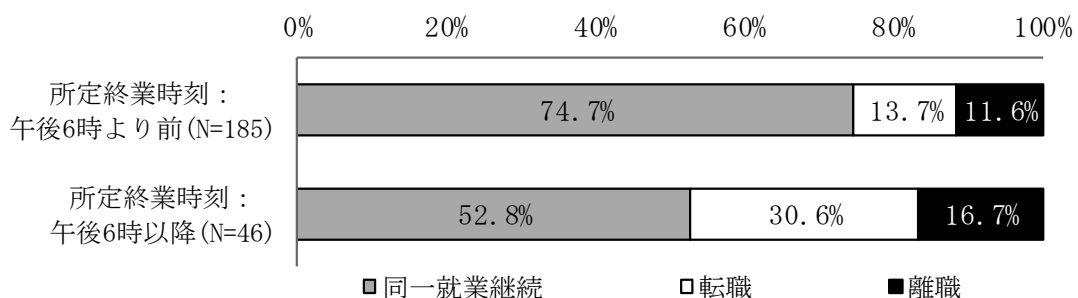
20 池田（2010）による整理を参照。

のような働き方だとワーク・ライフ・バランスを損ねるのか。長時間労働が仕事と家庭生活との両立を阻害するという議論は、これまで多く提起されてきた。ただ、ワーク・ライフ・バランスを考えるには、労働時間の長さに限らず、生活リズムとマッチしない働き方こそが問題となろう。例えば、夜間や深夜に働く頻度が高い場合、土曜や日曜の就業がある場合は、ワーク・ライフ・バランスに影響しよう。これまでの各国の研究でも、夜間勤務・不規則勤務の増加からなる就業時間帯の「24時間化（夜型化）」について、就業の選択肢が広がったというプラスの側面の一方で、夫婦関係や親子関係への影響など、家庭生活にマイナスの影響を及ぼす可能性が議論されてきた²¹。

また、女性就業における出産・育児期の両立に関しても、就業時間帯は重要である。特に切実な問題の一つは保育時間との兼ね合いである。幼い子供を持つ女性の就業継続にとって子どもの保育をどうするかが一番大きな課題である。夜間など標準的でない時間帯に就業する場合に、保育先が限られるという問題が大きいなど、就業時間帯は、育児期の就業女性の両立問題を先鋭化させやすい要素と言える。

そうした働き方は、むしろ女性の就業継続を妨げよう。労働政策研究・研修機構(2012)の調査結果は、育児期の女性において、夕方6時以降の就業がある場合には、育児休業から復職した後に就業を継続できる確率が低くなることを示す²² (図8)。保育時間とのミスマッチの問題（例えば、保育所のお迎えの時間に間に合うかどうかなど）がうかがえる²³。

図8. 女性における育休明け復職後5年間の就業継続割合
—所定終業時刻別—



出典：労働政策研究・研修機構(2012)

21 Presser (2003)、Craig and Powell (2011)、White and Keith (1990) など参照。例えば、White and Keith (1990) は、夕方以降の勤務がある場合に夫婦関係満足度を悪化させ、離婚の確率を高めることを指摘する。また、Craig and Powell (2011) は、女性が夕方以降の勤務をする場合、に母親が子どもと過ごす時間が減少することを指摘する。

22 同調査は、第1子妊娠時に正規雇用に就いていた女性を対象に、所定終業時刻が夕方以降にかかるかどうかと、育児休業から復職後5年間に同一就業継続しているかどうかの関係をみたものである。

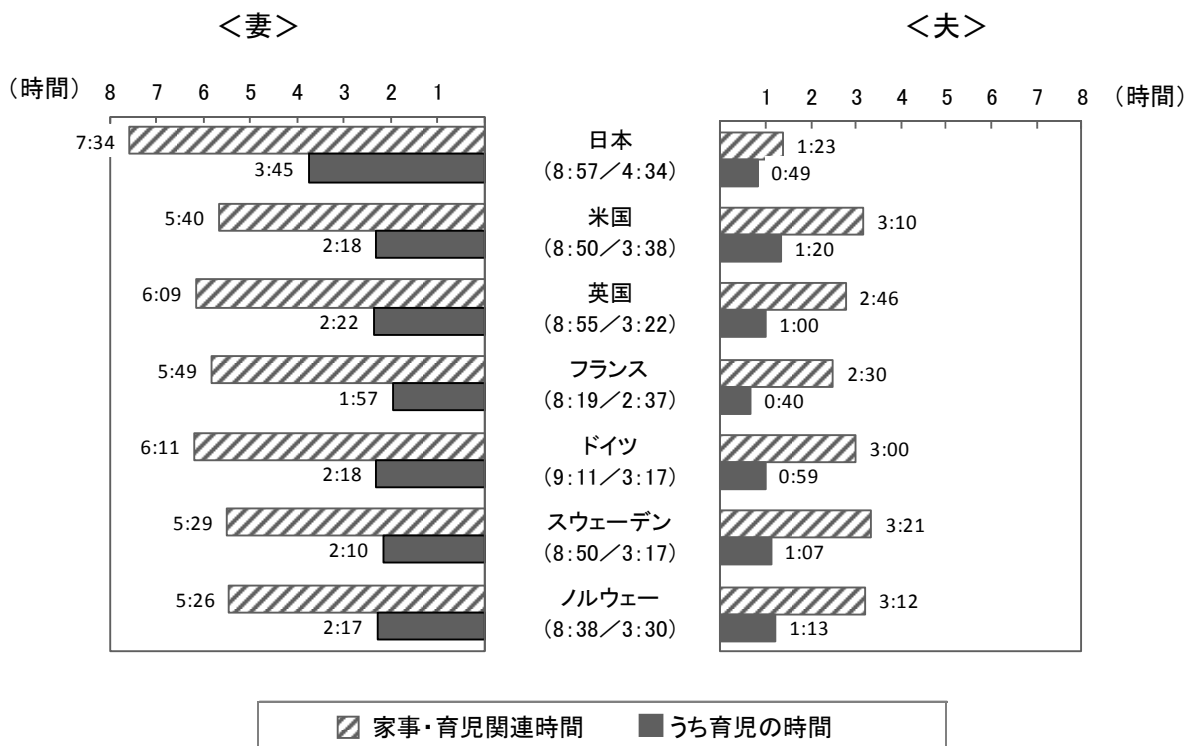
23 この点、同調査を再分析した高見(2012)では、家族による保育所送迎サポートが得られる場合は、女性の就業継続確率を下げないことを確認した。そして、近年の日本では親同居割合が低下傾向にあることをふまえると、配偶者による保育所のお迎えのサポートが、女性の就業継続のカギになると議論した。

また、男性においても、その労働時間と家庭生活との関係が議論されてきた。日本の男性の家事・育児時間は、諸外国と比較してきわめて短く、家事・育児時間の男女差が大きい(図9)。そして、夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生状況は正の関係性が指摘される²⁴。つまり、日本において男性の家事・育児時間が短いことが少子化の一因となっていることが示唆されている。

ではなぜ日本の男性の家事・育児時間が短いのか。この点、性別役割規範の根強さのほか、男性の労働時間が長いほど家事・育児分担が少なくなりがちという「時間制約説」が議論される。ただ、労働時間の「長さ」ばかりが問題なのではない。興味深いのは、男性の帰宅時刻が家事分担に及ぼす影響である。松田(2002)は、男性の帰宅時刻が21時以降になると育児参加の度合いが急激に低下することを示す。労働時間が長いほど家事・育児時間がそれだけ短くなるというシンプルな(量的な時間配分の)構図ではないのである。

このように、家庭生活にとっては、労働時間の長さとともに、就業時間帯が重要となる。残業が長くなり夕方・夜間にかかれば生活時間を阻害するのはもちろんであるが、

図9. 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり、国際比較)



出典:内閣府(2019)「男女共同参画白書 令和元年版」

24 内閣府(2016)『平成28年版 少子化社会対策白書』参照。

残業がなくても、所定の就業時間帯が夕方・夜間を含むものであれば、家庭生活上の問題を生じさせうると言える。なお、柔軟な働き方が家庭生活にもたらす影響についても議論されるが、それについては次節で議論したい。

3. 働きすぎに関わる今日的論点

本節では、働きすぎに関わる今日的な論点を整理しよう。前節で検討したように、健康やワーク・ライフ・バランスを阻害する働き方として、長時間労働がまず問題にされるべきであることに異論はない。ただ、残業の長さばかりに目を向けていると見逃してしまう問題もある。こうした観点から、今日の労働環境において重要性を増している論点を検討したい。

(1) 労働強度の上昇

業務負荷を考えると、労働時間の「長さ」だけから把握するのでは不十分である。例えば、労働強度という観点も重要だろう。労働強度は、労働時間の長さよりも、就業時間内における仕事のペースや労働密度の観点から問題視される²⁵。常に早いスピードで仕事をこなさなければいけない場合、あるいはタイトな締切りで働かなければならない場合、当然、仕事はきつく、ストレスフルになる。この点、労働時間が相対的に短いEU諸国では、情報通信技術の進展等を背景に、重要な労働環境の問題とされてきた²⁶。労働時間が短縮しているにもかかわらず、忙しさの感覚は増しており、その背景として労働強度の上昇が問題視されたのである。そして、労働強度は、健康、ストレスに影響することが論じられる。

日本では、これまで労働強度にはあまり注意が向かなかった。仕事量が多い場合、その分残業時間が長くなるのが通常だったからとも言える。しかし、技術変化という共通の背景要因に加え、法的な残業規制が強化され、企業が残業管理にいつそう注力することをふまえると、仕事量が多いままであれば、労働強度の高まりが今後重要性を増す論点になる可能性がある。例えば、2019年実施の企業管理職へのヒアリング調査において、次のような様子が聞き取れる。

25 例えばGreen(2006)参照。

26 Green(2006)では、1990年代の欧州諸国において労働強度が高まったことが指摘される。労働強度は、「とても早いスピードで仕事をしなければいけない」「タイトな締切りで働かなければならない」という頻度から測られる。近年の調査でも、労働の強度が問題視され、ストレス、健康等への影響が懸念されている。Eurofound(2017)参照。

【ヒアリング調査の事例から】

1. 残業削減が求められる中、仕事量は減らず、人員確保、業務効率化もうまく進まない。昼休みを早く切り上げたり集中して仕事をしたりで対応。(専門・技術サービス)
2. 業務進捗は個人差が大きい。とにかく残業させられなくなる中、仕事の割り振りの差が顕著になり、できる人に仕事が集中する傾向に。育成が心配。(情報通信)

ホワイトカラー労働者を対象にした 2014 年の JILPT 調査の結果では、「求められる仕事量が多い」「締切り・納期がタイトな仕事が多い」にあてはまると回答した労働者の割合(「あてはまる」「ややあてはまる」の合計)をみると、それぞれ約 47%、約 56%あった²⁷。情報通信機器を活用した働き方が拡大する中で、業務負荷として、労働時間の長さとともに、労働強度の上昇にも注意すべきだろう。

(2) 時間や場所にとらわれない働き方

加えて、近年の論点として、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方がある。柔軟性は、労働時間配分の面、就業場所の面で議論される。労働時間配分の面では、働く者が自分で始業・終業時刻を決定できたり、一日の労働時間の長さを自己決定できたりという裁量が議論される。また、場所的な柔軟性については、情報通信機器の利用拡大の中で、勤務先以外でも仕事をするのが容易になっている。

日本における柔軟な労働時間配分は、制度的にみれば、弾力的な労働時間制度の適用がベースである²⁸。また、在宅勤務やモバイルワークを制度的に整備しようという企業の動きもある。こうした場合、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が可能になる。

ここでは、情報通信機器を活用して勤務先以外で仕事をする働き方について考えたい。制度的なテレワークやモバイルワークは、長い通勤時間の削減や²⁹、育児・介護をはじめとした家庭生活との両立を容易にすると言われる。一方で、日本に限らず、柔軟な働き方が「働きすぎ」につながるという主張もみられ、整理の難しいところがある³⁰。

27 労働政策研究・研修機構(2015)を参照。同調査は、場所的に柔軟な働き方(在宅勤務、モバイルワーク)をしている人を多く含む特徴があり、ホワイトカラー労働者の平均的な傾向を示すものではない。

28 弾力的な労働時間制度は、企業にとっての業務の繁閑、もしくは働く者にとっての都合にあわせたメリハリのある働き方を可能にする制度として設計されている。例えば、フレックスタイム制は、仕事の進捗や生活にあわせて社員に始業・終業時刻の選択可能性を与えるものである。裁量労働制は、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある場合に、実際の労働時間数にかかわらず、労使であらかじめ取り決めた一定の時間数を働いたものとみなす制度である。

29 日本の通勤時間は国際的にみても長い。『国民生活時間調査』(NHK 放送文化研究所)によると、平日の勤め人の通勤時間は往復で1時間19分、東京圏は特に長くて1時間42分である。

30 EUのデータでは、通常の勤務先以外でのモバイルワークが頻繁にある場合、自律性は高いものの、労働者がストレスを感じる頻度、健康への悪影響を感じる割合が高い。Eurofound and the International Labour Office(2017)参照。ICT機器を活用し、通常の勤務先以外の2カ所以上の場所で働く者(モバイルワーカー)は、ストレスを感じる頻度が高く、仕事が健康へ悪影響を及ぼすと考える割合も高い。

注意を要するのは、実態としての柔軟な働き方には、制度適用者に限らず、勤務先以外の場所（自宅等）で仕事をしているケースが多くを占めていることである。勤務時間外に PC やスマートフォンで仕事関連の連絡・調整をしたり、自らの判断のもとに自宅等で文書作成を進めたりすることがこれに当たる。つまり、企業が労働時間「管理」をしている以外にも、「自主的」な形で勤務先・就業時間外に仕事をすることがある。情報通信機器の利用可能性拡大によって生じているのは、テレワークやモバイルワーク制度の適用拡大とともに、こうした労働の実態と言える。これが何をもたらすのかを考える必要がある。

労働政策研究・研修機構の 2014 年調査データを再分析した Takami (2018a) では、情報通信機器を活用して勤務先以外でも仕事をする者の労働時間について検討した³¹。属性で見ると、男性、営業・販売職や技術系専門職の占める割合が多く、仕事内容は、業務上の連絡・調整や業務上の文書作成を行っている者が多くみられた。そして、大半は在宅勤務などの制度の適用によらず、自らの判断に基づき勤務先以外で仕事をしている者であった³²。

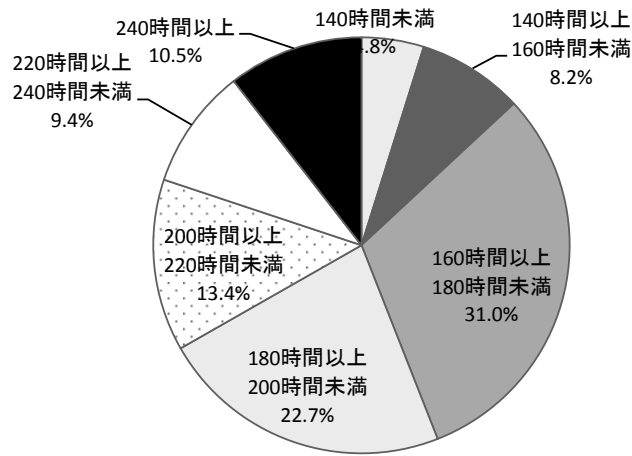
労働時間をみると、実労働時間が長い者が多く（図 10）、仕事をする時間帯も夕方・夜間の割合が少なくない。そして、こうした働き方によって「仕事の生産性・効率性が向上する」といったメリットがきかれる一方で、「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」「長時間労働になりやすい」等のデメリットも示される（図 11）。また、「仕事のために自分自身や家族の時間がとれない」「仕事が気になって、自分や家庭の用事に集中できない」等のワーク・ファミリー・コンフリクトの割合も、勤務先以外で仕事をしない者に比べて高い。

労働強度に関わる、「求められる仕事量（ノルマ）が多い」「締切り・納期がタイトな仕事が多い」の割合も、そうした働き方をしている人で該当割合が高い。つまり、現状、勤務先以外でも仕事をするのが可能な職種で、高い業務負荷にさらされている場合、仕事が勤務先・就業時間からあふれ出し、「いつでもどこでも仕事」の状況になっていると言えるだろう。

31 Takami (2018a) では、週 1 日以上、勤務先以外の場所で情報通信機器を活用して仕事をしているケースについて検討した。なお、大半の者が通常の勤務先でも定期的に仕事をしていることから、勤務先に加え、勤務先以外でも ICT 機器を活用して仕事をする者と言える。

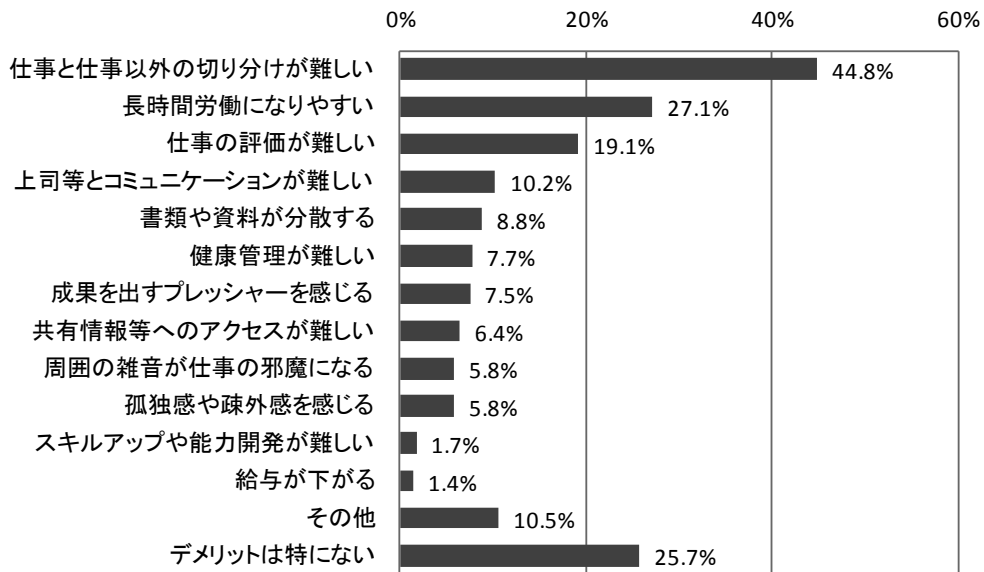
32 自宅で週 1 日以上仕事をする者について、会社の制度（在宅勤務制度など）を利用しているかを尋ねたところ、制度の利用割合は 10.2%であり、自分の裁量で実施しているとする割合が 72.6%であった。適用労働時間制度も、60.7%が通常の労働時間制度であった。

図10. 1ヶ月の実労働時間
(ICTを活用して勤務先以外で仕事をしている者 N=352)



出典: Takami(2018a)

図11. その働き方のデメリット(複数回答)
(ICTを活用して勤務先以外で仕事をしている者) N=362



出典: Takami(2018a)

ここからうかがえるのは、柔軟な働き方に関わる制度設計の問題ではない。そうではなく、ICT活用によって、仕事が勤務時間・場所の外にあふれだす可能性である。日本では古くから「サービス残業」「持ち帰り残業」が広く存在したが、情報通信機器の利用拡大によって、勤務先以外でも仕事をするのがより容易になり、管理者(会社・上司)から「仕事に関わる時間」の総量が見えにくくなっているのではないか。さらに言うなら

ば、昨今の働き方改革を受けた会社での「残業禁止」によって、仕事量が多いままならば、残業が不可視化する（管理者の労働時間管理から見えなくなる）危険性もあろう。誰がどのように仕事の範囲（区切り）を定めるのか、働きすぎにならないように誰がコントロールするのか、今日いっそう難しい課題となっている。

(3) 働き方の自己管理をめぐって

情報通信機器の利用拡大は、仕事を行える場所を勤務先の外にまで拡張した。こうした変化の中、働き方の自己管理がひとつの論点となる。本来、「いつどのように働くか」を働く者自身が決められるならば、同じ時間（量）を働くにしても、働く者に利点があると考えられる。自分で仕事のやり方を決められたり、働く時間や場所を自分で選べたりすることは、一見「働きすぎ」にはならなそうに思われる。しかし、先に見たように、柔軟な働き方は、健康をこわすまで働いたり、生活とのバランスを崩すリスクもある。日本に限らず、既存研究では、一見自律的に見える働き方が働きすぎに陥りうるというリスクについて指摘するものも少なくない³³。特に、IT エンジニア等の技術系専門職や管理職の働き方の問題が検討されてきた。

なぜ働きすぎになるのか。ひとつの理由は、仕事量の決まり方に裁量が乏しい場合が多いことである。過重なノルマを課されるならば、いくら仕事の進め方に裁量性があっても過重労働に陥ることになりかねない。こうした仕事量の問題がまず指摘できる。

加えて、会社組織の中では評価・昇進を意識することから自由でなく、そのために長時間労働になることが指摘される。組織内行動の方向付け（組織文化やコミットメント、昇進競争等）が強い場合、働き方の自由度が高いといっても、実質的には働き方の選択肢が制約されよう。特に、過度に成果主義的、競争主義的なマネジメントの問題が指摘される。

さらには、会社・上司との関係で仕事の自律性が高くても、顧客都合に即応して働くことが求められる場合、多忙な状態を免れられない³⁴。こうした場合むしろ、会社・上司が、個々の従業員の業務の状況や時間を適切に把握・管理することで、顧客都合に対して一定の歯止め（壁）となるなど、働きやすさを確保する役目を果たすことが求められる。

なお、特段の制約を想定しなくても、自律的な働き方は、場合によっては、仕事に区切りがつけにくくなったり、仕事と仕事以外の境界が曖昧になったりすることで、ワーク・ライフ・バランスを損なう結果をもたらさう。既存研究からは、特に男性や職業的地

33 高見（2019b）では、仕事・働き方の自律性と労働時間との関わりについて、既存研究をもとに整理した。ここでの記述は、それをベースとしている。

34 Takami（2018b）では、IT 技術者などの専門職では、顧客・取引先とのやり取りの中で、個々の具体的業務や期限が決まってくる者も少なくなく、そうした中、場合によっては、顧客都合に振り回され、上司が把握しきれないところで、過重労働（仕事に区切りをつけにくい状態）に陥る可能性を検討した。

位の高い者で境界が曖昧になり、家庭生活上の問題状況が生じやすいことが示される³⁵。

自己管理がどうあるべきかは、情報通信機器を活用した柔軟な働き方において、特に注意深く検討しなくてはならない。自己決定の度合いが高いにもかかわらず、柔軟な働き方がともすると「いつでもどこでも仕事」という状態につながりうるからだ。こうした働き方は、たとえやりがいがあるにしても、健康を害するリスクなどと隣り合わせの「危うさ」もあわせ持っているといえる。

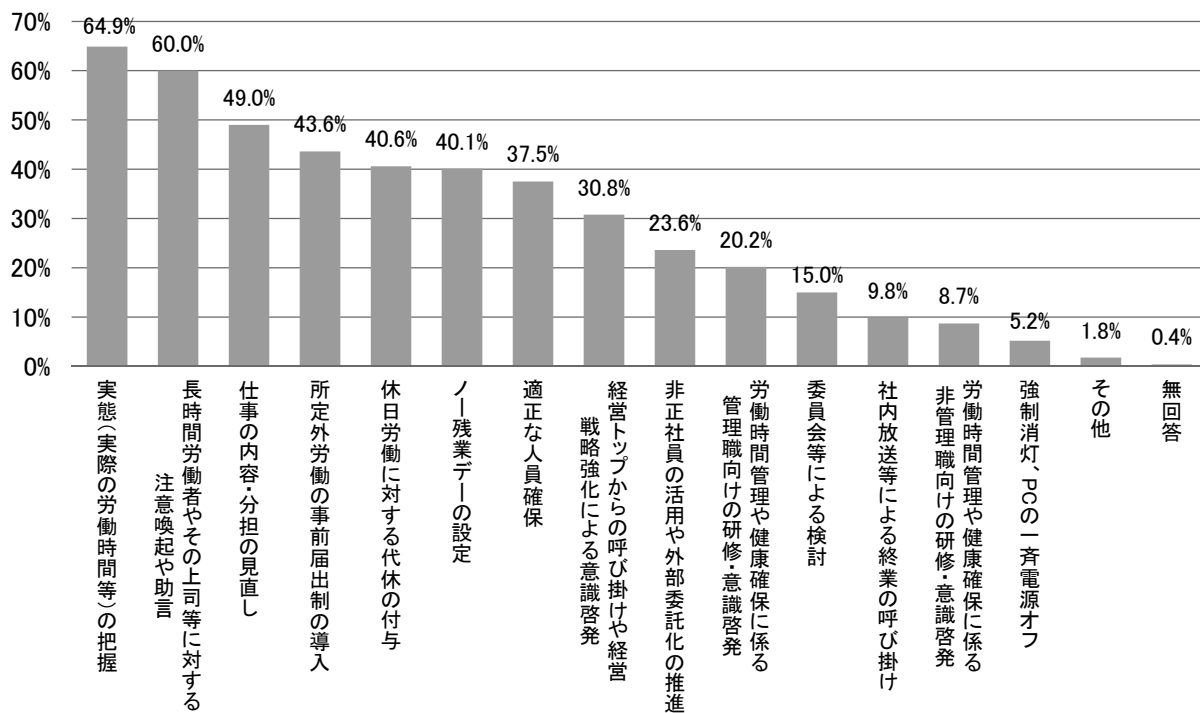
4. 働きすぎをどう防ぐか

最後に、これまでの議論をふまえて、健康や家庭生活を阻害する「働きすぎ」をどう防げばいいのかを検討したい。具体的には、残業の削減はもちろんのこと、それと合わせ、仕事量のコントロール、生活時間・休息時間の確保の観点から議論が必要と考えられる。

(1) 残業削減

まず、日本の現在の状況を見る限り、残業削減がなお求められると言えるだろう。近年の調査からは、多くの企業が様々な残業削減の取組みをしているが（図12）、効果は必ず

図12. 残業削減に向けた企業の取組み



出典：労働政策研究・研修機構（2016）

35 Schieman and Glavin (2008)、Schieman et al. (2009) など。

しも十分ではない³⁶。この点、「働き方改革関連法」が2019年に施行され、現在多くの企業で注力されていると考えられる。その一方で、「ブラック企業」と呼ばれるような、違法な労働時間管理を行い、社員に過重労働を強いる企業があることも知られている。長時間残業の削減のために、行政による法規制の実効性の確保、企業の創意工夫（人事管理施策、現場管理職のマネジメント）が求められる。

ただ、残業が削減されれば「働きすぎ」が解消されるわけではない。先に述べた今日的論点をふまえると、残業削減策がどのような姿を導くのかにも注意を向ける必要がある。労働時間規制が緩やかな者（管理職等）への業務集中や、OJTなど教育訓練の縮小、優秀な従業員への業務集中、就業時間中の労働密度の上昇、勤務先・就業時間の外への仕事の「あふれだし」などが考えられる。管理者の目に見える残業をとにかく削減しようとするだけでは、このような「副作用」も起こりえよう。働きすぎを防ぐためには、残業時間の数値のみ管理すれば足りるわけではないのである。

(2) 仕事量のコントロール

労働強度の高まりや、勤務先・勤務時間外への仕事の「あふれ出し」を考慮するなら、労働時間の長さだけでなく、仕事量をどうコントロールするかも同時に考える必要がある。もともと、日本の残業の背景には、就業時間内にこなしきれない仕事量があった。そうした仕事量が変わることなく、企業内でいくら「残業禁止」と言っても、ひとつは、就業時間内の労働強度が上昇することになり、仕事の時間がストレスフルになりうる。あるいは、勤務時間内で完結しない仕事が、「自主的」な形で（管理者から見えにくい形で）勤務時間・場所の外へあふれ出し、「いつでもどこでも仕事」の状態になりうる。そうした事態は、情報通信機器の利用拡大でより身近になっている。もはや企業内の労働時間（残業）の数字を管理するのみでは、働きすぎリスクに対処しきれないのである。

この点、労働時間規制の先行している欧州では、適正な仕事量のあり方が議論されている³⁷。労働時間の長さに比べ、労働密度や仕事量は定量的に把握しがたく、企業においてそのマネジメントはより困難であろう。現場の上司による負荷の細かな把握と状況に応じたコントロールが求められる。現場マネジメントに求められる視点として、まず、従業員が働きすぎに陥らないよう、残業時間のチェックのほか、負荷の面からの仕事管理（割り振り・進捗管理・見直し）が必要になる。同時に、現場の負荷の理解に基づいて受注や顧客との関係を見直すなど、経営を巻き込んだ対策も必要性となってくる³⁸。健康

36 同調査によると、取組みによって実際に残業が短縮されたとする回答割合は50%台であった。見方によっては、約半数の企業では取組みの効果があらわれていないと言える。

37 例えば、スウェーデンにおける、The Swedish work environment authority regulations and general recommendations on organizational and social work environmentでは、健康を保てる業務負荷のあり方が議論されている。

38 管理職のヒアリング調査でも、「顧客からの急な仕様変更に日々対応を求められる。現場としては仕事を選びたいが、なるべく多くの仕事を取りたいという経営の考え方もあり苦慮。（建築設計）」という声

管理についても、健康状況の把握と、適切な声かけ、必要に応じた業務負荷の低減が求められる。

日本の労働現場において、管理職は、残業管理、仕事量管理、健康管理について創意工夫を行ってきた。2019年に実施中のヒアリング調査に基づき、こうした取組みの一例を示す。残業削減と仕事量コントロールのために、このような実践知の共有が重要だろう。

【ヒアリング調査から】現場管理職の取組み

1. 残業時間のデータを日々モニタリングし、オーバーペース気味の社員には、自分で抱えないで他の人にも手伝ってもらえることを吐きだしてもらおうよう声かけ。成果以上に長い傾向のある人には、「1時間でやってみよう」などの意識づけも。(機械製造(経営企画))
2. 時間と成果が比例しない業務。仕事のやり方・時間管理は個々の部下に任せ、プロジェクトのパフォーマンスで進捗管理している。ただ、日頃声かけをして、疲れているようだったら、「この日に休んだ方がいいのでは」などのコントロールはしている。本人が言いにくいところもあるので。(非鉄製造)
3. 研究開発系の仕事。タイムマネジメントの上手い下手がある。3週間先まで個々の抱えている仕事のスケジュールを書かせている。進捗が遅れていると一目でわかる。個々の意識づけのほか、場合によっては部署内・部署間で仕事を平準化できる。(建設(設計))

(3) 休息時間・生活時間の確保－働きすぎにブレーキをかける

健康確保のためには、労働時間の長さを規制するだけでなく、休息時間を確保する観点からアプローチすることも必要である。

この点、労働時間が長いと、その分睡眠時間等の日々の休息時間を確保できなくなり、日々の睡眠時間が不足すると心身の健康に悪影響を及ぼすことは、これまでの多くの研究が示すところである³⁹。また、メンタルヘルスについても、睡眠時間が短くなるほど抑うつ状態が強くなるという関係性が指摘されてきた。なお、睡眠の量と質を確保する観点からは、長時間労働だけでなく、深夜勤務や、交替制勤務で勤務が不規則になることも問題である。というのも、睡眠には一定のリズムがあり、深夜勤務・交替制勤務がたびたびある場合、たとえ労働時間が長くなくても、睡眠が阻害されるからだ。また、睡眠時間に限らず、家庭生活にとっても、生活リズムとマッチしない働き方は様々な問題を引き起こしうる。この点、2019年施行の法律で導入が努力義務化した「勤務間インターバ

が聞かれる。

³⁹ まず、肉体的健康に対しては、7～8時間の睡眠を基準にすると、睡眠時間が短いほど、高血圧、糖尿病、肥満などになりやすいことが、医学・生理学系の研究から示されている。高橋(2007)など参照。

ル制度」を活用することも有効だろう⁴⁰。また、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が広がる中、オフの時間を守るために、「つながらない権利」という考え方に基づいた社会のルール作りも重要になっている⁴¹。職場マネジメントとしても、勤務時間外での仕事関係の連絡は自粛するなど、従業員の生活時間を考慮した対応が必要と考えられる。

さらに、こうした時間や場所にとらわれない働き方が拡大する時代には、働く者の自己管理に委ねられる部分が大きくなる。いつでもどこでも働かざるを得ないような業務負荷は見直されるべきだが、かといって隅々まで働き方・労働時間をコントロール（把握・管理）されるのが望ましいあり方とも思われない。自律的な働き方は、やりがいを高め、満足度も高まるというメリットは大きい。しかしリスクもある。そうしたことをふまえ、いかに健康、ワーク・ライフ・バランスを保つかが今日的課題と言える⁴²。

「働きすぎ」を防ぐためには誰がどのように対処すべきか。職場の時間管理、仕事管理、健康管理が大事なことは言うまでもないが、もうひとつ、働く者自身にかかる部分も大きいだろう。仕事と仕事以外の時間的切り分けをうまくできるかは、本人の仕事への距離の取り方、ワーク・ライフ・バランスに関する価値観（労働観）も関わってこよう。もちろんオフの時間を確保できないような業務量が課されるならば、使用者の責任であるが、仕事以外の領域をいかに充実させるか、健康をいかに保つかは、働く者自身にもかかっている。働き方・休み方がより多様化（個人化）する中、労働時間を短くするという観点とともに、休息时间・生活時間をどう確保するか、日本社会に難しい課題が突きつけられている。

40 勤務間インターバル制度とは、勤務終了時刻と翌日の勤務開始時刻の間に一定の非就業時間（休息时间）を設けるものであり、EUの取組みを参考に議論されてきた。EU加盟国では、「EU労働時間指令」をもとに、24時間について最低連続11時間の休息付与が義務づけられている。日本では、NTTやKDDIなどの情報通信企業の労働組合が所属する情報労連が、2009年から勤務間インターバル制度の導入に取り組んできた。ただ、全産業で見ると、現時点での導入割合はまだ低い水準にとどまる。日本における勤務間インターバル規制の展開については、濱口（2017）など参照。

41 「つながらない権利」とは、労働者が勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利のことである。フランスでこれに関わる新法が2017年に施行されて注目された。

42 実際にヒアリング調査でも、次のような事例がある。「エンジニアは、やりがいのある仕事と自由を好む。時間や仕事の仕方を自己管理にまかせている。自己管理がうまくいかないケースもある。ひとつはパフォーマンスが上がらない場合。もうひとつは、責任感が強くて仕事を抱え込んでしまい健康を壊すまで働いてしまう場合。後者のケースへの対応が課題。（情報サービス）」

【参考文献】

- Craig, Lyn and Abigail Powell (2011) " Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare" *Work, Employment and Society* 25(2) pp.274-291.
- Eurofound (2017) *Sixth European working conditions survey - overview report (2017 update)*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publication office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva.
- Green, Francis (2006) *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press.
- 濱口桂一郎 (2017) 「労働時間の上限規制とインターバル規制」『季刊労働法』258号.
- 間宏 (1996) 「経済大国を作り上げた思想」文眞堂
- 池田心豪 (2010) 「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題」『日本労働研究雑誌』No. 599.
- 松田茂樹 (2002) 「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, pp. 313-330.
- 小野旭・佐野陽子 (1987) 『「働き蜂」社会はこう変わる』東洋経済新報社.
- Presser, Harriet B. (2003) *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation.
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『仕事特性・個人特性と労働時間』労働政策研究報告書 No. 128.
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を一』労働政策研究報告書 No. 150.
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果』JILPT 調査シリーズ No. 140.
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 『「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」結果および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」結果』JILPT 調査シリーズ No. 148.
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 『日本的雇用システムのゆくえ』JILPT プロジェクト研究シリーズ No. 4.
- 労働政策研究・研修機構 (2020) 『過重負荷による労災認定事案の研究 その1』JILPT 資料シリーズ No. 223.
- Sharone, Ofer (2004) " Engineering overwork: bell-curve management at a high-tech firm," Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg(ed.) *Fighting for*

- Time: Shifting Boundaries of Work and Social Life*, Russell Sage Foundation, New York.
- Schieman, S. and P. Glavin (2008) “Trouble at the border?: gender, flexibility at work, and the work-home interface,” *Social Problems* 55(4): 590-611.
- Schieman, S. and M. A. Milkie, and P. Glavin (2009) ” When work interferes with life: work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources,” *American Sociological Review* vol.74: 966-988.
- Sugimoto, Yoshio (1997) *An Introduction to Japanese Society*, Cambridge University Press.
- 高橋正也 (2007) 「過重労働による睡眠障害と健康障害」『公衆衛生』71(4), pp.302-306
- Takahashi, M. (2019) ‘Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan’ *Journal of Occupational Health* 61.
- 高見具広 (2012) 「出産・育児期の就業継続における就業時間帯の問題」『社会科学研究』第64巻第1号、東京大学社会科学研究所.
- Takami, Tomohiro (2018a) ’ Are long working hours in Japan becoming invisible?: Examining the effects of ICT-based “spatial flexibility” on workloads,’ *Japan Labor Issues* Vol.2, No.8.
- Takami, Tomohiro (2018b) ’ Challenges for Workplace regarding the Autonomy of Working Hours: Perspective for the Prevention of Overwork,’ *Japan Labor Issues* Vol.2, No.5.
- 高見具広 (2019a) 「長時間労働問題の現在」『日本労働年鑑第89集』大原社会問題研究所、pp.39-62.
- 高見具広 (2019b) 「仕事・働き方の自律性と労働時間—社会学的な観点からの論点整理—」JILPT Discussion Paper 19-06.
- White, Lynn and Bruce Keith (1990) ” The effect of shift work on the quality and stability of marital relations” , *Journal of Marriage and Family* 52(May1990): 453-462.
- 山本勲・黒田祥子 (2014) 『労働時間の経済分析—超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞出版社.