

# 統計・調査から見た長時間労働の実態

## 残業増加・年休取得低下が背景に

バブル崩壊後の長期不況により低減してきたわが国の労働時間に変化が生まれつつある。景気回復が時間外労働の増加と年休取得率の低下を一層増幅させつつある。さらに、この間職場で浸透してきた正規雇用の削減や成果主義は、労働時間問題に新たな課題をつきつけている。最新の統計や各種調査からみた、労働時間問題のいまを照射してみる。

### 分散・二極化傾向が明確に

昨年の『労働経済白書』は、近年の労働時間をめぐる状況について、「所定外労働時間の水準は高く、年次有給

休暇の取得率は上昇していない」「労働時間が分散化する傾向がみられ、若年層・中堅層や大規模企業で労働時間が長時間の者の割合が上昇傾向にある」と分析した。

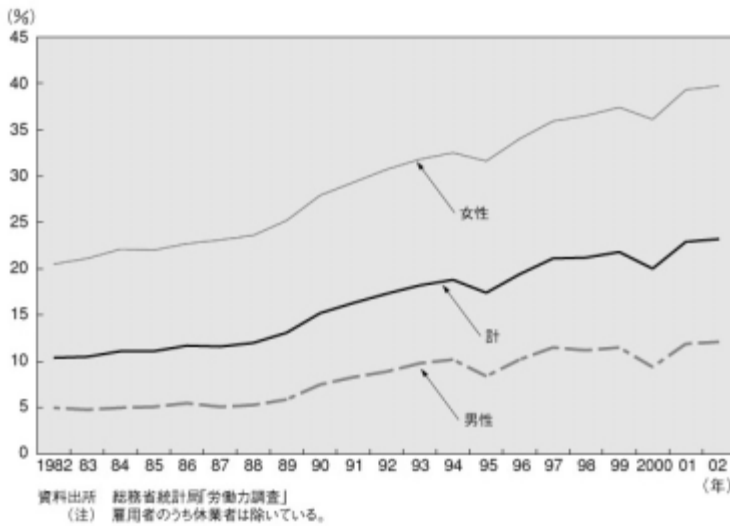
今年に入り景気回復の足取りが確固となるにつれ、こうした傾向はさらに強くなりつつある。毎月勤労統計調査によると、景気回復期の一致指数といわれる所定外労働時間は、今年三月ま

で前年同月に比べ二一カ月連続で増加。所定外労働時間は二〇〇二年度には年間一四二・五時間まで減少してきたものの依然として水準は高く、〇三年度は一四六時間まで高まった。

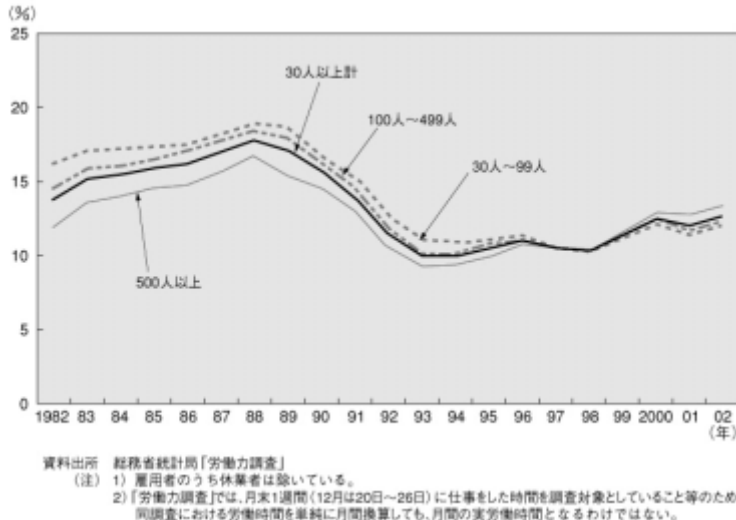
一方、年次有給休暇の労働者一人平均の取得率は一九九二〜一九九三年をピークに低下に転じ、二〇〇二年には四八・四％の過去最低レベルまで落ち込んでいる。

「労働力調査」で非農林業雇用者に占める週の労働時間が三五時間未満の人の割合の推移をみると、長期的に上昇傾向にある(第1図)。反対に、仕事と家庭のバランス維持が難しくなると思われる週労働時間六〇時間以上の労働者の割合も、一九八九年〜一九九三

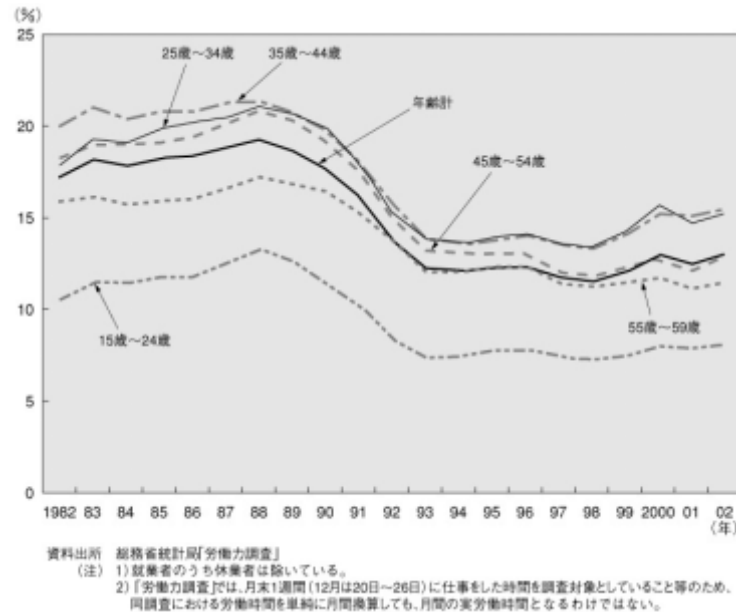
第1図 雇用者に占める週の労働時間が35時間未満の者の割合(非農林業)



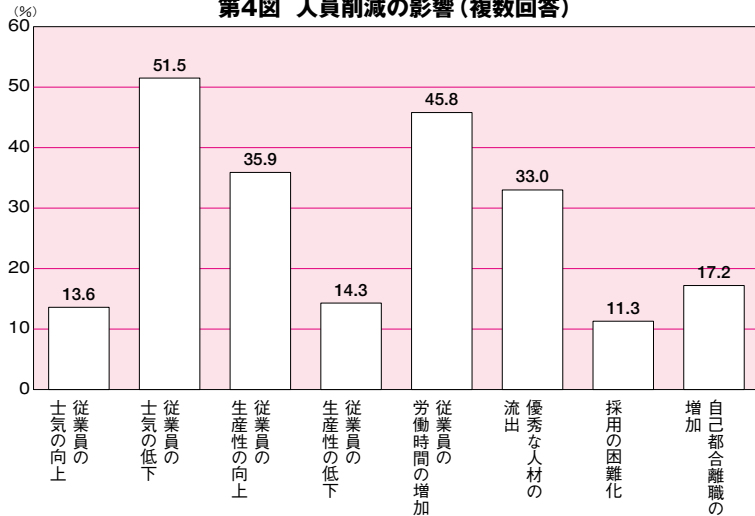
第2図 企業規模別・雇用者に占める週の労働時間が60時間以上の者の割合(非農林業)



第3図 年齢階級別・雇用者に占める週の労働時間が60時間以上の者の割合(非農林業)

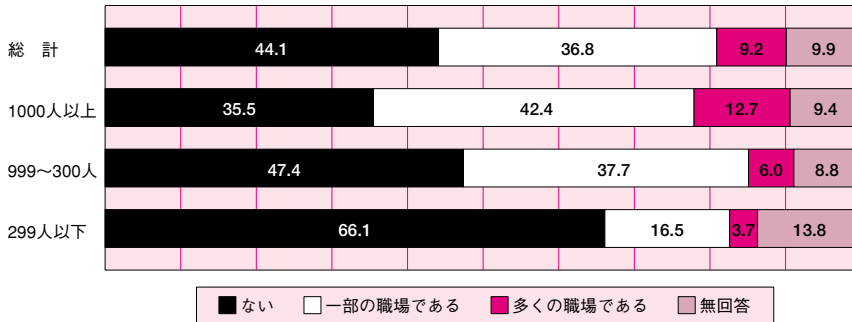


第4図 人員削減の影響(複数回答)



資料出所：日本労働研究機構「事業再構築と雇用に関する調査」(2002年)

第5図 代表的事業所における不払い残業の有無(687組合)



■ ない □ 一部の職場である ■ 多くの職場である □ 無回答

年にかけて大幅に低下して以降横ばいで推移していたが、一九九九年以降は緩やかながらも上昇傾向で二〇〇二年は一二・一%となっており、労働時間が分散化する傾向にあるといえる。

また、週六〇時間以上の割合を企業規模別にみると、一九九〇年代後半から大規模企業の比率が高くなっており(第2図)、さらに、年齢階級別(就業者)にみると、二五〜三四歳、三五〜四四歳で他の年齢層よりも高く、上昇傾向にある(第3図)。このように、規模間、年齢間における労働時間の二極化もすすんでいる。

白書はこうした傾向が強まった背景として「長時間労働が増加している背

景の一つには、企業のリストラクチャリング(事業再構築)等に伴う人員削減があると考えられる」と指摘する。

日本労働研究機構の「事業再構築と雇用に関する調査(企業調査)」（二〇〇二年）でも、人員削減にともなう影響として四五・八%（複数回答）の企業が従業員の労働時間が長くなっていることをあげている(第4図)。

**年間二〇〇〇時間目前 連合調査**

連合が一月にまとめた「二〇〇三年度労働時間に関する調査」でもこうし

た傾向が浮かび上がっている。二〇〇二年の実績値を聞いた同調査は、登録組合一二四四(うち主要組合五六五)を対象に実施したもの。

それによると、年休の取得率低下と所定外労働の増加で二〇〇一年の前年比微減から年間総労働時間は増加に転じた。常昼・交替労働者とも一九九八年以降、四年連続で年休取得状況の悪化が続き、二〇〇二年の取得率は加重平均で六八・三%までダウン(九八年七七・三%、九九年七三・八%、二〇〇〇年七二・一%、〇一年七一・〇%)。

一方、八割に近づいた取得率は七割を切る水準まで落ち込んでいる。一方、年間の所定外労働時間は二一八時間(加重平均)で、九七年以降で初めて二〇〇時間を上回った。これは九一年以降で最も長い水準だ。これに加え、前述の有給休暇取得分の減少が加わった結果、年間総労働時間は四〇時間増加し、二〇〇〇時間にあと四時間と迫る一九九六時間まで高まった。

**不払い残業は5割弱で存在**

労働時間管理の実態についても聞いた(回答八八七組合)。代表的な事業所における不払い残業の有無をみると、「多くの職場である」という事業所が九・二%と一割近くを占めており、さらに「一部職場である」とする事業所も三六・八%に達し、あわせると、五割弱で不払い残業が存在していることになる(第5図)。

こうした実態は大企業ほど多く見られ、二九九人以下の二割弱に

対し、三〇〇人以上で四割強、一〇〇人以上では過半数を占めている。

「労働時間管理者が確認・記録した労働時間」が、そのまま記録されているかどうかについて聞いたところ、「実際の時間どおりに記録されている」組合は五一・二%と半数にとどまる一方、「記録されていない」組合も三・二%と少ないが、「一部記録されていない」も約二割(一九・六%)を占めるなど、四分の一の事業所では、実際の労働時間と異なる時間を記録していることになる。また、記録された時間の組合員個々のチェックについては、「確認している」は四八・〇%と半数に満たなかった。

**タイムカード管理も問題が**

「タイムカード、ICカードなどで確認・記録した労働時間」の前後に就業があるかどうか聞いたところ、「仕事をしない人はいない」組合は四六・三%と半数に満たなかった。これに対し、「仕事をしている人がいる」は、二・〇%と少数にとどまるものの、「一部いる」は三二・九%と三割を上回った。程度の差はあれ、合計すると約三分の一の事業所でタイムカードの打刻をすり抜けて不払い残業をするケースがあることになる。こうした不払い残業のケースは一〇〇人以上の大企業ほど顕著で、一部あるを含めるとほぼ半数(四九・一%)で打刻前後に仕事をしていることになる。

それでは、タイムカードなどで確認・記録されたとおり時間外手当が支給されているだろうか。「打刻通り支給されている」が五五・七%と五割を若干

を超える程度で、「一部打刻通りに支給されないことがある」(一九・九%)、「打刻通りに支給されないことが多い」(六・一%)となっており、〈打刻通りに支給されない〉事業所が約四分の一に及んでいる。こちらも大企業の未実施が目立ち、四割に達している。

### 時間通りの自己申告は2割

労働時間の確認・記録を自己申告で行っている場合、大多数の事業所で、組合員は実際の労働時間どおりに申告していないことも明らかになった。「実際の労働時間通りに自己申告している」事業所は二二・八%と二割強にとどまっている。申告していない人が「一部いる」とした事業所が五二・四%と過半数を占めており、規模が大きいほど、過少申告する人の割合が高まる。

自己申告の実態について「定期的な調査している」組合は一四・三%にとどまり、「定期的ではないが実態調査をしたことがある」組合が四一・四%と四割強と過半数に満たない。これに対して、実態調査を「行ったことがな

い」組合が三三・六%と約三分の一を占めている。

### みなし労働時間とその実際は

事業外みなし労働時間や裁量労働制といった「みなし労働時間」のある一五〇組合うち、実際の労働時間がみなし労働時間を超えてしまう組合員について、「多くの人が超えている」事業所が二五・三%に達し、「一部いる」の四五・三%を加えると、約七割の事業所で、実際の労働時間がみなし労働時間を上回っていることになる。

みなし労働時間に対する調査も、前述の自己申告制とほぼ同じ傾向にあり、「実態調査を行ったことがない」組合が二八・七%と三割弱にのぼる。

### 男性・二〇〜三〇代で多い残業

全労連が三月に発表した「仕事と生活実態に関するアンケート調査」では、長時間労働の影響がメンタルヘルス面で表面化してきたことを指摘している。調査は〇三年一〇月に実施し、組合員からの回答一八五一枚を集計したもので、

八〇時間」を超える人は二・八%と少ないものの、「要注意レベル」となる〈四五時間以上〉に拡大すると、全体の二五・二%を占めている。年齢・性別で見ると、男性の二〇歳代後半から三〇代にかけては〈四五時間以上〉が二〇〜二五%と他の世代より多い。

一方、総残業時間に含まれるサービス残業の時間は、正規・男性が七・六時間、女性は六・二時間としている。正規計でサービス残業が「ゼロ」と回答しているのは六四・三%であることから、残りの三分の一程度が多かれ少なかれ何らかのサービス残業をしていると指摘している。

一カ月の残業時間と疲労の自覚症状の関係をクロス集計したところ、「体調の調子が悪い」について〈ある〉とするのは、一カ月の残業時間が「一〇〜二〇時間未満」(六一・七%)、「二〇〜四五時間未満」(六七・二%)、「四五〜八〇時間未満」(六九・二%)、「八〇時間以上」(七七・三%)となり、残業時間に比例して〈ある〉と回答する人の割合が高まる。

また、月に「八〇時間以上」残業の場合、「よく眠れない」ことがよく〈ある〉人が五九・一%できわめて高く、「やる気がでない」は「八〇時間以上」の場合、〈ある〉が六三・六%で最も少ないことが注目されるとして

のぼった。調査は都内に本社を置く企業規模三〇〇人以上の企業に対して実施、一一〇六社からの回答をまとめたもの。

脳・心臓疾患発症の確率が高くなるとされる月一〇〇時間または月平均八〇時間を超える時間外・休日労働を行ったか、または今後行う可能性のあるとする企業は五四・〇%で、昨年調査(四七・七%)より、六・三ポイント増加している。

一方、脳・心臓疾患発症の懸念があるとした企業は三五・三%で、こちらも昨年調査(三〇・一%)を五・二ポイント上回っている。また、精神疾患発症の懸念があるとしている企業もほぼ同率の三五・五%で、こちらは昨年調査(二七・四%)より八・一ポイントも高い割合となった。

こうした実情を反映してか、過重労働による健康障害の予防措置として、長時間の時間外労働従事者に対する産業医などの面接による保健指導制度があるとする企業は昨年を二二・一ポイント上回る三二・八%まで増加している。

こうした調査結果をみると、心身の健康維持、仕事と生活のバランスがとれた働きやすい環境作りの観点から、所定外労働や年休に対する意識改革をすすめる、労働時間問題について、労使が改めて本格的に再検討する時期にあるといえるだろう。

(調査部・主任調査員 荻野登)



まず、月間の残業時間の分布をみると、正規雇用計で「二〇〜四五時間未満」が最も多く三九・〇%、ついで「一〇〜二〇時間未満」(二三%)、「一〇時間未満」(二二・八%)、「四五〜八〇時間未満」(一二%)、「八〇時間以上」(二・四%)の順となっている。

脳・心臓疾患発症の確率が高くなるとされる「月

### 企業の3割強が健康障害を懸念

東京労働局が一月に発表した「従業員の健康管理等に関するアンケート調査」によると、過重労働による健康障害を懸念している企業は三五・三%に