

序章 本報告書の概要

1. 調査研究の趣旨

本報告書は、日本の労働者の長時間労働及び不払い労働時間（サービス残業）に関する調査研究の成果をとりまとめたものである。

近年の労働時間は、パートタイム労働者の大幅な増加によって全体としては減少傾向にあるが、20歳代後半から40歳代前半層のいわば働き盛りの年齢階層の正社員では、「週に60時間以上働いている」と回答している者が増加している（総務省「労働力調査」）。

そこで労働政策研究・研修機構では、2003年度から日本の労働者の長時間労働・不払い労働時間に関する調査研究を開始した。2003年度には、長時間労働に関する研究の蓄積を概観し、さらに公式統計から「不払い労働時間」に性質の近い労働時間の動向を推計した。その結果、日本の労働者の長時間労働の問題点や不払い労働時間の実態が鮮明になっていないということが課題として指摘された。そのため、2004年度においては日本全国3,000人を対象とした大規模なアンケート調査を実施し、マイクロ・データを入手した。ここではそのマイクロ・データを使用して、日本の労働者の長時間労働・不払い労働時間の実態について分析するとともに、長時間労働が労働者の健康や意識に与える影響の程度、またどのような労働者に不払い労働時間が生じているのか、といった課題を分析している。

2. 調査研究の課題

はじめに、2003年度に行った調査研究のレビューから、問題点の整理と2004年度の研究課題を設定している。

これまでの調査研究からは、①長時間労働と労働者の生産性の低下、②所定外労働時間のコスト、③不払い労働時間の存在、④不払い労働時間の長期傾向が指摘されている。①は、日本の労働者の労働時間が、作業効率（生産性）を最大化する点よりも大幅に長いこと、及び近年においては特にホワイトカラー労働者の長時間労働が与える悪影響の問題点を指摘している。②は、日本の所定外労働時間が景気変動の際の雇用調整策として重要な機能を果たしていることの問題点を指摘している。③は、いくつかの調査によって「サービス残業」の存在が明確になっていることを指摘している。④は、公式統計を使用した推計結果から、過去30年間において不払い労働時間が増加傾向にあることを指摘している。

こうした問題点を踏まえて、今後の研究課題として、①長時間労働の負の影響、②不払い労働時間の実態と発生原因、③労働時間管理の外にいる労働者の問題を挙げている。①は、過去の調査研究が労働者全体を対象としていないなどの制約があること、及び10年以上経過していることから、最新のデータによる同様の手法での再検証を課題としている。②は、過去の調査によっても多少の実態が明らかにされているが、マイクロ・データによって詳細な分析を試みた研究が少ないことから、その点を課題としている。③は、実態として労働時間

管理の適用除外となっている管理・監督者や「みなし労働時間」の適用労働者に対する「不払い労働時間」という概念の適応可能性とその困難さを指摘している。以上のような研究課題を指摘しているが、2004年度の課題として、上記課題の①と②を中心に分析することが述べられている。

3. 調査研究の方法

前述のような課題について実態調査を行うため、民間調査会社に登録している約22万人の調査協力モニターから、日本全国3,000人を抽出し、郵送質問紙法による調査を実施した。調査モニター3,000人は、2000年の「国勢調査」における20～59歳までの「雇用者」を、性別・年齢階層別（5歳刻み）に見た上、その分布に合わせて抽出した。調査時期は、祝祭日の影響が少ない6月とし、2004年6月の実態について、同年7～8月に調査した。最終的な回収数は2,557票、回収率は85.2%であった。

質問項目は、年齢、性別などの個人的属性、勤務先の業種や従業員規模など勤務先の属性、労働時間に関する状況（所定労働時間、勤務時間制度、出退勤管理方法、実際の労働時間、所定を超える労働時間数、そのうち残業手当が支給された時間数、休日出勤数など）、会社に対する考え、健康上の懸念、職場の長時間労働対策、自己記入式抑うつ症尺度である（付録調査票を参照）。

4. 主な回答結果

2004年6月の「総労働時間（残業手当などの有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間などの合計）」の平均は、198.9時間（男性205.4時間、女性185.7時間）であった。

2004年6月の「超過労働時間（総労働時間のうち、所定労働時間を超えて働いた労働時間）」の平均は、31.6時間（男性36.9時間、女性20.8時間）であった。

上記の超過労働時間のうち、超過勤務手当等が支給された時間の平均は、14.1時間（男性17.2時間、女性8.4時間）であった（ただしここでは管理職等を除外している）。

「不払い労働時間（上記の超過労働時間から超過勤務手当等が支給された時間を控除した残りの時間）」の平均は、16.6時間（男性18.9時間、女性12.1時間）であった。この不払い労働時間について、「0」時間を除いた平均を見ると、35.4時間（男性38.1時間、女性29.4時間）であった（ここでも管理職等を除外している）。

所定労働時間を超えて働く理由では、「そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから」が最も多く61.3%、次いで「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」（38.9%）、「最近の人員削減により、人手不足だから」（33.7%）、「仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから」（30.4%）、「取引先との関係で、納期を間に合わせないといけないから」（19.5%）、「事業活動の繁閑の差が大きいから」（17.4%）、「上司や仲間が残業しているので、先に帰り

づらいから」(13.5%) などとなっている。

休日出勤回数の平均は、1.0日(男性1.1日、女性0.8日)であった。ただし休日出勤を1日でもしたことがある人だけの平均は、2.7日(男性2.6日、女性2.9日)となった。

持ち帰り残業(仕事を家に持ち帰ること)の頻度では、「よくある」7.0%、「ときどきある」21.8%となっている。持ち帰り残業をする理由については、「自宅のほうが効率が良いから」(35.3%)、「自分が納得する成果を出したいから」(31.5%)、「勤務先で残業規制があり、帰宅せざるを得ないから」(19.3%)、「家庭の事情などで職場では残業できないから」(18.2%)の順に多い。

職場での状況については、①「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」では、「いつもそうだ」(22.6%)、「しばしばある」(36.7%)、②「一日の仕事でぐったりと疲れて、退社後は何もやる気になれない」では、「いつもそうだ」(14.7%)、「しばしばある」(27.8%)、③「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ち仕事から解放されない」では、「いつもそうだ」(8.5%)、「しばしばある」(19.5%)となっている。

「今のような調子で仕事や生活を続けたら、それがもとで健康を害するのではないか」と思っている人は、「よくそう思う」(17.8%)、「ときどきそう思う」(39.3%)となっている。また、これらの人々に何が原因で健康を害するかを質問したところ、「仕事上または職場での心労から」(65.1%)、「仕事による過労から」(52.1%)、「休養・睡眠不足から」(42.7%)などが多かった。さらにこれらの人々が心配している健康上の疾患では、「心理的・精神的な疾患」(51.6%)、「目・筋肉・神経など運動器・感覚器の障害」(48.8%)、「高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系・内分泌系の病気や異常」(43.2%)などが多かった。

勤務先における長時間労働や健康管理のための対策の有無について、「やっている」との回答を見ると、多い順に、「実労働時間の把握と長時間労働の者やその上司への注意・助言」(30.0%)、「ノー残業デーの実施」(27.5%)、「退勤時刻の際の終業の呼びかけ」(24.2%)、「定期検診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング」(21.0%)となっている。

長時間労働やサービス残業をなくすための方法について、「重要だ」との回答を見ると、多い順に、「働く者それぞれがダラダラと残業しないように気をつける」(84.1%)、「残業手当などを働いた分だけちゃんと払う」(79.2%)、「新しく人を雇う」(58.9%)、「業務量を減らす」(51.5%)、「仕事中心の働き方を改める」(51.4%)、「法律違反の取り締まりを強化する」(50.4%)、「労働組合が残業にもっと真剣に取り組む」(43.0%)、「法律の基準を厳しくする」(44.8%)となっている。

5. 分析方法・分析結果と政策的含意(長時間労働の影響)

長時間労働については、健康状態や意識などとの関係について、我々が行った調査データ(以下、2004年調査データ)を使い、クロス集計の結果などから検討を加えている。主に、

東京都立労働研究所で行われた4つの研究成果をまとめている山崎[1992]の議論をベースに分析を進めた。

山崎は、1980年代に進んだ技術革新（ME化）による労働・職場環境の変化が労働者の心身と健康に影響を与えているという「テクノストレス論」に対して、それは「過重なジョブ・プレッシャーと長時間過密労働の慢性化ないし、頻繁な出現」あるいは「職務要請・圧力ないし巻き込み圧力の強まり」による「ノルマストレス」であるとした。そして、月間の超過労働時間が50時間を超えるような「超長時間労働」の発生については、勤勉性や集団主義的傾向では十分に説明できないとし、労働時間短縮には「職務要請・巻き込み圧力」の改善が必要であると述べた。「超長時間労働」は「職務要請・巻き込み圧力」の結果として生じるというのが山崎の主張である。

そういった職務上の要請・圧力の強まりに関連して山崎が問題視したのが、「強まる職務要請・圧力にも積極的に呼応するか容易に巻き込まれていく」という「過剰適応」と呼ばれるタイプの人々である。その人たちは、会社や仕事へのコミットメントが強く、心身の無理やゆがみに気づきにくいのが特徴だということであった。

山崎は、大都市圏に働く男性ホワイトカラーを分析の主な対象としたが、「ノルマストレス」はそれ以外の人々にも普遍性を持ちえると述べていることから、2004年調査データの分析によってその一般性を確かめることとした。まず、①「過剰適応」と呼ばれるような傾向を持った人々がどの程度存在するのかということ、また、②労働者が大きな負担感あるいは疲労を感じる「超長時間労働」とは月間の超過労働で50時間が境目（臨界点）となっているのかということ、そして、③そのような「超長時間労働」が発生する理由は何か（山崎の言うように職務上の要請なのか）ということ、さらに、④超過労働時間に影響を与えている要因を探ることなどにより、山崎の言う「結果としての長時間労働」を2004年調査データによって浮き彫りにしようと努めた。また、超過労働時間を含めた労働者のストレス要因についても若干の分析を行った。

まず、労働者の疲労の一般的な状況について、厚生労働省が発表している「労働者健康状態調査」の結果から、近年においても労働者の疲労・ストレスは高い水準にあることが確認された。「普段の仕事での身体的な疲れ」については、2002年の調査結果において「とても疲れる」と「やや疲れる」の割合を合わせると7割を超え、その割合は調査の度ごと（1992年、1997年、2002年）に上昇している。男女別では女性の割合のほうが高い。また、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレス」についても「ある」と答えている人の割合が6割程度あるが、男女別では男性の割合が女性より若干高い。その内容については、「職場の人間関係の問題」や「仕事の量の問題」、「仕事の質の問題」などが上位を占めている。2002年調査では、男性の第1位が「会社の将来性の問題」となっていた。

このように労働者の疲労・ストレスが一般にも高い水準にあることが分かったが、2004年調査データでも、疲労度や仕事量でそれぞれが高水準にあることが分かった。そこで、会社

に対する3つの態度のタイプ（①「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」、②「無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う」、③「生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない」）の比較を通じて、「過剰適応」タイプ（3つのタイプのうち①）と呼ばれる傾向が見られるか検討した。その結果、仕事が忙しいと感じているにもかかわらず、疲労感や抑うつ傾向はあまり高くないが、仕事のことが頭から離れなかったり、ノルマの未達成について気にするという過剰適応徴候は、明確な形では確認できなかった。しかし、それを支持するような結果も見られた。過剰適応徴候を持った人々は、心身に不調があっても気づきにくいいため、定期的な検査などを必ず受けるようにする仕組みが必要だろう。

次に、「超長時間労働」と呼べるような労働者に大きな負担を強いる臨界点が、月間の超過労働時間でどのあたりになるのかを調べた。山崎によると、それは50時間あたりだろうということだった。実際に2004年調査データの「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」という疲労度を示す質問で超過労働時間との関係を見てみると、超過労働時間が長くなるにつれて疲労感を訴える割合も高いが、50時間を超えるところで数値が急激に伸びるというような明確な傾向は得られなかった。抑うつ傾向得点でも同様の傾向が見られた。ただ、疲労感を訴える割合が50時間以上では5割を超えていることから、超過労働時間に対する感じ方あるいは負担感はそれぞれの個人で異なっているとしても、月間50時間を超えるような場合には、多くの人にとって負担となっていることが分かった。これを超えないような職場管理が求められる。

そして、2004年調査でたずねている個人の属性そして勤務先の属性から、超長時間労働者の特徴を探った。まず、超過労働時間を50時間で分け、「0」時間を含めてそれぞれの属性の分布をクロス集計表で比較した。そして重回帰分析（Tobit）によって、属性変数間の影響を取り除いてそれぞれの超過労働時間に対する影響を調べた。

その結果、男女に共通して超過労働時間との関係が見られたのは、若年であること、大卒であること、専門職であることであった。ただし、同じ専門職といっても女性の場合は医療・教育関係の専門職が多数を占めるのに対して、男性は研究開発・設計・SEなどの技術系専門職が中心である。男性のみに見られた属性としては、勤続年数が短いこと、中企業（100～999人）に勤めていること、営業・販売、接客に従事していること、役職が係長あるいは主任であること、年収が高いことなどが、より長い超過労働時間に影響し、電気・ガス・水道・熱供給業や公務であることがより短い超過労働時間と関係していた。

また、属性変数に超過勤務理由の項目（職務要請・圧力を示す「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」と与えられた職務に対する自発的な取り組みを示す「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」）を加えて、超長時間労働者の発生の要件について再検討した。結果は、男女とも属性変数でコントロールしても、超過勤務理由の「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」は統計的に有意となったが、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」は有意とならず、職務要請・圧力がより長い超過労働時間と関係しているという、山崎の主張を支持

するような結果が得られた。

ここまでの2004年調査の分析結果からまず言えることは、労働者の健康などを考えると、月間の超過労働時間を概ね50時間以内に抑える努力が必要だということである。しかし、それは単に労働時間の管理をより厳格にすることだけでなく、働き方自体を見直す必要がある。つまり、職務上の要請や圧力を低減するような職場管理が必要であるということだ。そのような取り組みを通じて、過剰適応と呼ばれるような働き方も改善されていくだろう。働き方を見直すひとつの手段として、女性労働者のさらなる活用が考えられる。第2-2-12表で見ると、男性と比べると女性にあまり重要な仕事が任されていないことが示唆されるし、女性の管理職への登用も多くないことが一般に知られている。女性労働者をより活用することにより、男性労働者の負担を軽減することも可能だろう。政府においても男女共同参画を進めており、仕事と家庭生活の調和にも取り組んでいるが、そのような取り組みは、少子化対策のみならず、職場での男性の働き方にもプラスの影響を与えるものと考えられる。また、超長時間労働は20代や30代に多いことから、中高齢者の活用も重要であろう。

最後に、補足的ではあったが、抑うつ傾向の強まる要因についても分析を行った。要因の変数として、超過労働時間の他に対人関係（上司との関係、部下や同僚との関係、取引先や顧客との関係）や勤務先の経営状況、そして会社に対する態度などを比較した。その結果、男女に共通していたのは、対人関係、特に上司との関係が抑うつ傾向に対する影響が大きかったことである。また、超過労働時間の影響も比較的大きかった。男女で異なるのは、男性が勤務先の経営状況や会社に対する態度の影響があったのに対して女性にはほとんど見られなかったことである。男女の会社や仕事に対する、あるいは会社の男女に対する関わり方の違いが表れたということなのかもしれない。女性労働者に関する分析は、カテゴリーに分けたときに度数がかなり少なくなるなどのため、十分な分析が行えたとは言えない。今後の課題である。

労働者の健康については、身体的な健康に対する意識は高まっており、取り組みも進んできていると思われるが、精神的な健康に対する取り組みは、企業規模によって異なるが、まだ十分とはいえない（第2-4-1表を参照）。2004年調査データでも、Q18で定期検診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリングが勤務先で行われているかをたずねているが、「やっている」と回答したのは21.0%であった。近年、マスメディアでもうつ病に関して報道されるなど、社会的関心も高まっており、企業でも専門スタッフを置くなど疾病や労働災害を未然に防ぐための環境整備が望まれる。男性の場合は、会社との関わりに対する意識がストレスと結び付く傾向が見られたが、悩みなどを相談しやすい環境の整備が必要だと思われる。公的機関によるそういった取り組みへの支援も重要であろう。

今回の分析は、山崎論文での議論（結果としての長時間）を2004年調査データで検証する作業が中心となり、前述の通り、労働者の健康に関する分析は補足的にしか行わなかった。労働者の疲労・ストレスが現在も高水準にあるということも明らかになったが、それについて

はより詳細な分析が必要であろう。

6. 分析方法・分析結果と政策的含意（不払い労働時間に影響する要因）

不払い労働時間については、どのような要因が影響するのかを特定することを主目的とした探索的分析を実施している。不払い労働時間ということから、「課長クラス」以上の管理職と、課長未満の場合の「時間管理なし（勤務時間制度）」を除去したサンプルを対象とした。はじめに男女別に様々なクロス集計を施し、不払い労働時間に影響を与えていると予想される属性を探索している。次にそれらクロス集計の結果から得られた属性を独立変数とした重回帰分析（Tobit）を実施し、その分析結果を示している。相関関係の強い独立変数（年齢と勤続年数など）の影響を除去するため、男女それぞれ6種類の推計式によって分析した。第1図は、それらの分析結果をまとめたものである（従属変数を「不払い労働時間」とし、独立変数には、年齢、勤続年数、学歴、勤務先の業種、勤務先の従業員規模、勤務先の経営状況、勤務先の従業員数変化、職種、労働組合の有無、労働組合への加入、年収、勤務時間制度、勤務時間管理方法、総労働時間、超過労働時間、超過勤務手当等支給時間、超過勤務手当等不支給の理由、労働時間の増減、労働時間に対する考え、長時間・残業対策の有無を使用した）。

男女の共通点は、不払い労働時間を長くする要因では、総労働時間、超過労働時間、超過勤務手当等不支給の理由「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」、労働時間に対する考え「もっと短くしたい」であった。反対に、不払い労働時間を短くする要因では、超過勤務手当等支給時間、超過勤務手当等不支給の理由「法定労働時間内だから」であった。これらのことは、男女とも、労働時間の絶対量が多く、所定労働時間を超えた労働時間が長く、さらに超過勤務手当などが不支給であるほど、不払い労働時間も長いという当然の帰結である。しかしながら、男女の相違点を見ると、政策的にも意味のある結果が出ている。

男性では、年齢や勤続年数が多いほど、不払い労働時間が短い。今回の分析からは管理職は除外されているので、管理職の影響ではない。むしろ、労働時間管理の対象である男性労働者層で、高年層よりも壮年層、若年層のほうが不払い労働時間が長いということであり、働き盛りの年齢層での不払い労働時間の長さを示唆する結果であると考えられる。

勤務先の業種で「卸・小売業、飲食店」と「公務」で不払い労働時間が長い。前者は、営業日や営業時間の関係で長時間労働が常態化していることを示唆している。また後者は、業務量の変動に対して人員等を機動的に変動させることが難しいという事情があるが、加えて近年の財政事情の悪化に伴い人件費の圧縮、定員の抑制傾向が強まっており、既存の職員の不払い労働時間が長くなっているという現状を想像させる。反対に、「電気・ガス・水道・熱供給業」で不払い労働時間が短いのは、大企業、公営企業が中心であることから、労働時間の把握等が比較的正確に行われている可能性を示唆していると言えるだろう。

第1図 不払い労働時間に影響する諸要因

男性		女性	
長くする要因	短くする要因	長くする要因	短くする要因
<ul style="list-style-type: none"> ○勤務先の業種「卸・小売業、飲食店」 ○勤務先の業種「公務」 ○職種「営業・販売、接客」 ○出退勤管理方法「名札やホワイトボードへの記入」 ○出退勤管理方法「特にない」 ○総労働時間 ○超過労働時間 ○超過勤務手当不支給の理由「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」 ○労働時間に対する考え「もっと短くしたい」 	<ul style="list-style-type: none"> ○年齢 ○勤続年数 ○勤務先の業種「電気・ガス・水道・熱供給業」 ○職種「製造・生産関連」 ○勤務時間制度「フレックスタイム」 ○勤務時間制度「交替制」 ○出退勤管理方法「各自のIDカードで管理」 ○超過勤務手当等支給時間 ○超過勤務手当等不支給の理由「法定労働時間内だから」 ○労働時間の増減「増えている」 ○長時間対策「ノー残業デーの実施」 ○長時間対策「実労働時間の把握と長時間労働の者やその上司への注意・助言」 	<ul style="list-style-type: none"> ○勤務先の業種「サービス業」 ○職種「専門職」 ○勤務時間制度「裁量労働制・みなし労働」 ○総労働時間 ○超過労働時間 ○超過勤務手当不支給の理由「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」 ○超過勤務手当等不支給の理由「成果を出すために申請してないから」 ○労働時間の増減「増えている」 ○労働時間に対する考え「もっと短くしたい」 	<ul style="list-style-type: none"> ○超過勤務手当等支給時間 ○超過勤務手当等不支給の理由「法定労働時間内だから」

職種の「営業・販売、接客」は、男性では「接客」よりも「営業・販売」のほうが多いため、実際には「営業・販売」の仕事に就いている人々の不払い労働時間が長いことを示しており、営業日や勤務時間管理などが顧客優先になっていることや、また過重な業務量が背景にあることなどが示唆される。反対に「製造・生産関連」で短いというのは、ブルーカラーのほうホワイトカラーよりも労働時間管理が正確に行われている可能性を示している。

勤務時間制度で「フレックスタイム」と「交替制」の場合、不払い労働時間は短く、さらに出退勤管理方法では、「各自のIDカードで管理」で短く、「名札やホワイトボードへの記入」や「特にない」で長い。おそらく、フレックスタイムや交替制の場合、出退勤管理についても比較的正確に行われているということだろう。また、IDカードで管理することも、勤務時間の把握をより厳密に行うことができる。このように、労働時間の管理方法を工夫することで、不払い労働時間を短くする効果があることが示されている。

さらに男性の結果では、長時間労働・サービス残業対策としての「ノー残業デーの実施」

や「実労働時間の把握と長時間労働の者やその上司への注意・助言」が不払い労働時間を短くする要因であった。安定的な推計結果を示したのは後者（注意・助言）であるが、ノー残業デーもやらないよりはやったほうがよいということであろう。さらに、長時間労働の実態把握と注意・助言という直接的な対策は、実際に不払い労働時間を短くさせる効果がある。この点も、個別企業の労務管理手法に対して大いに示唆している。

他方、女性の結果で男性と相違する点を見ると、第一に勤務先の業種で「サービス業」が挙げられる。サービス業に従事する女性は、不払い労働時間が長いということであるが、「サービス業」のより詳細な業種・業態が不明なので、正確なことを指摘するのは難しい。しかし、対顧客の産業・職業という意味では、男性の「卸・小売業、飲食店」や「営業・販売、接客」とも共通する点がある。つまり、営業日や営業時間が長く、顧客優先の勤務時間になっている可能性が指摘できる。

「専門職」で不払い労働時間が長い。女性の「専門職」は細分類では「医療・教育関係の専門職」が多く、したがってここでの結果は、看護師や教員などの職種で不払い労働時間が長いということを示唆している。

勤務時間制度で「裁量労働制・みなし労働」の場合、不払い労働時間が長くなる。法律上の「みなし労働時間」が適用されていても、一定の（第1章参照）超過勤務手当は支給されなければならない。しかし実際には、「みなし労働時間」の適用労働者や裁量労働制で働いている人の場合、「みなし労働時間」を超えて働いていることが多く、その時間分が不払いになっているということを示している。今回はこれ以上のことを分析できなかったが、今後、重要な政策課題となると思われる。

そのほか、女性の特徴として、超過勤務手当等不支給の理由で「成果を出すために手当を申請してないから」を選択している場合に、不払い労働時間が長いという結果が出ている。これは、男性には見られなかった点であり、女性のほうがいわゆるサービス残業を自ら選択している可能性を示唆している。今回の調査対象には、パートタイム労働者等の非正社員はいっさい含まれていないことから、正社員である女性のほうが、男性よりもある意味では「積極的に」サービス残業をしている可能性があると言えるのである。しかしながらこのことは、必ずしも女性のほうが不払い労働を好んでいるということではなく、むしろ「不払い労働をしてでも成果を出さなければならない」というある種のプレッシャーが、女性に対してより強く表れている可能性もある。残念ながら、この点についてより深い分析に耐えられる調査データとはなっていない。今後の課題である。

7. 今後の研究課題

第1-1-2図で説明するように、本来、長時間労働と不払い労働時間は異なる問題である。しかし長時間労働、具体的には「総労働時間（業務に関係したすべての労働時間）」、「超過労働時間（所定を超えたすべての労働時間）」と不払い労働時間は非常に関連が強い。換言

すると、超過労働時間が少ないながらも一定量あり、かつ超過勤務手当等がほとんど支給されず、その結果超過労働時間のほとんどが不払い労働時間になるというような事例は、実際には少ないと言える。つまり、不払い労働時間の問題の根源は、やはり相当量の超過労働時間であると考えて良いだろう。また、長時間労働、不払い労働時間それぞれに関する分析の結果、ある場合には常識程度に知られていたことが統計的に検証された。しかしまたある場合には、これまであまり常識になっていなかったことで新たな事実として発見されたことも指摘できる。しかしながら、もとより日本の長時間労働や不払い労働時間のすべての背景や原因を検証することは不可能であり、それらは今後の研究課題として指摘せざるを得ない。以下では、それら今後の課題を指摘しておく。

(1) 長時間労働に関する課題

長時間労働の問題に関しては今後、労働者の健康への影響についてより詳細な調査研究が必要になるだろう。超過労働時間がおよそ月間50時間以上になる場合には健康に大きな影響が出ることはある程度わかったが、月間50時間をかなり超える労働者もいる。そのような過酷な労働時間を強いられている労働者の問題については、サンプルサイズ等の制約から今回は踏み込めなかった。また、回答した個々人の主観的判断から心身の健康状態を多少は知ることができても、より医学的な見地からの調査、分析による検討が必要なことは明らかである。このようなことは、我々の守備範囲を超える課題ではあるが、学際的な研究によってより詳細に研究し、長時間労働の問題を克服するための処方箋を導き出す必要がある。

(2) 不払い労働時間に関する課題

不払い労働時間に限定して考えると、最大の課題は、管理職等、通常の労働時間管理の外にいる労働者層の問題である。労働基準法41条によって「管理・監督者」の場合、労働時間、休憩、休日労働に関する規定が適用除外されているため、深夜業を除くと、「不払い労働時間」という概念を適用することが難しい。そのために今回の分析対象からも除外せざるを得なかったが、仮にほとんどの管理職が非管理職の勤務時間と同じ時間働いて、さらにそれ以外にも労働しているのだとすると、いくら何らかの手当があるとはいえ、実態として管理職層の不払い労働時間という考え方を適用しても良いのではないだろうか。問題は、「管理職手当」などが必ずしも「残業手当」を意味している訳ではなく、またそうした手当の支給実態（有無、額、時間数など）に関する情報を得ることが非常に困難であることである。そのため、今回我々が得たようなデータでは、全体に対する影響等を考えて除外せざるを得なかったが、それらの労働者層の問題は大きい。今回は、「裁量労働制・みなし労働時間」の適用労働者（非管理職）については対象としたが、分析結果は、それらの労働者層の不払い労働時間が長いという結果であった。制度上は「みなし労働時間」が適用されていても休日労働と深夜業に対しては時間外労働手当が支給されなければならないのだが、今回の分析結果はそれらの手

当が支給されている可能性が低いことを示している。しかし管理職と同様、賃金制度や手当の支給方法などの情報が欠けているため、これ以上の分析には至らなかった。したがって今後は、実態として労働時間管理の外に置かれている管理職や裁量労働制・みなし労働時間の適用労働者等の「不払い労働時間」の問題について、より正確かつ詳細なマイクロ・データを入手することが重要になる。

(3) 長時間労働・不払い労働時間の双方に共通する課題

ア 労働需要側の要因

2004年調査は、労働者個人が対象であるため、労働供給側の要因についてはある程度のこととが明確になったと考えられるが、残念ながら労働需要側の要因については、その多くが回答者個人の主観的判断によるものであった。もちろん、従業員規模や業種などについては労働者個人の回答でも信頼性があると思われるが、勤務先の経営状況やその変動などについては、必ずしも正確な回答を得られていない可能性がある。また、企業の人材戦略、人員配置の方針、労働時間管理や安全衛生面での配慮などのより詳細な情報を得ることで、さらにどこに問題があるのかを詳しく見ることができるだろう。そのためには、分析に耐え得るサンプルサイズで労働者個人の回答と彼らの勤務先に関する詳細な情報を入手することが必要であるが、今回は調査方法の限界を予め織り込んだ上で、あえて個人調査に踏み切った。その最大の理由は、企業経由での従業員調査は、回答者の属性に偏りが生じ、かつ従業員が企業に遠慮して正直に回答できないなどの危険性を考慮したためである。今後は、労働供給側の情報とマッチングできる需要側のデータを入手する必要がある。

イ 経済環境等の影響

第1章で紹介するように、公式統計を使用して推計した不払い労働時間に性質の近い労働時間は、過去30年間で増加している可能性がある。もしこのことが事実であるとするならば、企業の経営環境等に影響を及ぼすマクロ経済等の影響が背景にあることも考えられる。第1章で紹介する小倉・坂口[2004]では、「金融・保険業、不動産業」における過去30年間の「不払い労働時間」は、バブル景気（1988～1991年）の頃ピークに達し、以降1990年代半ばまで減少するという傾向を示している。もちろん、長時間労働や不払い労働時間に影響する様々な外生変数のすべてを検証することは難しいが、経済環境は企業の経営環境に大きな影響を与え、企業の経営状況は労働時間管理に影響すると考えられる。そのためには、マクロ経済等の影響を考慮することも重要な視点になるだろう。

ウ 労使関係の影響

今回の分析では、勤務先における労働組合の有無も、労働組合員であるかないかという変数も、どちらも有意な値を示さなかった。しかし、労働組合もいわゆるサービス残業対策に

徐々に力を入れており、今後はより明確な影響を与える可能性もある。また、労働組合の有無や組合員か否かなどのダミー変数だけでは、個別企業における労使交渉の強さを知ることができない。健康に悪影響を及ぼしている長時間労働も、本来あってはならない不払い労働時間も、労働組合にとっては最重要課題の1つである。したがってさらなる研究のためには重要な視点になる。

エ 法令等の影響

労働時間の問題は、法令によって規制される部分が多い。法定労働時間、時間外労働の上限、時間外割増賃金率などについては、我が国では労働基準法によって規定されている。また前述したように、管理・監督者の適用除外や、「みなし労働時間」適用労働者の適用除外の問題も、労働基準法の規定による。すべての企業のコンプライアンスのレベルが高ければ、法令によってほとんどの労働時間問題は解決するとも言える。しかしながら現実には、意識的にせよ無意識的にせよ法令を遵守しない企業経営者も相当数存在しており、だからこそ非人間的な長時間労働やあってはならない不払い労働時間が存在するとも言える。もちろん法令だけですべてが変わるものではないが、今後はこうした法令等の影響を検証することも重要な視点になるだろう。

オ 海外との比較

今回の調査研究は、何よりも我が国の長時間労働・不払い労働時間の実態把握を優先させたため、海外諸国の状況との比較や調査研究の成果については考慮していない。これには、問題の優先度だけでなく、西欧諸国などでの労働時間規制の強さ、統計データから見た時間外労働の量などから判断して、日本の実態がかけ離れているのではないかという疑念もあったためである。しかしながら、厚生労働省の推計でもわかるように、ドイツやフランスに比べると、アメリカやイギリスの所定外労働時間はかなり多い。したがってこれらの国々にも長時間労働の問題があると推測される。また場合によっては不払い労働の問題があるかもしれない。今後は、日本の現状をさらに深く見るためにも、海外諸国との比較が重要になってくるだろう。

なお、本報告書は序章を除き2部5章構成となっている。研究課題の導出、具体的な研究結果については第1章から第3章を、アンケート調査の概要やクロス集計の詳細については第4章と第5章をご覧頂きたい。