

# <第 I 部 分析編>

# 第1章 はじめに

## 第1節 本報告書の課題と内容

本報告書は、日本の労働者（正社員）の現時点における長時間労働及び不払い労働時間に関する調査研究の成果をとりまとめたものである。

第1-1-1表 年齢階級別35時間未満及び60時間以上雇用者の割合

(1) 男性 (単位 %)

年齢	60時間以上			35時間未満		
	1993年	1998年	2003年	1993年	1998年	2003年
15～19歳	6.3	5.1	5.8	28.1	39.1	51.2
20～24	12.1	12.0	13.1	14.1	18.6	23.4
25～29	17.8	17.8	20.5	6.8	7.5	9.1
30～34	19.4	20.1	23.2	6.3	7.0	7.5
35～39	18.9	19.5	23.5	6.4	6.7	7.1
40～44	17.3	18.0	22.2	7.0	7.1	7.5
45～49	15.7	14.9	19.2	7.0	7.6	7.9
50～54	13.6	13.5	15.3	7.4	8.5	9.3
55～59	11.1	11.0	13.2	9.5	10.2	11.2
60～64	7.7	8.3	9.8	18.4	21.3	26.2
65～	6.4	5.4	7.1	29.5	34.1	41.1

(2) 女性 (単位 %)

年齢	60時間以上			35時間未満		
	1993年	1998年	2003年	1993年	1998年	2003年
15～19歳	2.4	2.0	2.1	38.6	55.1	64.8
20～24	3.6	4.0	5.2	17.2	23.8	27.9
25～29	4.0	3.9	5.3	20.3	23.0	24.1
30～34	3.0	3.5	4.2	33.1	34.5	34.2
35～39	2.6	3.0	3.3	40.0	42.4	44.5
40～44	3.2	2.6	3.0	40.4	43.5	47.3
45～49	3.6	3.0	3.3	37.5	42.1	46.2
50～54	4.3	3.7	3.7	32.8	40.3	44.7
55～59	4.5	4.0	3.9	31.1	38.2	45.1
60～64	4.3	3.9	4.1	38.0	43.9	53.7
65～	5.9	4.5	4.6	46.1	50.0	58.1

資料出所：総務省「労働力調査」より算出。

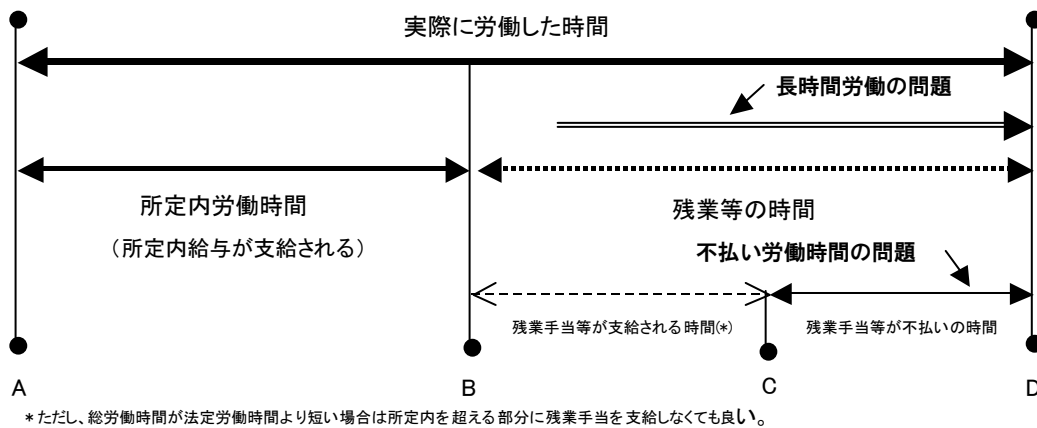
第1-1-1表に見るように、現在の日本の労働者の労働時間は、二極化しつつある。一方で週35時間未満の者が増加しているのに対して、他方では週60時間以上の者が増加している。これは他の調査でも明らかになっているように、いわゆる「正社員」が減少し、「非正社員」特にパートタイム労働者の大幅な増加と関連がある。しかし本研究課題との関係で重要なことは、1993年と2003年を比べると、働き盛りの年齢層で、かなりの長時間労働と思われる労働者が増加しているという事実である。2003年では、特に男性の25～29歳層から40～44歳層の各年齢層では、全体の20%を超える雇用者が週に60時間以上働いている。週に「60

時間以上」であるから、法定労働時間の40時間を週に20時間以上も超過しているということである。もし単純に4倍すれば、月当たりでは法定労働時間を80時間以上超過しているということにもなる。この月当たり80時間以上という超過労働時間は、現在の「過労死」認定の基準の1つである、直前1ヶ月間に100時間以上、2～6ヶ月間に80時間以上の時間外労働があったかという労働時間と同等の水準である。そのような労働者が男性の働き盛りの年齢層には相当数いると思われる。しかも法定労働時間を超えたこの時間の中には、時間外労働に対する法定の割増賃金が支給されるべき時間でありながら、実際には支給されていない、いわゆる「不払い労働時間」も含まれていると考えられる（詳細は後述）<sup>1</sup>。

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。

2003年度の調査研究によって指摘された課題として、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挙げられた。そのため、2004年度は日本全国3,000人を対象とした大規模なアンケート調査を実施し、日本の労働者の長時間労働・不払い労働時間の実態を調査し、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、これらの点を中心に分析している。

第1-1-2図 長時間労働と不払い労働時間の関係概念図



なお、本研究で我々が考えている長時間労働、不払い労働時間の概念を第1-1-2図に

<sup>1</sup> これまではこのような労働時間のことを「サービス残業」と呼ぶ場合が多かった。しかし筆者は、「サービス」という言葉が、労働者が積極的に残業しているかのような印象を与える可能性があること、及び「残業」だけでは範囲が狭く、実際には早出、持ち帰り、休日の自宅での作業なども包含する必要があると考え、「不払い労働時間」と呼ぶことを提起したい。しかしもちろん労働者が積極的に残業している、「サービス」の部分がないとは考えていない。なお、本稿で使用する「不払い労働時間」とはこのような意味で、「時間外労働手当の支給対象となる労働者の業務で、残業、早出、休日出勤、自宅での作業などとして行われた労働時間のうち、時間外労働手当が支給されなかったすべての労働時間」と定義づける。

示した。ここで示したように、長時間労働と不払い労働時間は本来的に異なる。

第1に、所定内労働時間（法定労働時間のうち、就業規則などで定められた所定労働時間の実働時間分）を超えた残業等（通常の時間外労働、深夜労働、休日出勤など）の労働時間のうち、どのくらいの長さを長時間労働と呼ぶべきかという問題がある。これについては、他の調査結果なども援用し、労働者の健康状態や意識などから判断する作業が必要になる。図ではこれが点Bと点Cの間のどこかで問題になると考えているが、点Cから点Dの間に生じている可能性もある。それは、BCとCDの長さの比率が、労働者によって異なるからである（残業手当等が支給される時間＝BCと、不払い労働時間＝CDのどちらか一方が「0」ということもある）。したがって、長時間労働の問題はBD間のどこかで発生すると考えれば十分である。つまり、労働者全体としてどのくらいの時間量が「問題のある」長時間労働なのかを判断することはできても、その時間量が、BC間、CD間のどこに位置するのかは、ケース・バイ・ケースとなるのである。

第2に、不払い労働時間というのは、所定（厳密には法定労働時間）を超える残業等の労働時間のうち、残業手当等が支給されるべき労働時間でありながら、実際に支給されなかった部分であり、図ではCD間の問題ということになる。対象者は、残業手当等が支給されるべき労働者で、かつその者たちが所定を超えて働いている場合に残業手当等が支給されていない時に、不払い労働時間の問題が生じる。どのような労働者に不払い労働時間が多いのか、いわば不払い労働の発生原因を探ることが重要な作業となる。また前述したように、BDが「0時間超」で、BCが「0時間」であるならば、「0時間超」のCDが存在することになる。換言すれば、残業等の時間がたいして長くなくても、その時間に対してまったく手当等が支給されていないならば、すべて不払い労働時間となるのである。反対に、残業等の時間がかなり長くても、この時間に対してすべて手当等が支給されていれば、不払い労働時間が「0」となることもあり得る。おそらく実際の回答では、BDの長さに相関してCDも長いことが予想されるが、理論的には、不払い労働時間が長時間労働の問題と必ずしも共通しないこともあり得るのである。しかしながら、不払い労働時間は1時間でもあってはならない。したがって、不払い労働の発生原因を探索することは重要な作業である。なお、図で「残業手当等」と書いたのは、通常の時間外労働手当の支給対象者ではない管理職層やみなし労働時間の適用労働者（営業職や裁量労働制の適用労働者）であっても、管理職手当や営業手当、裁量労働手当など、何らかの手当が支給されている場合には、それらを所定労働時間を超えた部分に対する補償と考えることもできるという意味である<sup>2</sup>。しかしながら、通常の時間外労働

<sup>2</sup> 労働基準法41条では、管理監督者に対する労働時間、休憩、休日の適用除外が定められている。しかし、深夜業に関する規制は除外されない。また同法38条のみなし労働時間が適用されていても、「みなし労働時間」そのものが法定労働時間を超えている場合は時間外労働手当の支給対象となり、さらにみなし労働時間の適用労働者であっても、休日労働や深夜業の規制対象となる（菅野[2003]pp.251-311.）。しかしながら実態としては、裁量労働制を導入する際に、適用対象者のそれまでの平均的な時間外労働分を裁量労働手当などとして支給することもある。

働手当の支給対象者と問題のすべてが同一ではないため、一緒に分析することは難しい。したがって、これら管理職層などの場合は、不払い労働時間の問題としては、主たる分析対象としないことにした。

第1章のこれ以降の部分では、これまでの研究蓄積について主な研究成果を紹介している。この作業によって、何が明らかになっており、何が明らかになっていないかを判断し、2004年度の作業方針が形成される。

第2章（第I部）では、長時間労働が労働者に対してどのような影響を与えているのかを、過去の研究成果をベースに考察し、さらに長時間労働に影響する要因について探索的に分析している。また、それらの分析結果を考察することで、政策的含意についても一定の見解を示している。

第3章（第I部）では、不払い労働の発生原因について分析するため、クロス集計による独立変数の探索を行った上、統計的な分析を施した結果が示されている。さらにそれらの分析結果を考察することで、政策的含意についても一定の見解を示している。

第4章（第II部）では、今回の主要な作業であるアンケート調査の概要が示されている。ここでは今回のアンケート調査がどのように実施されたか、また基本的な集計結果が紹介されている。

第5章（第II部）は、アンケート調査の中から、長時間労働・不払い労働時間、及び労働者の健康状態や意識を中心として、基本属性とのクロス集計結果が紹介されている。

以上のように、研究成果としては第1章から第3章、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章という区分で読んで頂けると幸甚である。

## 第2節 これまでの調査研究の蓄積と新たな課題

2003年度の研究成果として、日本の長時間労働・不払い労働時間に関する文献サーベイを実施した。ここでは初めにそれらの成果の概要について補足しながら紹介し、さらなる課題としてあげられた点について考察することにする。

### 1. 昨年度の文献サーベイの総括

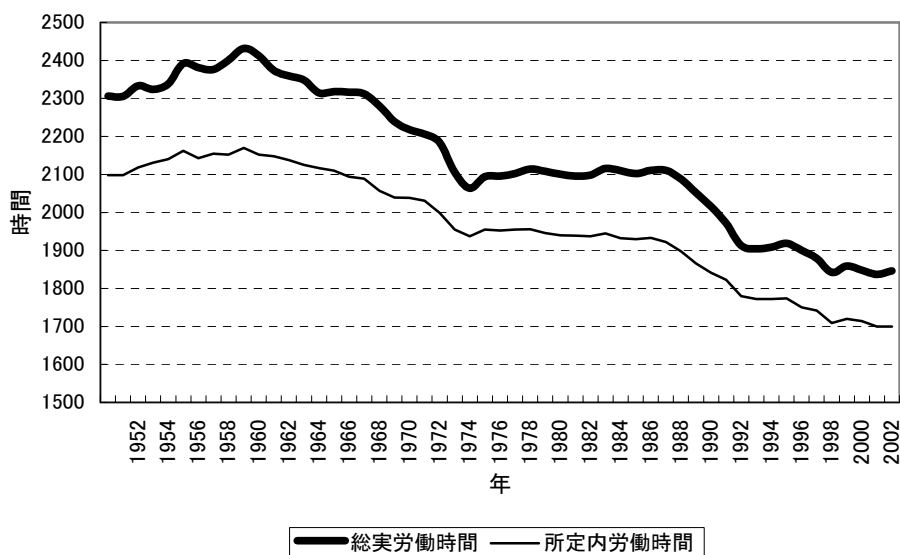
#### (1) 長時間労働と生産性の関係

厚生労働省の「毎月勤労統計調査」などでは、労働時間には所定労働時間と所定外労働時間があり、所定外労働時間と所定のうち実際に労働した「所定内労働時間」との合計が「総実労働時間」として計上されている。

第1-2-1図は、1951年から2003年までの総実労働時間と所定内労働時間の推移を見たものである。これによると、総実労働時間は1960年頃から1974年頃までと、1988年頃から近年までの2度にわたって短縮していることがわかる。図の中で太い実線と細い実線の間が所定外労働時間に該当するが、この動向は年によって多少の変化があるものの、大きく増減

する傾向にはない。つまりこれまでの日本の総実労働時間の短縮は主に所定内労働時間の短縮によって実現されてきたと言える。所定外労働時間は、景気変動に応じて増減するということが知られているが、この図を見る限り、かなりの不況期でも決してゼロにならない一定量が維持されていると見ることができる。もっとも、景気変動によって所定外労働時間の変動が比較的大きな産業（製造業、建設業など）とそうでない産業との相違や、企業や仕事の種類によっても異なるであろうから、経済全体で恒常的に所定外労働時間が存在すると断言することはできない。しかしながら、少なくとも製造業や建設業など、景気変動に応じて所定外労働時間を変動させることが一般的な産業では、労働投入量の調整に際して、労働者数の増減よりも所定外労働時間の増減にかかる費用のほうが割安であることが、所定外労働時間発生の大きな原因であるという説が有力である<sup>3</sup>。また、労働時間の長さとして作業効率の関係を推計した研究<sup>4</sup>によれば、日本の労働時間は時間あたり生産性を最大にする労働時間よりも22%ほど長いという結果が出されている（1990年のデータを使用）。この点に関して2002年のデータを使用して我々が実施した同様の計測結果も、産業計で10%ほど、現実の労働時間が長いという結果が得られた<sup>5</sup>。これらの結果は、現在の長時間労働が、日本の労働者の生産性を低下させていることを示唆しており、労働者に対する長時間労働の負の影響を考慮する必要がある。

第1-2-1図 総実労働時間・所定内労働時間の推移



注1: 事業所規模30人以上の数値。  
 注2: 総実労働時間、所定内労働時間の年数値は、月間平均値を12倍して算出されている。  
 資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」。

<sup>3</sup> 腰原[1980]、労働省[1986]など。

<sup>4</sup> 早見[1991],[1993],[1995]など。

<sup>5</sup> 小倉・坂口[2004]を参照。

そこで可能な範囲で長時間労働と健康などの影響を考察した文献（東京都立労働研究所の調査研究、後述）を見ると、いくつかの注目すべき指摘がなされている。代表的な研究成果である山崎[1992]は、現代のホワイトカラーの疲労・ストレスとライフスタイルという観点から、長時間労働の問題を考察している<sup>6</sup>。第1に、山崎は長時間労働を独立変数として、それが労働者の疲労やストレスにどう影響するかを考察するのではなく、ある事柄が労働者の疲労やストレスに影響し、その結果として長時間労働になっていると考える。つまり、長時間労働を疲労・ストレスの直接の原因とは見ない。山崎によれば、日本のホワイトカラーは、「職務上の要請・圧力」が増大することによって、「一方では、不応症候としての疲労・ストレスを増大させ、他方では『過剰反応』『働き過ぎ』とその兆候を拡大している」と説く。また、「職務要請・圧力を規定要因と考えることによって、例えば、労働時間規制が他でもなく労働者自身によって破られてしまう理由がみえてくる」とも説いている。この点については、長時間労働の原因が仕事のやりがい感や面白さ、勤勉性やモラルの高さ、同僚との付き合い重視や集団主義的傾向によるとする見解に対するアンチテーゼでもある。第2に山崎は、これらの仕事のやりがいや勤勉性や同僚との付き合いが原因であるとしても、それはせいぜい月間残業時間が10時間、20時間という程度のレベルであり、「50時間、100時間といった残業によるいわば超長時間労働の発生を説明できるとは思われない」と付言する。第3に、調査データの分析に基づいて、実際に疲労・ストレスの蓄積や慢性化が急激に生じやすくなる労働時間として、月間残業時間50時間前後、帰宅時刻では午後9時ないし10時以降と結論づけている。この研究成果は、これまでほとんど研究蓄積のなかったホワイトカラーの労働時間と疲労やストレスに対して、新たな見解を追加したものである。もちろん、月間残業時間が50時間前後であることが、疲労やストレスの蓄積や慢性化に対して独立変数となっているということではなく、「職務上の要請・圧力」によって疲労やストレスに問題が生じている人たちの残業時間が概ねこのくらいであったということである。しかし、この数値は、多くのホワイトカラーの労働時間実態に対して警鐘を鳴らすには十分であろう。前述したように、働き盛りの男性では2割以上の人が週に60時間以上働いている。したがってこれらの労働者に関しては、山崎の指摘する通りかあるいはそれ以上に、疲労やストレスが蓄積し、慢性化している可能性が高いと言えるのである。

## （2）長時間労働・不払い労働時間に関する調査研究

長時間労働や不払い労働時間に関する調査研究は、あまり多くない。しかし1980年代後半以降、近年までにいくつかの調査が実施されてきた。ここではまず初めにそれらの調査の概要を紹介する。

当時、東京都の下部機関であった東京都立労働研究所（都労研）は、1980年代後半から立

---

<sup>6</sup> 山崎[1992]を参照。

て続けに数本の調査研究報告書を刊行している。まず、1987年に『技術革新下における労働者の生活と健康（その1）—ソフトウェア技術者を中心に』が刊行された<sup>7</sup>。この調査は、ソフトウェア技術者に焦点を当て、その労働時間や健康状態などを調べたものである。労働時間面では、休日出勤の日数や1ヶ月当たりの残業時間を質問している。また健康面では、疲労や心身両面の健康状態が質問されている。注目すべき事実発見の1つとして、残業時間や帰宅時刻と疲労状況の関係が分析されている。「仕事によるぐったり疲労」が「毎日のようにある」との回答は、全体で18.4%であったが、月間残業時間が20時間未満では13.5%、20～40時間未満では8.4%、40～60時間未満では22.2%、60～80時間未満では28.3%、80時間以上では34.5%となっており、月間残業時間が40時間を超える辺りで毎日ぐったりと疲労しているという回答者の比率が高まっている。同様に、この「仕事によるぐったり疲労」と帰宅時刻との関係では、帰宅時刻午後5～7時前では2.9%、午後7～9時前では7.5%、午後9～11時前では20.5%、午後11時以降では38.8%となっており、残業時間の多さと対応した関係になっている。

続いて都労研は、1988年に『技術革新下における労働者の生活と健康（その2）—オフィス労働者を中心に』を発表した<sup>8</sup>。これはタイトルにあるように、オフィス労働者というホワイトカラーを対象として労働実態と健康や意識などの関係を調査したものであり、1987年のソフトウェア技術者とは多少調査項目が異なるが、基本的には同様の視点で実施されたものと言える。ここでも同様に、残業時間と疲労状況の関係は重視されており、同じように残業時間が長いほど「仕事によるぐったり疲労」が「毎日のようにある」という回答が増加している。

さらに都労研は、1990年に『大都市勤労者の労働生活の質と健康—帰途行動と健康習慣』を刊行した<sup>9</sup>。これは1987年、1988年の成果の延長線上にありながら、かつ労働者の終業から帰宅までの行動について調査している点がユニークである。中でも、帰宅までの最も多い（＝頻度の高い）行動タイプ（①終業→帰宅、②終業→残業→帰宅、③終業→寄り道→帰宅、④終業→残業→寄り道→帰宅）と残業時間との関係が興味深い。詳細は省くが、月間残業時間が20時間未満までの場合、タイプ①がもっとも多く62.6%となるが、残業時間が20時間を超えるとタイプ②が最多となり、特に30時間を超えるとタイプ②は70%前後となっている。他方、残業時間80時間未満くらいまでの労働者は、タイプ④も1～2割を占めており、残業だけで帰宅しないことが多い人もそれなりにいることがわかる。

その後、都労研は1991年に『サービス産業における深夜労働と労働衛生』を発表した<sup>10</sup>。これは、サービス業の中でも特に長時間労働・深夜業の典型である、コンビニエンス・スト

---

<sup>7</sup> 東京都立労働研究所[1987]。

<sup>8</sup> 東京都立労働研究所[1988]。

<sup>9</sup> 東京都立労働研究所[1990]。

<sup>10</sup> 東京都立労働研究所[1991]。



アー、ファミリーレストランとファースト・フード、ホテルの3業種を対象に深夜勤務の実態と生活や健康への影響などを調査したものである。夜勤に従事している労働者を対象としているため、回答者が300人強となっているが、それでも数多くの事実を見している。本研究との関連で見ると、「7～8時間の睡眠」が「ほぼ毎日」とれるという回答者はわずか20.8%で、「時々」が28.7%、「それより短いことが多い」が39.4%、「それより長いことが多い」が6.5%となっている。また、これら夜勤従事者が自覚症状として訴えている項目では、「疲れやすい」(63.8%)、「目が疲れる」(59.0%)、「このごろ全身がだるい」(56.4%)などが多い(多重回答)。これらの夜勤従事者のうち、「今後の夜勤希望」については、「続けたい」が27.7%、「そのうちやめたい」が51.1%、「すぐにでもやめたい」が15.0%となっており、夜勤従事者には夜勤の希望が少ないという結果になった(その他・不明が6.2%)。

以上、紹介してきた一連の都労研の調査研究は、前述した山崎[1992]によって総合的にまとめられている。本研究との関連でも、山崎[1992]を中心に、これらの調査研究の成果を可能な限り取り込みたいと考えた。

都労研以外にも、長時間労働や不払い労働時間に関する調査研究が実施されている。これらは比較的最近のものでもあるので、以下紹介したい。

連合総研[2002]は、連合総研が2001年11月に実施した労働時間等に関する調査研究報告書である<sup>11</sup>。この調査では、「平日1日あたり賃金の支払対象とならなかった時間(分)」が質問されており、回答者の自己申告制ではあるが、平日1日当たりの不払い労働時間がわかる。「平日1日の不払い労働時間」の平均は、61.26分(合計)、男性は71.04分、女性は33.33分であった。業種別では、「卸・小売、飲食店」が81.75分、「建設業」の78.13分などが長く、反対に「電気・ガス・水道」の39.05分、「運輸・通信」の44.12分などが比較的短かった。従業員規模別では、「1,000～2,999人」企業が74.44分、次いで「300～999人」企業が70.24分などとなっており、総じて従業員規模が大きいほど「不払い労働時間」も長い。職種では、最長は「営業・販売・サービス」の89.80分で、他の職種は概ね40～50分であった。その他、勤務時間制度別では、「裁量労働制(みなし)」が111.67分と極端に長く、次いで「時間管理なし」の68.11分、「通常の勤務時間制度」の62.97分となった。

連合総研[2002]の中で小倉は、この「平日1日の不払い労働時間」を従属変数として、「不払い労働時間」が「0」であるケースも考慮したモデル(Tobit)によって回帰分析を実施した<sup>12</sup>。独立変数は、性別、年齢、学歴、業種、従業員規模、職種、役職、労働組合の有無、年収、週所定労働時間、勤務時間制度、出退勤管理、最近の労働時間についての考え、労働時間についての希望、先月の残業時間、賃金総額に占める残業手当の割合、仕事への満足度、

---

<sup>11</sup> 連合総合生活開発研究所[2002]。

<sup>12</sup> 小倉[2002]。

地域とした。小倉の分析結果をまとめると、「不払い労働時間」が長い労働者の特性は、男性、中高年、高学歴、大企業勤務、通常の勤務時間制度で、恒常的に残業時間が長く、意識面では最近の労働時間が長いと感じているなどの点が指摘されている。業種や職種や役職などの影響が不明確であるが、このことは、業種や職種のカテゴリーが不十分であるとか、調査対象が労働組合に加入している労働者のみといった、技術的な要因が影響しているのかもしれない。しかしながら、これまで「不払い労働時間」に関するマイクロデータを入手し、それに基づいた実証分析が非常に少なかったという意味では、示唆する点がある。

連合[2003]は、連合組合員に対して実施したアンケート調査の結果をまとめたものである<sup>13</sup>。第1-2-2表は、連合の調査結果を示したものである。これによれば、「不払い残業」をしている人の比率は、男女計51.2%、男性52.1%、女性45.8%となっており、約半数が不払い残業をしていることがわかる。特に、男女計25.9%、男性27.2%、女性17.9%は、「頻繁」もしくは「月の半分くらい」と回答しており、男女計で4人に1人は不払い残業が常態化していることを示している。さらに、回答者全体の不払い残業の平均時間は男女計8.7時間、男性9.0時間、女性5.4時間となっており、男性のほうが長い。また不払い残業をした人だけの平均時間では、男女計29.6時間、男性30.5時間、女性20.5時間と、女性は1日に換算して1時間程度、男性は1.5時間程度の不払い残業があるという結果になっている。

第1-2-2表 不払い残業の頻度と時間

	組合員数	不払い残業の頻度				不払い残業をした人の平均時間
		頻繁にして いる	月の半分く らい	たまにして いる	ほとんどし ていない	
男女計	21,566	19.2	6.7	25.3	48.8	
男性	18,410	20.3	6.9	24.9	47.9	
女性	3,114	12.3	5.6	27.9	54.3	
6月の不払い残業の平均時間と時間帯分布						不払い残業をした人の平均時間
	平均時間	なしの人の 比率	10時間未満 (%)	10~20時間 未満 (%)	20~30時間 未満 (%)	
男女計	8.7	70.8	5.9	6.6	11.9	29.6
男性	9.0	70.3	5.4	6.6	12.5	30.5
女性	5.4	73.5	9.7	6.9	6.5	20.5

資料出所：連合[2003]。

この不払い残業時間を勤務先の業種別に見ると、「金融・保険・不動産」が最も多く20.4時間、次いで「商業・流通」18.5時間となっていた。また、職種別では、最も多いのが「営業・販売・サービス職」の16.0時間、次いで「専門・技術職」11.7時間であった。連合[2003]は、このほかにも不払い残業をする理由を調べている。最も多い回答は、「個人に課せられたノルマ達成」の44.7%、次いで「みんながサービス残業をしている」22.4%、「自分の能力向上」21.6%、「残業手当を請求しにくい」19.8%となっている。このように、ノルマ達成のためにサービス残業をしているという回答が多い中、同僚の状況や労務慣行など、職場の環境

<sup>13</sup> 連合総合生活開発研究所[2003]。

や自分の能力向上のためといった理由も2割程度あることから、労働者がサービス残業をする理由は、一様ではないことが示唆されている。つまり、企業側の要因だけではなく、労働者自身にもそれなりの要因があることを意味している。

そのほか、東京労働局[2004]は、東京都内の企業を対象に、長時間労働と健康障害との関係を調査している<sup>14</sup>。注目すべき点は、まず、「1ヶ月に100時間又は2～6ヶ月に平均80時間を超える時間外・休日労働を行ったか、又は今後このような長時間労働を行う可能性がある」とする企業が、54.0%もあったことであろう。前述したように、この時間外労働の量は、現在の「過労死」認定の重要な指標である。実態と可能性について区分されているとより明確になったのだが、いずれにせよ、都内企業の長時間労働の実態は相当なものである。また、この調査は、企業の健康への配慮に関しても質問している。「現に長時間労働を行った労働者等に対して産業医等の面接による保健指導を実施する制度がある企業」は全体の32.8%にとどまっており、前年比で増加しているものの、かなり低調である。さらに、「過重労働による脳・心臓疾患の発症が懸念される」とする企業は、全体の35.3%、「過重労働による精神疾患の発症が懸念される」とする企業は同じく35.5%となっており、3社に1社は、長時間労働による深刻な健康被害（過労死や過労自殺など）を懸念している。このように、東京労働局の調査は、都内企業における長時間労働が従業員の健康等に与える影響について、企業側の見解を調べたものであり、これまであまり明確ではなかった実態が把握されている。長時間労働が従業員の健康に悪影響を及ぼし、結果的に生産性を下げているという前述の議論を傍証しているといえる。

### （3）不払い労働時間の推計

不払い労働時間に関しては、前述のような独自の調査に基づくもののほか、公式統計を使った推計もいくつか実施されている。ここではそのうち、小野[1991]と小倉・坂口[2004]を紹介する。

小野[1991]は、総務省の「労働力調査（労調）」と厚生労働省の「毎月勤労統計調査（毎勤）」から得られる労働時間の差がどのくらいあるかを見積もっている<sup>15</sup>。後に詳述するが、端的に紹介すると、労働者個人が回答しているため、「サービス残業」や副業などを含むと考えられる労調のデータは、それらの時間分が含まれない毎勤のデータよりも長く計上されるはずであり、したがって両統計の差は、一定の修正を試みることで、「サービス残業」の試算値としてみなすことができるというものである。小野の推計結果を第1－2－3表に示した。これは、1990年6月の労調と毎勤の労働時間を比較したものである。6月である理由は、労調が最終週の「週間就業時間」を調査しているのので、それを毎勤の月間値と比較可能な値にす

---

<sup>14</sup> 東京労働局[2004]。

<sup>15</sup> 小野[1991]。

る際、祝祭日が含まれない月であるほうが便利だからである。したがって、労調のデータは30/7倍することで、毎勤の月間値と比較可能な値になる。それが表の(1)欄である。(3)は毎勤の「総実労働時間」をそのまま使用している。(2)の数字は、完全週休2日制の普及度を考慮して、労調のデータをそのまま30/7倍すると過大推計になるという観点から、一定の修正を加えたものである。また、当時すでに完全週休2日制が普及している金融・保険業については、この修正は必要なしとしている。換言すれば、完全週休2日制が普及していなければ、毎週同じ労働時間になるとは限らず、特に最終週は月締めの業務があり、週休1日で他の週よりも労働時間が長いと想定しているのである。修正値を算出するための具体的な根拠は不明だが、修正するための係数は、非農林業・製造業（性別、男性、女性）とも、労調のロー・データ×30/7×0.957となっている。つまり、最終週の繁忙期を考慮して単純に30/7倍した値から4.3%ほど低く見積もっている。

第1-2-3表 月間労働時間の『労調』『毎勤』間比較（1990年6月分）

		『労調』による雇用者の労働時間	同左修正値	『毎勤』による労働時間（5人以上）	『労調』(1)/(3)	『毎勤』(2)/(3)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
非農林業	性計	202.3	193.7	180.7	1.12	1.07
	男	219.4	210.1	190.8	1.15	1.10
	女	174.0	166.6	164.2	1.06	1.01
製造業	性計	203.6	195.0	186.7	1.09	1.04
	男	217.7	208.5	196.3	1.11	1.06
	女	178.7	171.1	170.0	10.5	1.01
金融・保険等	性計	198.0	-	162.9	1.22	-
	男	219.9	-	170.9	1.29	-
	女	175.7	-	154.5	1.14	-

資料出所 小野[1991]による。原資料は総務庁統計局『労働力調査』および労働省『毎月勤労統計』。  
注1: (1)欄=『労調』の平均週間就業時間数×(30/7)。  
注2: 金融・保険業等は不動産業を含む。しかし不動産業のウェイトは小さい。

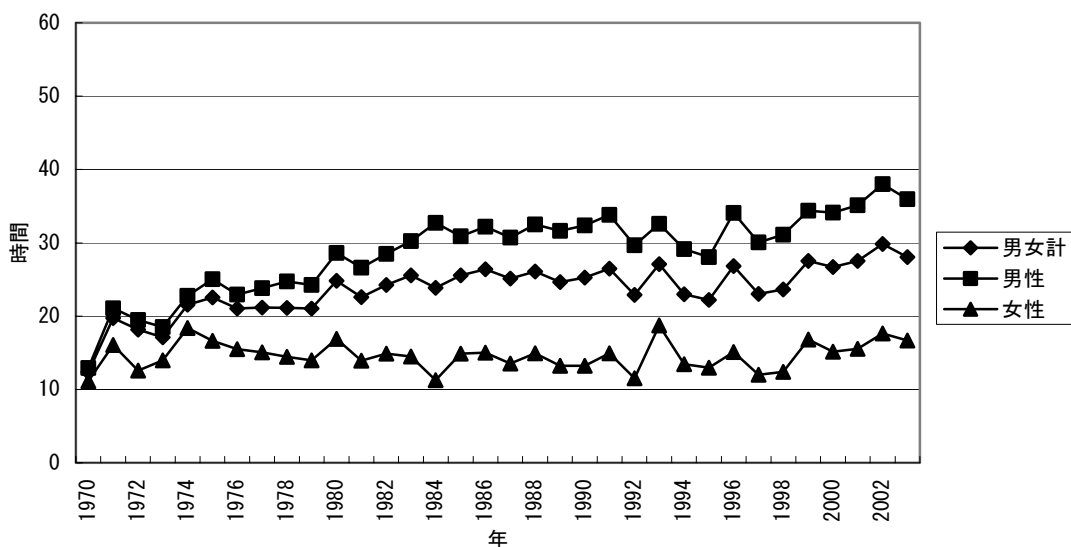
小倉・坂口[2004]は、小野[1991]と同様の手法により、さらに長期的なデータを使用して不払い労働時間に性質の近い労調と毎勤の「差」を推計している<sup>16</sup>。

小倉・坂口は、労調と毎勤の定義、調査手法、公表されている数値の性質について詳細に吟味しており、厳密な比較ができないという前提の上で、毎年6月の労働時間を比較している。厳密な比較は困難であるが、労調の「就業時間」が不払い労働時間を含んでいると解釈されること、また毎勤の「総実労働時間」には不払い労働時間が含まれないと解釈されることから、両者を一定の制約の上であえて比較し、その主な傾向を把握するという方法をとっている<sup>17</sup>。

<sup>16</sup> 小倉・坂口[2004]。

<sup>17</sup> 詳しくは小倉・坂口[2004]を参照。なお、神代[1989]は、労働時間統計におけるパートタイム労働者の影響を考察したものであり、労働時間統計を比較する際に参考になる。

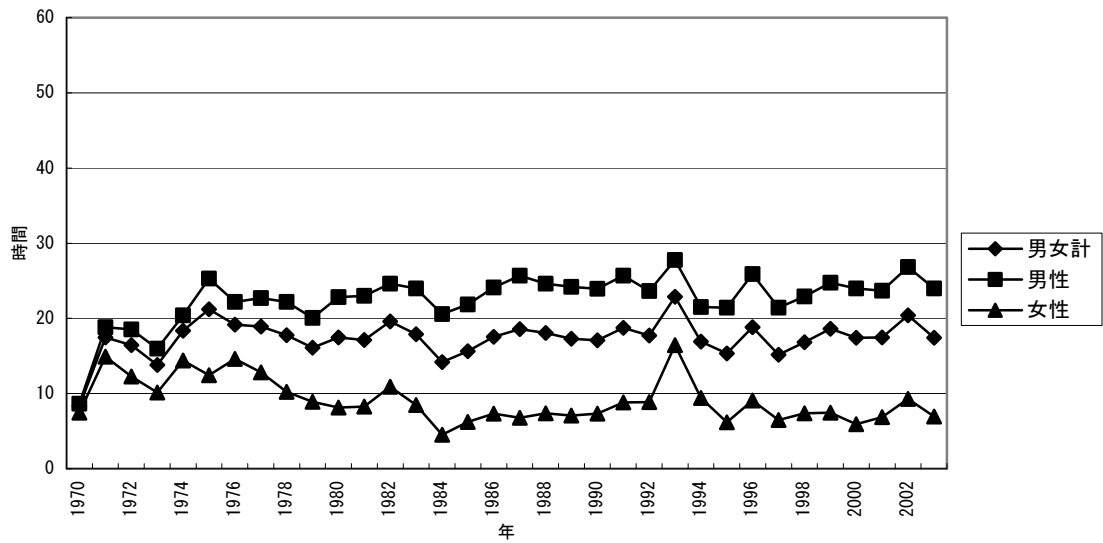
第1-2-4図 労調「月間値」と毎勤「月間値」の差・従業員規模  
30人以上・非農林業計



注1： 労調は「雇用者」の「週間就業時間」、毎勤は「常用労働者」1人当たり月間総実労働時間の数値。  
 注2： 原資料より、労調の公表数字を30/7倍して月間値とし、その値と毎勤の1人当たり実労働時間との差をプロットしたものである。  
 注3： 従業員規模については、労調が「企業規模」、毎勤が「事業所規模」となるので、厳密な比較ではない。  
 注4： 本図の従業員規模は、労調の規模計の数値と毎勤の「30人以上」事業所の数値を比較している。  
 注5： その他、労調、毎勤の調査項目の定義等については、小倉・坂口[2004]を参照。  
 原資料： 総務省統計局「労働力調査報告」各年6月分。  
 厚生労働省大臣官房統計情報部「毎月勤労統計調査月報-全国調査」各年6月分。  
 資料出所：小倉・坂口[2004].

第1-2-4図は、労調と毎勤の差について、どちらも従業員規模を「30人以上」で比較したものである。男女計の動きでは、年によって変動があるが、長期的には増加傾向にある。つまり、1970年代よりも1980年代以降のほうが、格差が拡大している。この動きは男性でも同様で、特に男性は近年における格差拡大傾向が見られ、月間35時間前後の格差となっている。ただし女性に関しては、長期的に大きな変動は見られない。

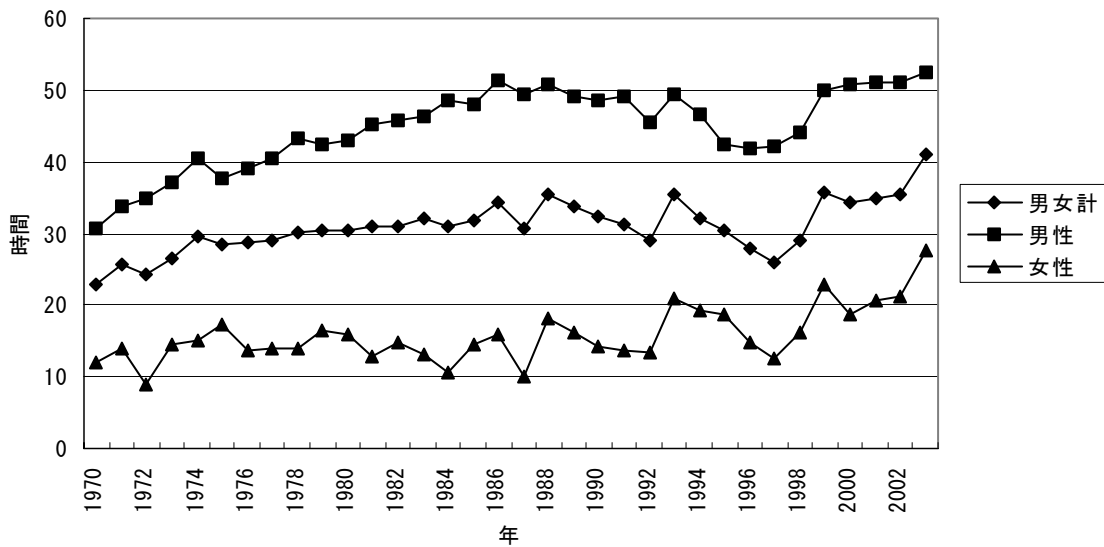
第1-2-5図 労調「月間値」(規模計)と毎勤「月間値」(30人以上)の差・製造業



注1： 第1-2-4図に同じ。  
 注2： 第1-2-4図に同じ。  
 注3： 第1-2-4図に同じ。  
 注4： 第1-2-4図に同じ。  
 注5： 第1-2-4図に同じ。  
 原資料： 第1-2-4図に同じ。  
 資料出所： 第1-2-4図に同じ。

第1-2-5図は、製造業における労調と毎勤の差を見たものである。全体として第1次オイルショック以降の変動はあまり大きくない。男性の場合、労働時間の格差はほぼ一貫して20~30時間となっており、女性は10時間前後で変化している。

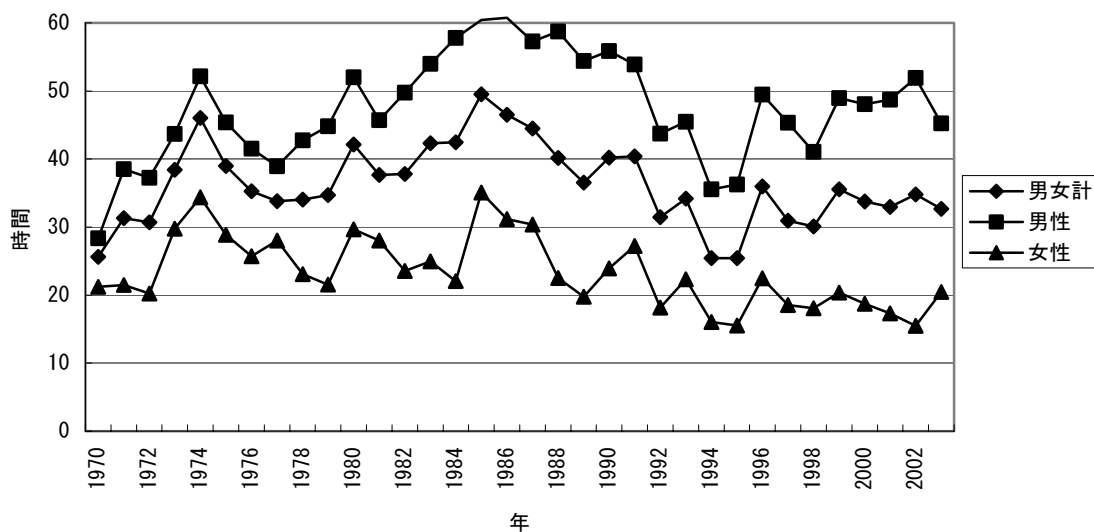
第1-2-6図 労調「月間値」(規模計)と毎勤「月間値」(30人以上)の差・卸売・小売業、飲食店



注1: 第1-2-4図に同じ。  
 注2: 第1-2-4図に同じ。  
 注3: 第1-2-4図に同じ。  
 注4: 第1-2-4図に同じ。  
 注5: 第1-2-4図に同じ。  
 原資料: 第1-2-4図に同じ。  
 資料出所: 第1-2-4図に同じ。

第1-2-6図は、卸売・小売業、飲食店における労調と毎勤の差を見たものである。長期的には男性、女性ともに格差拡大傾向にあり、近年では男性の労働時間格差は50時間超、女性でも30時間弱となっている。製造業に比べて、労調の労働時間がより長く表れている。

第1-2-7図 労調「月間値」(規模計)と毎勤「月間値」(30人以上)の差・金融・保険業、不動産業



注1: 第1-2-4図に同じ。  
 注2: 第1-2-4図に同じ。  
 注3: 第1-2-4図に同じ。  
 注4: 第1-2-4図に同じ。  
 注5: 第1-2-4図に同じ。  
 原資料: 第1-2-4図に同じ。  
 資料出所: 第1-2-4図に同じ。

第1-2-7図は、金融・保険業、不動産業における労調と毎勤の差を見たものである。一見してわかることは、卸売・小売業、飲食店と同様、製造業よりも労働時間格差が大きく、また卸売・小売業、飲食店に比べると格差の変動が激しいことである。特に1980年代中頃から1991年までは、男性の労働時間格差は50～60時間もあった。女性でも30時間前後となっており、他の産業よりも明らかに長い。しかしいわゆるバブル崩壊後の1992～1995年には男性、女性とも月間で20時間近く格差が縮まっている。近年においては、男性は比較的長時間のまま推移しており、女性は若干減少傾向にある。

## 2. 本年度の調査研究の課題

### (1) 明らかになってきたこと

以上、本章においては、長時間労働・不払い労働時間に関するこれまでの調査研究の蓄積を概観した。明らかになってきたこととしては、以下のようなポイントが挙げられる。

#### ア 長時間労働と労働者の生産性の低下

長時間労働が労働者の生産性を低下させるということは、多くの研究が指摘することである。この点に関して、最近の統計データを使用した小倉・坂口[2004]における計測でも、実労働時間は、作業効率が最大となる労働時間よりも10%長い(産業計)という結果が得られ



た。また、長時間労働と生産性低下の間には、その媒介変数とも呼ぶべき、疲労や健康障害の問題がかなり複雑に絡んでいる。特に現代のようにホワイトカラーが多い企業社会では、身体的な問題のみならず、精神的疲労やストレスも重要な研究課題である。この点に関する代表的な研究は、ホワイトカラーが「職務上の要請・圧力」によって疲労・ストレスを増大させ、同時に「過剰反応」としての長時間労働を引き起こしていると分析している。戦前から行われていた労働科学的な研究によれば、ブルーカラーの場合、長時間労働によって身体的な生産性が徐々に低下するということであるが、現代に典型的なホワイトカラーの場合は、身体的だけでなく精神的にも相当な影響（被害）が及んでいると考えられる。事実、都内企業を対象とした調査によれば、3社に1社は、長時間労働による脳・心臓疾患及び精神疾患の発症を懸念している。

#### イ 所定外労働時間のコスト

長時間労働は日本の企業社会に深く根を張っている。製造業や建設業に代表される、多くの企業の所定外労働時間には、景気変動に対応する部分を含んでいる。これは、企業の労働投入量の調整手段として、人員よりも労働時間のほうが選好されていることに大きな原因があり、また多くの調査研究がそのことを証明している。したがって、所定外労働時間にかかるコストが現在よりも相当高くない限り、所定外労働時間は根本的には無くならないとも考えられる。

#### ウ 不払い労働時間の存在

「不払い労働時間」の存在を無視しては、日本の労働時間問題は議論できない。連合の組合員を対象とした調査によれば、月間で男性が平均30時間、女性でも20時間ほどの「不払い労働時間」があるという結果になっており、別の調査でも平日1日当たりの「不払い労働時間」は、男性が約71分、女性が約33分となっていた。もちろん、「不払い労働時間」がまったくない労働者も数多くいる。しかし、連合の調査ではほぼ半数の労働者は「不払い残業」をしていると回答しており、最早、「サービス残業」や「不払い労働時間」の存在は明白である。しかし、その実態を正確に把握することが困難であるため、不払い労働時間の問題点を詳細に分析することが困難な状況にある。

#### エ 不払い労働時間の推計

小野[1991]及び小倉・坂口[2004]は、総務省の「労働力調査」と厚生労働省の「毎月勤労統計調査」を比較することで、「不払い労働時間」と性質が似ていると推測される両調査の月間の格差を見ている。長期動向を把握することに努めた小倉・坂口[2004]の成果からは、おおよそ次のようなことがわかった。

①1970年以降の動向を見ると、全体的に労調と毎勤の労働時間格差が拡大傾向にある。

- ②格差の拡大傾向は、女性よりも男性に顕著である。
- ③男性の労働時間格差は、従業員規模・産業全体で見ると、近年では月間30時間ないしそれ以上あると推測される。
- ④産業ごとに見た長期動向を総合すると、製造業に比べて、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業での労働時間格差が大きい。卸売・小売業、飲食店、金融・保険業における男性の月間格差は、近年では50時間前後となっている。このことは、「不払い労働時間」の問題が、産業や業種などによって異なることを示唆している。

## (2) これから明らかにしなければならないこと

(1) に述べたこれまでの調査研究の蓄積から、日本の長時間労働の実態はそれなりに把握されてきた。しかし同時に未だ解明されていない問題もあることがわかった。

### ア 長時間労働の負の影響

長時間労働が労働者に及ぼす影響については、長時間労働と疲労・ストレス・生産性の低下などの因果関係に関する（山崎[1992]などの）一定の成果がある。しかしながらこれらの成果が若干古くなっていることもあり、最近のデータを使用することで時間的な変化があるのかどうかを確認することも重要である。

### イ 不払い労働時間の実態と発生原因

不払い労働時間の実態については、未だ解明されていないことが多い。不払い労働時間の実態把握が不十分であるために、不払い労働の発生原因が明確にされていない。産業特性なのか、個別企業の人事労務管理上の問題なのか、あるいは労働者の置かれた状況や個人的資質なのか、さらに法律や制度上の問題がどう関わっているのかという点については、ほとんど未知の状態であると言っても過言ではない。

### ウ 労働時間管理の外にいる労働者の問題

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」の適用労働者の場合、「不払い労働時間」という概念は適用しにくい。しかしこれらの労働者にとっても、長時間労働は深刻な被害を及ぼす可能性が高く、「不払い労働時間」がある労働者と同様に、長時間労働を解消しなければならない。これらの労働者の問題についても一定の考察が必要となる。

しかしながら、これらすべての課題について調査研究することは簡単ではない。JILPTは、2004年度に日本全国の労働者3,000人を対象とし、長時間労働・不払い労働時間の実態や労働者の健康・意識などを中心とした調査を実施した。第2章以降では、このアンケート調査

の結果をもとに、上記の課題のいくつかについて研究を前進させ、今日的な政策課題を考える素材を提供することを目指している。なお、本章冒頭で述べたように、具体的には、①長時間労働が及ぼす影響、②不払い労働時間の実態と発生原因、これらの点を中心に分析している。したがって、上記ア～ウの課題のなかでは、アとイが中心的な課題となる。しかし、イの中で指摘した、個別企業の人事労務管理の問題、法制度の問題、さらにウで述べた労働時間管理の外にいる労働者の問題については、調査対象や調査手法に限界があり、必ずしも十分な検討を行うには至っていない。これらの課題については後の研究課題として指摘しておきたい。

## 第2章 長時間労働が労働者に及ぼす影響

本章では長時間労働が労働者に及ぼす影響として、疲労・ストレスなどを取り上げ、長時間労働と健康状態や意識などについて検討を加える。特に、東京都立労働研究所で行われた4つの研究成果<sup>1</sup>をまとめている山崎[1992]などの議論を参考にする。その中で山崎は長時間労働について、「長時間過密労働は、過重な職務要請と巻き込み圧力に対する呼応あるいは巻き込まれの結果生じている」のであって、「労働・職場環境における独立変数または基本的な規定要因とはみていない」と述べている (p.7)。つまり、労働時間の短縮のためには「職務要請・巻き込み圧力の見直しや『ノルマ』の適正化」が必要であり、特に月間の超過労働時間が50時間、100時間といった「超長時間労働」の発生については「仕事のやりがい感や面白さ、勤勉性やモラルの高さ、あるいは同僚との付き合い重視や集団主義的傾向でもって説明しようとする俗見」は、十分条件を説明しているに過ぎないと主張している (p.8)。

また、そのような職務上の要請・圧力の強まりを伴う労働・職場の変化がもたらす問題として「不適応」と「過剰適応」の2つのタイプがあるとしている。前者は「強まる職務要請・圧力に呼応できず、環境側からの要求との不適合や葛藤・軋轢が拡大し、疲労・ストレス症状を増大させているタイプ」であり、後者は「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タイプ」である (p.6)。山崎は、後者のタイプについて、「会社や仕事への期待（ある場合には幻想）や心身投入が大きく、そこから取り残されることへの潜在的不安が大きく」、心身の無理やゆがみに気づきにくいのが特徴であるとし、また「相対的多数派であり、大きな広がりを持って存在している」と問題視している (p.7)。

山崎論文の目的の一つは、「疲労とストレスに関係する要因を探り、ホワイトカラーにおける疲労・ストレスの増大と蔓延が、その労働・職場や『働き方』とどのような関係にあるか」(p.2)を検討するということであり、1980年代に急激に進んだME（マイクロエレクトロニクス）化と言われる技術革新の下での労働・職場環境の変化が、労働者の心身と健康に影響を及ぼしているという「テクノストレス論」を検証することであった。その結論として、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、頻繁な出現によって引き起こされているもの」(p.5)と考え、そういった技術革新下で高まっているストレスを「テクノストレス」に対して「ノルマストレス」と呼んだ。

山崎論文での主な分析の対象は大都市圏に働く男性ホワイトカラーであったが、ノルマストレスについては「コンピュータ職場以外の職場で働く労働者の実感にも合う等、多くの支持的意見をもらうことができた」(p.5)と述べ、「職務要請・圧力ないし巻き込み圧力の強まりを軸とする80年代の労働・職場変化とそのもので増大するストレスを端的に表現するもの」(p.6)として普遍性を持ちえるとしていることから、今回の2004年調査データによって

---

<sup>1</sup> 東京都立労働研究所[1985],[1986],[1987],[1988]。

その一般性を確かめ、また山崎論文が書かれた時点から10年以上経過しているので、当時と同じような結果が得られるのか、最近時点での傾向を確認する。さらに、超過労働時間に影響を与えている属性を探り、また超過労働時間の労働者の健康に対する影響など追加的な分析も行う。

## 第1節 労働者の健康状況

第2-1-1表 普段の仕事での身体の疲れの程度別の労働者割合

(単位:%)

			疲れる			疲れない			どちらとも いえない
				とても 疲れる	やや 疲れる		あまり 疲れない	まったく 疲れない	
2002年	男女計	100.0	72.2	14.1	58.2	23.9	22.6	1.3	3.9
	男性	(100.0)	(70.1)	(13.6)	(56.5)	(26.0)	(24.8)	(1.2)	(3.9)
	女性	(100.0)	(75.7)	(14.8)	(60.9)	(20.4)	(19.1)	(1.3)	(3.9)
1997年	男女計	100.0	72.0	11.8	60.2	24.4	23.1	1.2	3.6
	男性	(100.0)	(70.4)	(12.1)	(58.3)	(26.0)	(24.5)	(1.5)	(3.6)
	女性	(100.0)	(74.8)	(11.3)	(63.5)	(21.4)	(20.6)	(0.8)	(3.7)
1992年	男女計	100.0	64.6	9.5	55.2	30.1	28.1	2.0	5.2
	男性	(100.0)	(63.6)	(8.9)	(54.8)	(32.0)	(29.6)	(2.4)	(4.4)
	女性	(100.0)	(66.7)	(10.8)	(55.9)	(26.4)	(25.2)	(1.2)	(6.9)

(厚生労働省「労働者健康状況調査」1992、1997、2002より作成)

まず、労働者の健康状況について、厚生労働省が発表しているデータから、最近の傾向を確認する。

厚生労働省が5年おきに実施している労働者の健康状況についての「労働者健康状況調査」<sup>2</sup>から、「普段の仕事での身体の疲れの程度別の労働者割合」について、ここ10年間の調査結果を整理したものが第2-1-1表である。それを見ると、「とても疲れる」と回答している割合は、いずれの年でも男女計で1割程度であるが、徐々に割合は増加しており、「やや疲れる」を加えると、1997年以降は7割を超えている。疲れると感じている人が4分の3近くを占めていることになる。また、男女別で見ると、女性のほうが男性よりも疲れると回答している割合が高い。

また、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無別の労働者割合」を見ると(第2-1-2表)、第2-1-1表の結果と同様に、1997年以降に「強い不安、悩み、ストレスがある」と回答した割合が増えて6割を超えている。異なるのは、男性の「ある」と回答した割合が女性より高いことだ。つまり、仕事からくる身体の疲れに対する訴えは女性のほうが多いが、強い不安や悩み、ストレスなど、どちらかという精神的な負担感については男性の認知度のほうが高いということになる。

<sup>2</sup> 常用労働者を10人以上を雇用している全国の民営事業所12,000事業所と約16,000人の労働者を対象とした調査。

第2-1-2表 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無別の労働者割合

(単位: %)

		強い不安、悩み、ストレスがある			強い不安、悩み、ストレスがない		
		男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
2002年	100.0	61.5	(63.8)	(57.7)	38.5	(36.2)	(42.3)
1997年	100.0	62.8	(64.4)	(59.9)	37.2	(35.6)	(40.1)
1992年	100.0	57.3	(58.8)	(54.2)	42.7	(41.2)	(45.8)

(厚生労働省「労働者健康状況調査」1992、1997、2002より作成。)

山崎によると、80年代の労働・職場環境の変化として、仕事上の要求度が強まったことをあげ、それによって労働者における疲労とストレスが増大したと述べているが、この結果を見ると、90年代以降もストレスの増大はおさまっていないと言える。

第2-1-3表 強い不安、悩み、ストレスの内容(3つまでの複数回答)<sup>3</sup>

(単位: %)

	男女計	男性	女性
第1位	職場の人間関係の問題 (35.1)	会社の将来性の問題 (34.2)	職場の人間関係の問題 (44.4)
第2位	仕事の量の問題 (32.3)	仕事の量の問題 (32.2)	仕事の量の問題 (32.4)
第3位	仕事の質の問題 (30.4)	仕事の質の問題 (32.1)	仕事の質の問題 (27.3)
第4位	会社の将来性の問題 (29.1)	職場の人間関係の問題 (30.0)	仕事への適性の問題 (23.9)
第5位	仕事への適性の問題 (20.2)	定年後の仕事、老後の問題 (20.4)	会社の将来性の問題 (19.9)

(厚生労働省「労働者健康状況調査」2002より作成。)

では、具体的にどのようなことに対して強い不安や悩み、ストレスなどを抱えているのか、同じ厚生労働省の調査結果を整理した。第2-1-3表は、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあると回答した人の中で、その具体的な内容について複数回答でたずねた結果を、2002年のものについてのみ、男女計、男女別で割合の高いものから順に5つまで並べたものである。表を見ると、第1位は男女計と女性が「職場の人間関係の問題」なのに対して男性は「会社の将来性の問題」であるが、第2位が「仕事の量の問題」、第3位が「仕事の質の問題」ですべて一致している。過去の調査の結果については項目が若干入れ替わっているため単純な比較はできないが、やはり「職場の人間関係の問題」と「仕事の量の問題」、「仕事の質の問題」が上位を占める(第2-1-4表)。

<sup>3</sup> 「会社の将来の問題」は、2002年調査で新設された項目。

第2-1-4表 強い不安、悩み、ストレスの内容（3つまでの複数回答）

	1997年			1992年		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
第1位	職場の人間関係の問題 (46.2)	職場の人間関係の問題 (40.6)	職場の人間関係の問題 (56.9)	職場の人間関係の問題 (47.9)	職場の人間関係の問題 (44.4)	職場の人間関係の問題 (55.6)
第2位	仕事の質の問題 (33.5)	仕事の質の問題 (37.4)	仕事の量の問題 (29.5)	仕事の質の問題 (41.2)	仕事の質の問題 (44.2)	仕事の質の問題 (34.7)
第3位	仕事の量の問題 (33.3)	仕事の量の問題 (35.3)	仕事の質の問題 (26.1)	仕事の量の問題 (33.9)	仕事の量の問題 (34.4)	仕事の量の問題 (32.8)
第4位	仕事への適性の問題 (22.8)	仕事への適性の問題 (23.2)	仕事への適性の問題 (22.1)	仕事への適性の問題 (25.8)	仕事への適性の問題 (24.9)	仕事への適性の問題 (27.7)
第5位	昇進、昇給の問題 (19.8)	昇進、昇給の問題 (22.7)	昇進、昇給の問題 (14.2)	昇進、昇給の問題 (18.9)	昇進、昇給の問題 (20.2)	昇進、昇給の問題 (16.0)

（厚生労働省「労働者健康状況調査」1992、1997より作成。）

山崎論文では1982年と1988年のデータが比較されているが<sup>4</sup>、「職場の人間関係の問題」、「仕事の量の問題」、「仕事の質の問題」が上位を占めるという傾向は、項目の構成が異なるものの、同じであると言える<sup>5</sup>。

## 第2節 結果としての長時間労働

### 1. 過剰適応

以上のように、労働者の疲労・ストレスは、山崎論文発表後10年余り経った現在においても、高い水準にあるということが確認できた。今回の2004年調査データでも、質問の仕方は異なるが、Q15の「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」という比較的強い疲労についての設問では、「いつもそうだ」は14.7%、「しばしばある」は27.8%となっていて、その2つを合わせると4割を超えており、「ほとんどない」と回答したのは17.4%であったことから、回答者（労働者）全体の疲労・ストレスのレベルは高い傾向にあると言える。また、同じQ15の「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」という仕事の量についての設問で、「いつもそうだ」は22.6%、「しばしばある」は36.7%であり、この2つを合わせると6割を超えており、仕事の量も高水準であると言える。

<sup>4</sup> 山崎論文では、1982年と1988年の項目の構成が変わらないことから、その間の割合の増減を比較しているが、その後、年度ごとに質問項目が若干入れ替わっているため、ここでは割合の増減の比較は行わず、割合の順位のみを示している。

<sup>5</sup> 1982年と1988年調査では、「仕事の質・量の問題」と仕事の質と量が1つの項目になっていたが、割合の大きさでは「職場の人間関係の問題」とともに1位もしくは2位を占めている。

ここでまず、山崎論文で述べられているような「過剰適応」の傾向が今回の調査データでも見られるか確認する。

第2-2-1表 会社に対する態度別にみた過剰適応徴候と疲労感(男性のみ)

	過剰適応徴候	疲労感	
仕事の忙しさ (「いつもある」)(%)	32.7	24.1	34.1
仕事の事が頭から離れず (「よくある」)(%)	16.2	9.5	11.7
仕事によるぐったり疲労 (「毎日ある」)(%)	10.8	15.7	18.8
抑うつ傾向得点 (SDSスコア)	35.1	37.6	39.4
業績不振、ノルマ未達成 (「かなり大変だった」=2点)	1.32	1.08	1.13
重大な仕事上のミス (「かなり大変だった」=2点)	1.12	0.92	0.94
	業績を上げ会社のために 尽力し認められたい (N=439)	無難に勤めて人並みに 会社のためになろうと思 う (N=660)	生活や自分の人生のため であり特に思い入れは ない (N=1427)

(山崎 [1992, p. 6] より)

山崎論文では、第2-2-1表のような結果が示されている。会社への貢献意欲の高いグループを「過剰適応」タイプとした。表中では、「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」と回答したグループである。仕事が忙しく長時間働いているにもかかわらず、疲労やストレスの自覚症状や訴えが少ない。つまり、「仕事によるぐったり疲労」や「抑うつ傾向得点」がそれぞれ他と比べて割合が低く、スコアが小さい。また、会社や仕事へのコミットメントが強く、仕事を離れても「仕事のことが頭から離れず」という割合が高く、また業績やノルマの未達成や、仕事上のミスを犯したときなどの動揺が大きい(「大変だった」という得点が高い)点の特徴としている。

この結果は、「首都圏の様々な業種・規模の会社の非製造部門で働く労働者を対象に実施した調査の男性分のデータを用いて」得られたものである(p.7)。それは、「過剰適応」タイプがそのような人々に生じやすいということから対象として選別したと思われるが、ここでは前述の通り、2004年調査で得られたような、より一般的なデータ<sup>6</sup>でも同様の結果が見出せるかを検証することになっているので、まずは全体(男女計)のサンプルで「過剰適応」タイプの傾向が見られるかどうか、また男女別に分けた場合はどうかを調べる。

<sup>6</sup> サンプリングの方法については、序章の「3. 調査研究の方法」を参照。



第2-2-2表 会社に対する態度別にみた過剰適応徴候と疲労感(2004年データ全体)<sup>7</sup>

	過剰適応徴候	疲労感	
仕事の忙しさ ('いつもそうだ')(%)	26.9	17.9	23.6
仕事の事が頭から離れず ('いつもそうだ')(%)	13.9	8.0	7.1
仕事によるぐったり疲労 ('いつもそうだ')(%)	13.0	10.8	17.2
抑うつ傾向得点 (SDSスコア) (F = 27.734, p < .001)	39.4	41.1	42.7
業績不振、ノルマ未達成 (F = 15.562, p < .001)	1.47	1.26	1.23
重大な仕事上のミス (F = 2.108, 有意差なし)	2.16	2.13	2.08
	業績を上げ会社のために尽力し認められたい (N=439)	無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う (N=660)	生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない (N=1427)

第2-2-3表 会社に対する態度別に見た抑うつ傾向得点と業績不振、ノルマ未達成(多重比較:表中の値は平均値の差・表側一表頭)

		業績を上げ会社のために尽力し認められたい	無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う	生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない
業績を上げ会社のために尽力し認められたい	抑うつ傾向得点			
	業績不振、ノルマ未達成			
無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う	抑うつ傾向得点	1.712 **		
	業績不振、ノルマ未達成	-0.219 ***		
生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない	抑うつ傾向得点	3.296 ***	1.584 ***	
	業績不振、ノルマ未達成	-0.243 ***	-0.024	

注1:筆者推計による。

注2: \*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

<sup>7</sup> 表中の「仕事の忙しさ」は、Q15A.の「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」、「仕事の事が頭から離れず」はQ15C.の「会社を離れても仕事の事が頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」、「仕事によるぐったり疲労」はQ15B.の「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」である。

また、「抑うつ傾向得点」は、ツングの自己記入式抑うつ性尺度(SDS)の20項目(Q20のA~T)を数量化したものの平均値が表に示されている。

「業績不振、ノルマ未達成」はQ16A.の「業績が上がらなかった、ノルマが達成できなかった」で、「重大な仕事上のミス」はQ16B.の「会社によって重大な仕事上のミスをした」であり、それぞれの大変さの程度については、「何ともない」=0点、「少し大変」=1点、「かなり大変」=2、「非常に大変」=3点としたときの平均値が表に示されている。

第2-2-2表の結果を見ると、質問の回答の仕方が違っているためか<sup>8</sup>、値の水準が山崎論文のものと多少異なるが、似た傾向が見られるところもある。例えば、Q13で「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」と回答したグループでは、「仕事の忙しさ」の割合は他のタイプと比べて比較的高いが、「抑うつ傾向得点」はあまり高くない。また、「仕事のことが頭から離れず」の割合が高く、会社あるいは仕事に対するコミットメントが強い。「重大な仕事上のミス」では差が見られなかったが、「業績不振、ノルマ未達成」の平均値が他のタイプと比べて少し大きい、つまりより「大変」だと感じている。「抑うつ傾向得点」と「業績不振、ノルマ未達成」については、値の差は大きくないが、第2-2-3表に示したとおり統計的に有意な差が見られた。

同様のことを男女別で分けて行ってみたのが第2-2-4表と第2-2-5表である。男性についても女性についても、男女計で見られたのとほぼ同じ結果が得られた。つまり、仕事が忙しいと感じている割合が比較的高いにもかかわらず、抑うつ傾向はあまり高くなく、また仕事のことが頭から離れないことやノルマの未達成について認知度が相対的に高いという過剰適応徴候に近いものが「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」人々に見られた。

以上の結果は、過剰適応タイプの存在を顕著に示すものではなかった。例えば、「仕事によるぐったり疲労」の割合が会社に対する思い入れのないタイプより小さいものの、無難に勤めるタイプより大きかった。ただ、それに近い傾向は見られた。

第2-2-4表 性別の会社に対する態度別にみた過剰適応徴候と疲労感(2004年データ)

		過剰適応徴候		疲労感	
仕事の忙しさ (「いつもそうだ」)(%)	男性	28.8	18.0	24.8	
	女性	22.0	17.6	21.2	
仕事の事が頭から離れず (「いつもそうだ」)(%)	男性	14.1	8.8	6.9	
	女性	13.4	6.8	7.5	
仕事によるぐったり疲労 (「いつもそうだ」)(%)	男性	12.5	9.8	16.0	
	女性	14.2	12.4	19.9	
抑うつ傾向得点 (SDSスコア)	男性	39.1	40.7	42.2	
	女性	40.2	41.9	43.8	
業績不振、ノルマ未達成	男性	1.50	1.26	1.27	
	女性	1.41	1.25	1.16	
重大な仕事上のミス	男性	2.14	2.09	2.02	
	女性	2.21	2.20	2.20	
		業績を上げ会社のために尽力し認められたい (N=男312、女127)	無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う (N=男250、女660)	生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない (N=男959、女468)	

<sup>8</sup> 例えば「仕事によるぐったり疲労」については、山崎論文のものは「毎日ある」「2~3日に1日ぐらいある」「1週に1日ぐらいある」「たまにある程度か、全くない」であるが、2004年調査では、「いつもそうだ」「しばしばある」「ときどきある」「ほとんどない」となっている。

第2-2-5表 性別の会社に対する態度別に見た抑うつ傾向得点と業績不振、ノルマ未達成  
(多重比較：表中の値は平均値の差・表側一表頭)

			業績を上げ会社のために尽力し認められたい	無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う	生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない
業績を上げ会社のために尽力し認められたい	抑うつ傾向得点	男性			
		女性			
業績不振、ノルマ未達成	抑うつ傾向得点	男性			
		女性			
無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う	抑うつ傾向得点	男性	1.563 *		
		女性	1.713		
業績不振、ノルマ未達成	抑うつ傾向得点	男性	-0.240 *		
		女性	-0.163		
生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない	抑うつ傾向得点	男性	3.078 *	1.515 *	
		女性	3.627 *	1.914 *	
業績不振、ノルマ未達成	抑うつ傾向得点	男性	-0.232 *	0.008	
		女性	-0.254 *	1.713	

注1：筆者推計による。

注2：\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

## 2. 労働生活肥大化の臨界点

次に長時間労働と疲労・ストレスの関係について検討する。山崎論文では、「どの程度に労働生活が肥大化してくると、疲労やストレスの蓄積や慢性化が生じやすくなるのか、あるいは健康破綻や『過労死』のリスクが高まるのか」について、「疲労・ストレスの蓄積や慢性化は、月間残業時間にして50時間前後、通常の帰宅時刻にして午後9時ないし10時を越えるあたりから急激に生じやすくなる」と結論付けている (p.10)。

その根拠として、「月間残業時間が40時間以上～60時間未満の人たちでは、それ以下の人たちに比べ『仕事で疲れて退社後は何もやる気にも考える気にもならない』という日が頻繁にあるとする人の率が急上昇し、2日に1日ぐらい以上あるという人が半数に近くなっている」(p.10) ことを調査結果から示している。また別の調査結果(上畑, 1991)から、「男性ホワイトカラーの『過労死』事例75ケース中70%が、月間残業時間50時間以上、月間所定休日の半分以上出勤、週労働時間60時間以上のいずれかを満たす」ということも、その結果を支持するものとしてあげている<sup>9</sup>。

今回の調査では、帰宅時間についての設問はないが、月間の超過労働時間(残業時間)は質問しているので、ここではまず、超過労働時間と疲労感の関係について、山崎論文での主張と同様の結果が得られるかどうかを検証する。

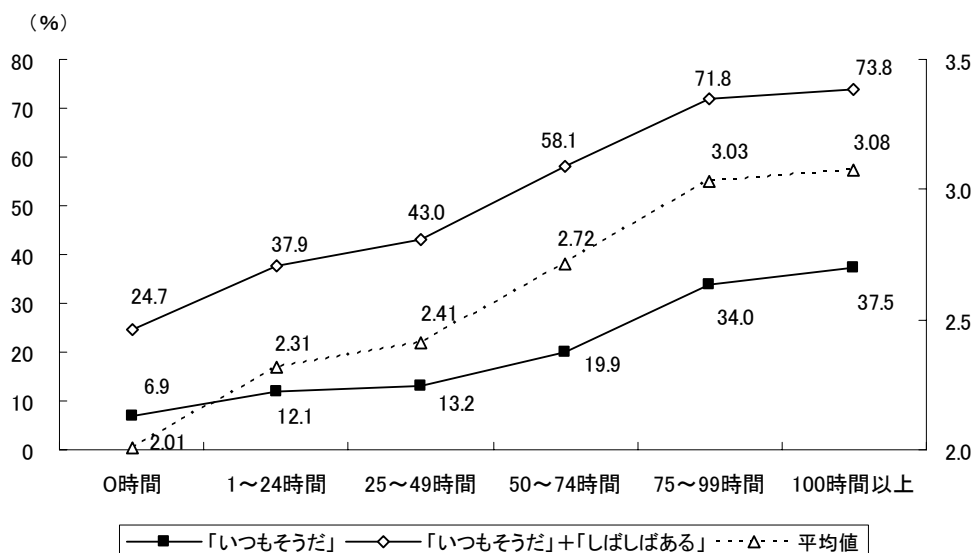
<sup>9</sup> 厚生労働省が平成13年11月15日に発表した「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会」の検討結果(方針)において、「長期間にわたる過重負荷の考え方」の中で「疲労の蓄積の最も重要な要因である労働時間に着目」した場合に、「発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり概ね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると判断される」としている (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0111/h1115-2.html>)。

第2-2-6表 男女別に見た超過労働時間の分布

	TOTAL	0時間	1～24時間	25～49時間	50～74時間	75～99時間	100時間以上	無回答
TOTAL	100 (2557)	18.9	33.4	20.5	11.6	4.0	5.7	6.1
			(53.8)		(21.3)			
男性	100 (1695)	13.9	30.6	24.0	14.3	5.4	6.7	5.1
			(54.6)		(26.4)			
女性	100 (862)	28.5	38.7	13.6	6.1	1.4	3.7	7.9
			(52.3)		(11.3)			

超過労働時間について山崎は、「50時間、帰宅時刻が夜9～10時を越える労働者は、大都市圏で働く男性ホワイトカラーの少なくとも4分の1はいると思われる」と推測している。2004年調査データでこの点について確認すると、月間の超過労働時間が50時間を超えるのは男女計では21.3%となっていて、山崎の予想より若干少ない(第2-2-6表)。男女別で見ると、女性より男性のほうが超過労働時間の長いカテゴリーに分布している。超過労働時間が「25～49時間」と「50～74時間」のそれぞれの割合が、男性で24.0%と14.3%なのに対して、女性は13.6%と6.1%と、男性の割合が多い。一方、「0時間」と「1～24時間」では、男性の13.9%と33.4%に対して、女性は28.5%と38.7%で、女性の割合が多い。50時間以上については、男性が26.4%(女性は11.3%)となっていて、データにはホワイトカラー以外も含まれるものの、山崎の予想に近い結果となった。

第2-2-7図 「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」と超過労働時間(男女計)

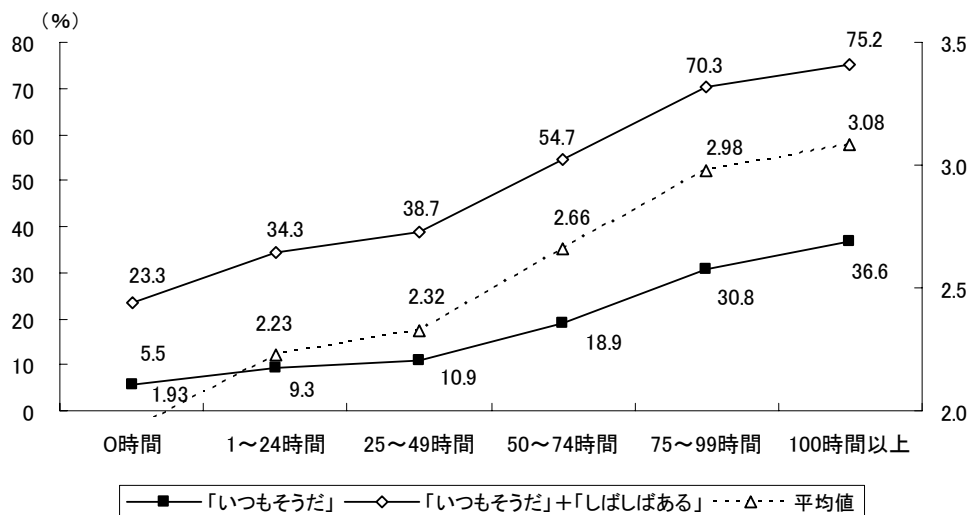


第2-2-7図は、Q15Bの「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」(仕事によるぐったり疲労)の「いつもそうだ」と回答した割合、「いつもそうだ」と「しばしばある」を加えた割合、そして「いつもそうだ」=4、「しばしばある」=3、「ときどきある」

= 2、「ほとんどない」= 1としたときの平均値を、一定のカテゴリーに区切ったQ5の月間の超過労働時間で、それぞれの割合や値の推移を見たものである。いずれについても超過労働時間が長くなるにつれて割合や値も大きくなっている。しかし、山崎論文にあるような、疲労・ストレスの蓄積や慢性化が50時間あたりを境界として急激に生じやすくなるというほどの明確な変化は見られなかった。ただ、疲労感を訴える者の割合が半数を超えているのは、超過労働時間が「25～49時間」と「50～74時間」の間である。

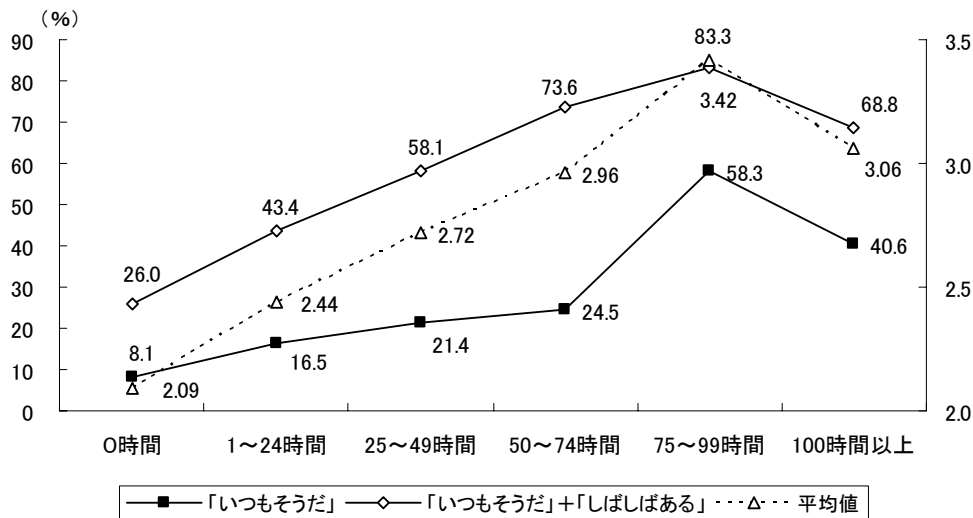
同様のことを、男女別で行ったのが、第2-2-8図と第2-2-9図である。男性のグラフ（第2-2-8図）の傾向が男女計により近い。超過労働時間が「25～49時間」と「50～74時間」の間で、疲労感を訴える者の割合が半数を超えている。一方、女性のグラフ（第2-2-9図）は「100時間以上」を除くと超過労働時間が増えるにしたがって直線的に割合が増えている。疲労度の水準が男性より少し高く、「1～24時間」と「25～49時間」の間で疲労感を訴える者の割合が半数を超えている<sup>10</sup>。

第2-2-8図 「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」と超過労働時間（男性）



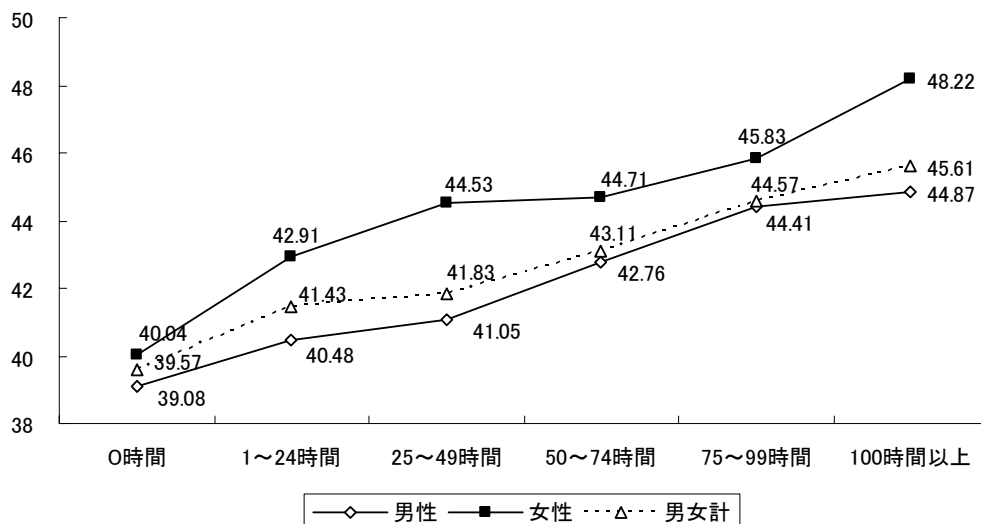
<sup>10</sup> 第2-2-9図において、「75～99時間」の実数が12、「100時間以上」は32と少ないので、結果の解釈には注意が必要である。

第2-2-9図 「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」と超過労働時間（女性）



疲労度あるいはストレス度を示す設問として、Q20のツングの抑うつ性尺度20項目を数量化した抑うつ傾向得点があるが、その平均値と超過労働時間との関係を見たのが第2-2-10図である。第2-2-7図から第2-2-9図の疲労度の傾向と同様に、超過労働時間が長くなるにつれて、得点の平均値も大きくなっている。また、女性の得点の水準が男性より少し高い。疲労度や抑うつ性の水準が女性の方が高いのは、身体的な疲労の訴えは女性のほうが高いという第2-2-1表でも見られた傾向と一致している。

第2-2-10図 抑うつ傾向得点と超過労働時間



### 3. 超長時間労働者（月間の超過労働時間50時間以上）の発生の説明

本章の冒頭でも述べたが、山崎は「超長時間労働」の発生について、仕事のやりがい感や、

モラルの高さ、あるいは集団主義的傾向で説明されることがよくあるが、それは十分条件を説明しているに過ぎないのであって、過度の職務要請・圧力が、長時間労働発生の必要条件であると述べている。

そしてそこから、「職務上の要請・巻き込み圧力の見直しや『ノルマ』の適正化こそ、労働時間短縮のための基本要件であることが明らかになる」と主張する。

第2-2-11表 会社に対する態度別に見た 主な超過勤務理由

		業績を上げ会社のために尽力し認められたい	無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う	生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない
最近の人員削減により人手不足だから	男女計	29.5	33.3	35.3
	男性	32.6	35.1	34.9
	女性	20.2	29.5	36.2
所定労働時間内では片づかない仕事量だから	男女計	62.0	60.0	61.8
	男性	63.6	60.7	64.7
	女性	57.3	58.3	54.4
事業活動の繁閑の差が大きいから	男女計	15.3	18.7	17.7
	男性	15.2	19.0	18.3
	女性	15.7	17.9	16.1
仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから	男女計	33.7	26.8	31.0
	男性	33.0	27.4	32.4
	女性	36.0	25.6	27.5
納期を間に合わせないといけないから	男女計	21.2	16.3	20.5
	男性	22.3	19.6	22.6
	女性	18.0	9.0	15.1
上司や仲間が残業しているので先に帰りづらいから	男女計	7.4	15.0	15.1
	男性	8.3	14.6	14.5
	女性	4.5	16.0	16.4
自分の仕事をきちんと仕上げたいから	男女計	54.7	43.5	31.6
	男性	51.9	38.7	29.0
	女性	62.9	53.8	38.3

2004年調査データから、Q10付問の所定労働時間を超えて働く理由(M.A.)の主なもの(男女計の単純集計で10%を超えている項目)について、Q13の会社に対する態度別で比較してみると(第2-2-11表)、「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」つまり山崎論文で過剰適応タイプとされた人で「最近の人員削減により人手不足だから」を選択した割合が29.5%と3つのタイプの中で最も低く、逆に「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」では、「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」の割合が54.7%と最も高い。

男女別でも同様の傾向が見られるが、男女で差が見られるのは、「最近の人員削減により人手不足だから」で「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」と「無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う」の割合が、女性より男性のほうが高いことと、「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」で総じて男性の割合が高いことである。どちらも仕事量に関することである。また、「納期に間に合わせないといけないから」も全てのタイプについて

男性の割合が若干高い。逆に女性の割合が高いのは、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」である。

第2-2-12表 超過労働時間別に見た 主な超過勤務理由

		0時間	50時間未満	50時間以上
最近の人員削減により人手不足だから	男女計	25.0	33.6	37.3
	男性	21.3	34.7	37.9
	女性	29.4	30.9	34.4
所定労働時間内では片づかない仕事量だから	男女計	43.9	55.9	79.8
	男性	41.3	56.8	80.8
	女性	47.1	54.0	75.3
事業活動の繁閑の差が大きいから	男女計	23.6	18.6	14.4
	男性	20.0	20.0	14.3
	女性	27.9	15.6	15.1
仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから	男女計	24.3	28.6	35.2
	男性	28.8	28.4	36.0
	女性	19.1	29.0	31.2
納期に間に合わせないといけないから	男女計	23.0	18.7	20.9
	男性	30.0	21.2	21.7
	女性	14.7	13.1	17.2
上司や仲間が残業しているので先に帰りづらいから	男女計	6.1	13.8	15.8
	男性	5.0	12.8	16.4
	女性	7.4	16.2	12.9
自分の仕事をきちんと仕上げたいから	男女計	43.2	41.2	33.7
	男性	37.5	38.5	30.3
	女性	50.0	47.4	49.5

今度は同じ超過勤務理由を超過労働時間別、特に「50時間未満」と「50時間以上」の差に注目して見る。2. では山崎論文で臨界点と呼ばれたような明確な境界が「50時間未満」と「50時間以上」の間に見られなかったが、ここで疲労感を訴える者が半数を超えることから、50時間を境として比較することにする。

まず第2-2-12表では、「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」や「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」など、仕事の量や仕事の性質に関する項目で「50時間以上」の割合が高いが、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」の割合は「50時間以上」のほうが低い。

男女別で見ると、概ね傾向は一致しているが、「事業活動の繁閑の差が大きいから」では、女性の「0時間」の割合が男性より高い。これは女性の労働時間が繁閑によって影響を受けやすいということを示しているのかもしれない。また、「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」では、女性の「0時間」の割合が男性より低い。これについては、所定外でないとできないような仕事が男性より女性にあまり任されていないということだろうか。「納期に間に合わせないといけないから」は総じて女性の割合が男性よりも低い。そして逆に、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」では、女性の割合が男性よりも総じて高く、



超過労働時間の長短に関係なく、5割程度となっている。

また、Q12付間で仕事を持ち帰って行く理由（M.A.）についてたずねているが、Q10付間と同じように、会社に対する態度別と超過労働時間別に比べてみたのが、第2-2-13表と第2-2-14表である。

第2-2-13表 会社に対する態度別に見た 仕事を持ち帰って行く理由

		業績を上げ会社のために尽力し認められたい	無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う	生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない
自宅のほうが効率が良いから	男女計	30.7	33.5	37.8
	男性	31.5	38.3	42.0
	女性	28.8	24.6	27.3
自分が納得する成果を出したいから	男女計	39.8	31.1	27.9
	男性	37.1	30.8	28.5
	女性	46.2	31.6	26.4
勤務先で残業規制があり、帰宅せざるを得ないから	男女計	20.5	25.6	16.7
	男性	19.4	28.0	16.8
	女性	23.1	21.1	16.4
家庭の事情などで職場で残業できないから	男女計	15.9	21.3	17.7
	男性	13.7	11.2	12.8
	女性	21.2	40.4	30.0

第2-2-14表 超過労働時間別に見た 仕事を持ち帰って行く理由

		0時間	50時間未満	50時間以上
自宅のほうが効率が良いから	男女計	43.8	36.3	31.0
	男性	58.7	40.1	32.1
	女性	23.5	28.9	26.9
自分が納得する成果を出したいから	男女計	33.8	33.7	28.2
	男性	34.8	33.7	26.5
	女性	32.4	33.6	34.6
勤務先で残業規制があり、帰宅せざるを得ないから	男女計	15.0	21.6	17.7
	男性	10.9	23.4	17.3
	女性	20.6	18.0	19.2
家庭の事情などで職場で残業できないから	男女計	18.8	20.8	15.3
	男性	8.7	14.7	12.2
	女性	32.4	32.8	26.9

特徴的なのは、超過勤務理由と同様に、「自分が納得する成果を出したいから」の割合が、第2-2-13表の「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」で割合が比較的高いのに対して、第2-2-14表では「50時間未満」の割合が「50時間以上」を上回っていることである。また、「自宅のほうが効率が良いから」では、会社に対する態度別では会社に対するコミットメントが低いほうが割合が高くなっていて、超過労働時間別で見ても時間が短いほうの割合が高い。

男女別に見た場合、「自宅のほうが効率が良いから」では、女性の割合に目立った差は見ら

れず、男性の傾向が男女計に反映されていたことが分かる。「自分が納得する成果を出したいから」では、割合の水準では男女にあまり差は見られないが、超過勤務理由での傾向と同様に、男性の場合は「50時間以上」で割合が低くなるのに対して、女性の場合は超過労働時間に関係なく割合が3割強となっている。そして、「家庭の事情などで職場で残業できないから」は圧倒的に女性の割合が男性よりも高いが、会社に対する態度別では男性の割合にあまり差が見られないのに対して、女性の場合は「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」の割合が他のタイプに比べると低い。また超過労働時間別では大きな差はないが、「50時間以上」では少し低くなっている。

ここまで「超長時間労働」の発生について検討してきたが、以上のことから、月間の超過労働時間が50時間を超えている場合は、仕事の面白さなどよりも、仕事の量や性質などの職務要請のために「超長時間労働」となってしまうという山崎の主張を支持するような結果が得られた。

第2-2-15表 超過労働時間別に見た 会社に対する態度

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答
業績を上げ会社のために尽力し認められたい	男女計	100 (439)	14.8	52.2	28.0	5.0
	男性	100 (312)	12.2	53.2	30.1	4.5
	女性	100 (127)	21.3	49.6	22.8	6.3
無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う	男女計	100 (660)	20.8	57.0	16.4	5.9
	男性	100 (410)	15.4	60.0	19.8	4.9
	女性	100 (250)	29.6	52.0	10.8	7.6
生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない	男女計	100 (1427)	19.4	53.0	21.4	6.1
	男性	100 (959)	14.0	52.9	28.1	5.1
	女性	100 (468)	30.6	53.4	7.9	8.1

第2-2-15表は、会社に対する態度の分布を超過時間別に見たものである。「50時間以上」では「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」の割合が3つのタイプの中で最も高いが、上記の結果からすると、50時間を超えて働くのは、必ずしも積極的に会社に貢献して認められたいということでは働いているということではないということになる。ただ、男女別に見ると、男性の場合は「50時間以上」の割合が「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」と「生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない」の割合が拮抗しているが、女性の場合は大きな開きがあるということから、男性はある程度割り切って50時間以上の超過労働をしている人も結構いるが、女性の場合はより認められたいために長い超過労働をしているということが読み取れる。第2-2-11表や第2-2-12表で「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」の女性の割合が総じて男性より高かったことは、このことと関係しているのではないだろうか。これは、女性の方が仕事を丁寧にこなそうとすることよりも、そうしなければ男性並に認めてもらえないという、女性が職場でおかれている立場の表れなのかもしれない。

#### 4. 超長時間労働者の属性

超過労働時間が「50時間以上」の労働者について、山崎論文で主張されていたように仕事の量や性質など職務上の要請や圧力によるものであるということが示唆されたが、さらにここでは、超長時間労働者の属性を調べ、長時間労働に寄与している要因について検討する。つまり、どのような属性を持った人に超長時間労働者が多いのかということである。探索的な作業となるが、ここで分析に使用する属性は、回答者個人と回答者の勤務先に関する基本属性である。

まずはクロス集計によって属性別に超過労働時間が50時間を超える超長時間労働者の分布を中心に確認し、次に重回帰分析によってそれぞれの変数間の影響を取り除いて超過労働時間への影響を調べる。超過労働時間が0時間である人が男女計で18.9%いるため、重回帰分析の手法としてはTobitを使用する。また、3. で見た超長時間労働者の発生の説明についても、重回帰分析（Tobit）によって属性変数をコントロールした上で再検討する。なお、労働時間については男女で分布に差があるので、性別に分けて分析を行い、それぞれの傾向を見る。超過労働時間と総労働時間との関係もクロス集計表で確認するが重回帰分析には使用しない。

第2-2-16表 年齢階層別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	20歳代	100 (351)	8.5	55.3	30.5	5.7	43.5
	30歳代	100 (444)	9.9	54.3	33.1	2.7	42.8
	40歳代	100 (442)	12.9	55.2	26.0	5.9	37.0
	50歳代	100 (458)	22.9	53.7	17.0	6.3	25.6
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	20歳代	100 (268)	21.3	56.7	14.9	7.1	24.9
	30歳代	100 (192)	22.4	59.4	13.5	4.7	25.6
	40歳代	100 (202)	29.2	55.0	10.4	5.4	17.8
	50歳代	100 (198)	43.4	37.4	4.5	14.6	13.0
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-
	合計	100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8

まず年齢階層別で見た場合（第2-2-16表）、若年のほうが超過労働時間の長い傾向が見られる。男女とも年齢が高いほうが「0時間」の割合が高く、「50時間以上」は逆に年齢が低いほうが割合が高いが、平均値で比べても、男女とも20歳代と30歳代の割合の差は小さい。

勤続年数別で見た場合は、年齢ほど傾向がはっきりしていない（第2-2-17表）。中途採用などの影響だろうか。概ね年数が短いほうが「50時間以上」の割合が高い傾向が見られるが、男性の場合は「15年未満」、つまり勤続10～14年の割合が最も高く、「3年未満」と「5年未満」が次いで高い。「0時間」は「20年以上」以外は1割程度で大きな差はない。女性の場合は、「20年未満」を除くと、年数が長いほうが「0時間」の割合も高い傾向が見られる。

第2-2-17表 勤続年数別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	3年未満	100 (278)	10.4	53.6	30.6	5.4	41.3
	5年未満	100 (206)	11.2	52.9	30.6	5.3	40.3
	10年未満	100 (318)	13.8	56.0	25.2	5.0	37.2
	15年未満	100 (223)	11.2	49.8	35.4	3.6	43.1
	20年未満	100 (184)	10.9	54.3	27.2	7.6	39.8
	20年以上	100 (481)	19.5	57.6	18.3	4.6	28.4
	無回答	- (5)	-	-	-	-	-
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	3年未満	100 (219)	22.8	52.5	16.0	8.7	27.1
	5年未満	100 (119)	26.9	53.8	11.8	7.6	21.6
	10年未満	100 (204)	30.4	55.9	7.4	6.4	16.2
	15年未満	100 (115)	38.3	45.2	8.7	7.8	18.4
	20年未満	100 (91)	19.8	58.2	13.2	8.8	22.0
	20年以上	100 (105)	36.2	45.7	10.5	7.6	18.7
	無回答	- (9)	-	-	-	-	-
	合計	100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8

最終学歴別で見た場合は、男女とも大卒とそれ以外で傾向が分かれています、大卒に超長時間労働者が多い(第2-2-18表)。大卒は、高卒以下や短大専修卒と比べると「0時間」の割合が低く、「50時間以上」の割合が高い。平均値でも大卒とそれ以外で大きな開きがある。

第2-2-18表 最終学歴別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	高卒以下	100 (618)	18.6	53.1	19.3	9.1	30.6
	短大専修卒	100 (240)	15.4	57.1	22.1	5.4	33.4
	大卒以上	100 (833)	10.1	54.9	33.0	2.0	42.2
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	高卒以下	100 (332)	33.4	49.4	7.5	9.6	16.7
	短大専修卒	100 (326)	30.1	54.0	9.2	6.7	19.5
	大卒以上	100 (196)	17.9	54.1	21.4	6.6	30.6
	無回答	- (8)	-	-	-	-	-
	合計	100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8

役職別では、男女とも「課長クラス」の平均値がもっとも高いが、男性の場合は「係長・主任」との差が小さいのに対して、女性の場合はその差が10ポイント近くある(第2-2-19表)。男性の場合、役職間で平均値の差は小さく、割合の分布でも「0時間」と「50時間以上」で二極化している「その他(役員等)」を除くとあまり大きな差はない。女性の場合は「一般社員」がほとんどを占めていてその他の役職に就いている人が少ないが、「一般社員」と「その他(役員等)」の「0時間」の割合が高く、「50時間以上」の割合が低い。

第2-2-19表 役職別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	一般社員	100 (923)	14.4	54.3	25.5	5.9	35.8
	係長・主任	100 (470)	12.1	57.2	26.8	3.8	38.3
	課長クラス	100 (202)	12.9	55.0	29.7	2.5	38.9
	部長クラス	100 (63)	17.5	49.2	23.8	9.5	35.1
	その他(役員等)	100 (34)	26.5	35.3	29.4	8.8	36.1
	合計	100 (1692)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	一般社員	100 (702)	29.8	51.4	10.5	8.3	20.0
	係長・主任	100 (84)	19.0	60.7	20.2	0.0	26.2
	課長クラス	100 (22)	18.2	54.5	18.2	9.1	37.3
	部長クラス	100 (7)	0.0	71.4	14.3	14.3	30.2
	その他(役員等)	100 (35)	42.9	40.0	2.9	14.3	13.4
	合計	100 (850)	28.7	52.1	11.4	7.8	21.0

職種別の場合、まずは調査票の12分類のまま見てみると(第2-2-20表)、男性の場合、平均値が最も高いのが「営業・販売」(45.8時間)、「医療・教育関係の専門職」(43.3時間)、「研究開発・設計・SEの技術系専門職」(41.3時間)、「輸送・運転」(40.9時間)であり、「50時間以上」の割合でもこれら4つの職種のみが3割を超えている。女性の場合、平均値や「50時間以上」の割合が高いのは「医療・教育関係の専門職」や「研究開発・設計・SEの技術系専門職」、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」であるが、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」はカテゴリーの度数が少ないため参考程度としておく。

第2-2-20表 職種別(詳細)に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)	
男性	総務・人事・経理等	100 (110)	10.9	57.3	29.1	2.7	37.1	
	一般事務・受付・秘書	100 (108)	19.4	60.2	16.7	3.7	24.8	
	営業・販売	100 (331)	9.7	52.6	33.5	4.2	45.8	
	接客サービス	100 (67)	19.4	55.2	20.9	4.5	29.9	
	調査分析・特許法務などの事務系専門職	100 (37)	21.6	51.4	27.0	0.0	36.8	
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	100 (335)	9.0	58.8	31.6	0.6	41.3	
	医療・教育関係の専門職	100 (95)	11.6	50.5	33.7	4.2	43.3	
	現場管理・監督	100 (122)	12.3	57.4	22.1	8.2	34.6	
	製造・生産・建設の作業	100 (257)	22.6	52.9	17.1	7.4	26.8	
	輸送・運転	100 (98)	9.2	45.9	30.6	14.3	40.9	
	警備・清掃	100 (24)	33.3	41.7	8.3	16.7	15.7	
	その他	100 (104)	18.3	54.8	19.2	7.7	32.6	
	無回答	100 (7)	0.0	57.1	14.3	28.6	27.6	
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9	
	女性	総務・人事・経理等	100 (131)	34.4	49.6	8.4	7.6	15.5
		一般事務・受付・秘書	100 (233)	30.0	57.5	7.3	5.2	17.5
営業・販売		100 (83)	19.3	56.6	12.0	12.0	22.7	
接客サービス		100 (82)	29.3	51.2	7.3	12.2	15.0	
調査分析・特許法務などの事務系専門職		100 (11)	36.4	36.4	27.3	0.0	31.4	
研究開発・設計・SEなどの技術系専門職		100 (54)	20.4	50.0	25.9	3.7	28.9	
医療・教育関係の専門職		100 (138)	20.3	55.8	18.1	5.8	34.0	
現場管理・監督		100 (4)	25.0	75.0	0.0	0.0	6.0	
製造・生産・建設の作業		100 (44)	47.7	34.1	6.8	11.4	12.5	
輸送・運転		100 (3)	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	
警備・清掃		100 (5)	40.0	0.0	20.0	40.0	18.0	
その他		100 (64)	31.3	50.0	10.9	7.8	19.3	
無回答		100 (10)	20.0	50.0	0.0	30.0	12.4	
合計		100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8	

第2-2-21表 職種別（結合）に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	総務・一般事務等	100 (218)	15.1	58.7	22.9	3.2	31.1
	営業販売、接客	100 (398)	11.3	53.0	31.4	4.3	43.1
	専門職	100 (467)	10.5	56.5	31.7	1.3	41.3
	製造・生産関連	100 (501)	18.0	52.1	20.6	9.4	30.8
	その他	100 (104)	18.3	54.8	19.2	7.7	32.6
	無回答	- (7)	-	-	-	-	-
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	総務・一般事務等	100 (364)	31.6	54.7	7.7	6.0	16.8
	営業販売、接客	100 (165)	24.2	53.9	9.7	12.1	18.9
	専門職	100 (203)	21.2	53.2	20.7	4.9	32.5
	製造・生産関連	100 (56)	46.4	32.1	7.1	14.3	11.8
	その他	100 (64)	31.3	50.0	10.9	7.8	19.3
	無回答	- (10)	-	-	-	-	-
	合計	100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8

職種のカテゴリーを結合して5つにまとめた場合は（第2-2-21表）、男性では、「営業販売、接客」と「専門職」の平均値が40時間を超えており、「50時間以上」の割合も3割を超えていて他の職種よりも高い。女性の場合、「専門職」の平均値が32.5時間と高く、「50時間以上」の割合も他が10%未満なのに対して20.7%と高いが、「製造・生産関連」の「0時間」の割合が46.4%と他の職種と比べると高い。

第2-2-22表 業種別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	農林漁業・鉱業	100 (7)	28.6	57.1	14.3	0.0	19.4
	建設業	100 (141)	18.4	43.3	31.2	7.1	39.6
	製造業	100 (511)	12.3	57.7	26.6	3.3	37.7
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (56)	10.7	66.1	16.1	7.1	23.8
	運輸業	100 (108)	14.8	46.3	26.9	12.0	38.1
	通信業	100 (60)	18.3	58.3	20.0	3.3	27.8
	卸売業・小売業	100 (158)	11.4	55.7	27.8	5.1	39.1
	飲食店	100 (7)	14.3	42.9	42.9	0.0	40.4
	金融・保険業、不動産業	100 (85)	16.5	52.9	28.2	2.4	39.0
	サービス業	100 (274)	12.0	53.6	28.8	5.5	40.2
	公務	100 (175)	18.9	54.9	21.7	4.6	31.2
	その他	100 (108)	12.0	57.4	24.1	6.5	35.6
	無回答	- (5)	-	-	-	-	-
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	農林漁業・鉱業	100 (4)	50.0	25.0	0.0	25.0	3.3
	建設業	100 (43)	34.9	48.8	9.3	7.0	15.3
	製造業	100 (129)	31.0	51.9	10.9	6.2	16.0
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (14)	50.0	42.9	0.0	7.1	7.6
	運輸業	100 (15)	40.0	40.0	0.0	20.0	12.8
	通信業	100 (17)	23.5	58.8	17.6	0.0	22.1
	卸売業・小売業	100 (119)	23.5	59.7	9.2	7.6	20.4
	飲食店	100 (9)	22.2	55.6	11.1	11.1	12.4
	金融・保険業、不動産業	100 (86)	24.4	51.2	12.8	11.6	21.6
	サービス業	100 (174)	31.0	52.3	10.9	5.7	21.3
	公務	100 (82)	32.9	41.5	19.5	6.1	29.8
	その他	100 (159)	22.6	56.6	10.7	10.1	22.5
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-
	合計	100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8

業種別について、「農林漁業・鉱業」と「飲食店」は実数が少ないため表には示すが分析には含めない（第2-2-22表）。男性では、平均値や「50時間以上」の割合が高いのは、「サービス業」（40.2時間、28.8%）、「建設業」（39.6時間、31.2%）、「卸売業・小売業」（39.1時間、28.2%）、「金融・保険業、不動産業」（39.0時間、27.8%）である。「建設業」の場合は、「0時間」の割合も18.4%と比較的高い。逆に平均値や「50時間以上」の割合が低いのは、「電気・ガス・水道・熱供給」（23.8時間、16.1%）と「通信業」（27.8時間、20.0%）である。女性の場合は、「公務」と「通信業」の「50時間以上」の割合が比較的高い。「電気・ガス・水道・熱供給」と「運輸業」では「50時間以上」の割合が0%であるが、それぞれのカテゴリーの実数が少ないため傾向としてとらえることはできない。

第2-2-23表 従業員規模別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	29人以下	100 (278)	20.5	52.2	19.1	8.3	27.5
	30~99人	100 (238)	15.1	49.2	27.7	8.0	39.2
	100~299人	100 (233)	13.3	49.8	31.3	5.6	40.7
	300~999人	100 (268)	11.6	53.7	29.9	4.9	41.5
	1,000~2,999人	100 (215)	11.2	60.0	27.0	1.9	38.8
	3,000人以上	100 (455)	12.3	59.3	25.3	3.1	35.8
	無回答	- (8)	-	-	-	-	-
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	29人以下	100 (255)	38.4	41.6	10.2	9.8	16.8
	30~99人	100 (149)	23.5	55.0	12.8	8.7	24.0
	100~299人	100 (127)	24.4	59.8	11.0	4.7	25.1
	300~999人	100 (119)	25.2	54.6	10.1	10.1	21.7
	1,000~2,999人	100 (70)	28.6	55.7	11.4	4.3	15.7
	3,000人以上	100 (129)	22.5	58.1	14.0	5.4	23.7
	無回答	- (13)	-	-	-	-	-
	合計	100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8

勤務先の従業員規模別に見た場合、男性では平均値で「29人以下」以外は概ね40時間前後である（第2-2-23表）。「50時間以上」の割合でも「29人以下」が2割を下回っている他は3割程度となっている。女性の場合は、平均値で「29人以下」と「1000~2999人」が20時間以下となっていて、他は20~25時間となっているが、「50時間以上」の割合はそれぞれ10%強で大きな差はない。「0時間」については「29人以下」が38.4%で他よりも高い。

労働組合の有無別では、平均値についても「50時間以上」の割合についても、男女とも目立った差は見られない（第2-2-24表）。2004年調査では、労働組合への加入の有無についてもたずねているが、本章では管理職も対象としているため、勤務先の属性としての労働組合の有無のみを属性変数として使用する。

第2-2-24表 労働組合の有無別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	ある	100 (889)	12.5	58.5	25.5	3.5	36.9
	ない	100 (802)	15.6	50.4	27.3	6.7	36.8
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	ある	100 (311)	28.0	52.4	12.2	7.4	22.3
	ない	100 (542)	29.0	52.0	10.9	8.1	20.2
	無回答	- (9)	-	-	-	-	-
	合計	100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8

年収階層別では、男性の平均値では「100～299万円」が最も短く、「50時間以上」の割合でも最も低い(第2-2-25表)。女性の場合も、「100～299万円」が平均値や「50時間以上」の割合が最も低い。

第2-2-25表 年収階層別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	100～299万円	100 (170)	17.6	50.6	22.9	8.8	29.3
	300～499万円	100 (617)	13.5	53.3	28.0	5.2	39.4
	500～699万円	100 (446)	13.9	55.2	26.7	4.3	37.4
	700～999万円	100 (356)	12.4	60.1	24.2	3.4	35.6
	1,000～1,999万円	100 (70)	14.3	54.3	31.4	0.0	38.5
	無回答	- (36)	-	-	-	-	-
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	100～299万円	100 (360)	34.2	48.1	9.2	8.6	16.2
	300～499万円	100 (312)	24.0	58.0	11.5	6.4	24.0
	500～699万円	100 (89)	19.1	56.2	21.3	3.4	28.8
	700～999万円	100 (34)	23.5	55.9	11.8	8.8	20.1
	1,000～1,999万円	100 (5)	40.0	40.0	0.0	20.0	15.3
	無回答	- (62)	-	-	-	-	-
	合計	100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8

第2-2-26表 総労働時間別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	160時間未満	100 (114)	30.7	55.3	7.9	6.1	14.4
	180時間未満	100 (288)	43.4	50.0	1.7	4.9	8.3
	200時間未満	100 (357)	9.5	83.2	4.5	2.8	21.5
	220時間未満	100 (321)	5.0	78.8	14.6	1.6	34.6
	240時間未満	100 (183)	2.2	42.1	54.1	1.6	49.1
	260時間未満	100 (138)	3.6	17.4	73.9	5.1	66.8
	260時間以上	100 (181)	1.1	9.4	85.1	4.4	95.4
	無回答	100 (113)	13.3	44.2	13.3	29.2	37.3
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
	女性	160時間未満	100 (117)	55.6	37.6	3.4	3.4
180時間未満		100 (266)	41.7	51.9	0.4	6.0	6.1
200時間未満		100 (184)	15.2	78.8	2.7	3.3	16.4
220時間未満		100 (93)	12.9	64.5	15.1	7.5	29.3
240時間未満		100 (46)	4.3	52.2	39.1	4.3	41.9
260時間未満		100 (26)	7.7	34.6	57.7	0.0	51.2
260時間以上		100 (42)	4.8	11.9	76.2	7.1	110.7
無回答		100 (88)	27.3	29.5	9.1	34.1	24.5
合計		100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8



総労働時間別に見ると、男女ともに総労働時間が長いほうが平均値や「50時間以上」の割合も高くなっている（第2-2-26表）。「50時間以上」の割合については、男女とも「240時間未満」つまり220時間以上240時間未満で割合の伸びが大きくなっている。

労働時間の変化別に見た場合は、男女とも「増えている」の平均値と「50時間以上」の割合が他のカテゴリーと比べて圧倒的に高い（第2-2-27表）。総労働時間と超過労働時間の相関が高いことが第2-2-26表で確認されたが、労働時間が延びて超過労働時間も50時間を超えてしまったという人もいるだろうが、もともと労働時間の長かった人（超過労働時間が50時間を超えていた人）がさらに長くなったというケースのほうが多いのではないだろうか。

第2-2-27表 労働時間の変化別に見た 超過労働時間

		TOTAL	0時間	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・0含む)
男性	増えている	100 (393)	2.0	46.8	47.8	3.3	57.0
	変わらない	100 (921)	19.0	53.7	22.1	5.1	32.1
	減っている	100 (242)	16.5	67.4	12.4	3.7	24.3
	わからない	100 (135)	9.6	60.0	17.8	12.6	32.4
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-
	合計	100 (1695)	13.9	54.6	26.4	5.1	36.9
女性	増えている	100 (176)	6.3	66.5	25.0	2.3	37.4
	変わらない	100 (471)	36.7	46.1	8.5	8.7	17.1
	減っている	100 (123)	31.7	55.3	5.7	7.3	12.2
	わからない	100 (81)	25.9	54.3	7.4	12.3	18.0
	無回答	- (11)	-	-	-	-	-
	合計	100 (862)	28.5	52.3	11.3	7.9	20.8

以上のクロス集計表の結果をまとめると、月間50時間以上の超過労働をしている超長時間労働者は、年齢は若いほうが多く、勤続年数は年齢ほど傾向がはっきりしていないが、年数が短いほうが多く、最終学歴では大卒がそれ以外よりも多い。役職では、「課長クラス」に「50時間以上」が多く、男性は「その他（役員等）」を除くと他の役職とあまり差はないが、女性は「一般社員」の割合が高いため他の役職との比較が難しい。職種別では、男女とも「医療・教育関係の専門職」や「研究開発・設計・SEの技術系専門職」などの専門職に「50時間以上」が多く、男性の場合は「営業・販売」が最も多く「輸送・運転」にも多いが、女性の場合は専門職以外にはあまり大きな差は見られない。業種の場合、男性では「サービス業」、「建設業」、「卸売業・小売業」、「金融・保険業、不動産業」などに多いが、女性の場合は「公務」と「通信業」に多い。ただし、女性の場合は各カテゴリーの度数が少ないため正確な比較はできない。勤務先の従業員規模別では、男女とも「29人以下」で少ないが、その他のカテゴリーに大きな差は見られない。労働組合の有無別では、男女計でも男女別でも目立った差は見られない。年収階層別では、男女とも「100～299万円」で少ないが、女性の場合、年収階層の高いカテゴリーの度数が少ないため正確な比較はできない。総労働時間については、時間が長いほうが超長時間労働者が多いが、男女とも「240時間未満」（220～239時間）で増

え方が急になっている。また、労働時間の変化では「増えている」と回答している人に超長時間労働者が多い。

以上のクロス集計表の結果を踏まえて、超過労働時間<sup>11</sup>に対する属性の影響を重回帰分析(Tobit)によって検証する。属性変数間の影響を取り除いた上で超過労働時間に対する影響を調べるものである。ただし、年齢と勤続年数は相関が高いため(ピアソンの相関係数=0.614、0.1%水準で有意)、別々のモデル(推計式1および推計式2)で使用する。

第2-2-28表 超過労働時間に対する属性変数の影響(男性)

従属変数:超過労働時間(0時間含む)

	推計式1		推計式2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
年齢	-1.008	0.127 ***	-	-
勤続年数	-	-	-0.957	0.133 ***
学歴(ベース=高卒以下)				
短大・専修卒	-1.965	3.623	-0.515	3.601
大卒	7.865	2.708 **	6.815	2.755 *
業種(ベース=製造業)				
建設業	-0.638	4.388	-1.211	4.412
電気・ガス・水道・熱供給業	-13.989	6.389	-15.104	6.403 *
運輸通信業	-0.225	4.072	-3.523	4.079
卸・小売業、飲食店	-5.201	4.413	-6.818	4.425
金融・保険業、不動産業	-3.885	5.348	-8.528	5.359
サービス業	-2.670	3.521	-4.145	3.550
公務	-10.945	4.063 **	-12.082	4.069 **
その他	-5.292	4.755	-8.981	4.789
従業員規模(ベース=99人以下)				
100~999人	6.734	3.052 *	8.962	3.048 **
1000人以上	1.999	3.397	5.721	3.384
職種(ベース=総務・一般事務等)				
営業・販売、接客	12.094	3.914 **	11.486	3.917 **
専門職	8.598	3.695 *	7.590	3.711 *
製造・生産関連	3.310	3.978	1.474	3.975
その他	6.201	5.425	3.136	5.420
役職(ベース=一般社員)				
係長・主任	5.547	2.741 *	6.385	2.764 *
課長クラス	5.096	3.944	4.592	3.945
部長クラス	2.383	6.295	-2.595	6.263
その他(役員等)	1.951	8.197	-0.056	8.214
労働組合の有無	-0.988	2.723	1.674	2.737
昨年度年収	1.559	0.637	1.491	0.644 *
定数項	52.430	6.737 ***	24.057	5.454 ***
Sigma	42.168	0.831	42.174	0.832
	サンプルサイズ=1592		サンプルサイズ=1590	
	Log likelihood = -7218.1805		Log likelihood = -7213.0805	

注1:筆者推計による。

注2:\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

<sup>11</sup> クロス集計表では超過労働時間を「50時間以上」と「50時間未満」に分け、「0時間」を加えた3つのカテゴリーで分布を比較したが、重回帰分析ではカテゴリーではなく実数のものを従属変数として使用する。

第2-2-28表は、男性の超過労働時間に対する属性変数の影響であるが、統計的に有意な結果が得られた変数は、「年齢」(-)、「勤続年数」(-)、「大卒」(+),「電気・ガス・水道・熱供給業」(-) (推計式2のみ)、「公務」(-)、「100~999人」(+),「営業・販売、接客」(+),「専門職」(+),「係長・主任」(+),「昨年度年収」(+)(推計式2のみ)である。若年であること、勤続年数が短いこと、大卒であること、中企業(100~999人)に勤めていること、営業・販売、接客や専門職として従事していること、係長あるいは主任の役職についていること、年収が高いことなどが、男性のより長い超過労働時間に影響しているということになる。逆に、勤務先が電気・ガス・水道・熱供給業や公務であることは、超過労働時間がより短い傾向にあることが分かった。

これらの結果は、クロス集計表での傾向と一致している。ただ、「電気・ガス・水道・熱供給業」と「昨年度年収」に関しては、年齢を入れた推計式1では統計的に有意な結果は得られなかった。

第2-2-29表 超過労働時間に対する属性変数の影響(女性)

従属変数:超過労働時間(0時間含む)

	推計式1		推計式2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
年齢	-0.765	0.169 ***	-	-
勤続年数	-	-	-0.456	0.264
学歴(ベース=高卒以下)				
短大・専修卒	-4.010	4.095	-1.265	4.092
大卒	8.335	4.872	12.282	4.908 *
業種(ベース=製造業)				
建設業	-0.670	8.666	-0.168	8.741
電気・ガス・水道・熱供給業	-19.523	14.333	-20.658	14.444
運輸通信業	-6.851	9.874	-5.491	9.983
卸・小売業、飲食店	4.876	6.459	5.685	6.524
金融・保険業、不動産業	2.729	7.261	3.600	7.348
サービス業	-3.410	6.227	-1.760	6.280
公務	4.238	7.581	4.404	7.651
その他	-0.118	6.330	-0.355	6.410
従業員規模(ベース=99人以下)				
100~999人	3.318	4.143	4.136	4.168
1000人以上	0.937	5.144	1.626	5.161
職種(ベース=総務・一般事務等)				
営業・販売、接客	3.847	4.950	2.569	4.991
専門職	15.555	4.731 **	15.908	4.790 **
製造・生産関連	-9.366	8.213	-11.472	8.212
その他	2.353	6.983	-0.007	7.041
役職(ベース=一般社員)				
係長・主任	8.912	5.476	9.808	5.555
課長クラス	19.231	10.418	19.281	10.534
部長クラス	17.263	18.193	15.157	18.368
その他(役員等)	-12.492	9.129	-13.800	9.213
労働組合の有無	-1.658	4.393	1.019	4.389
昨年度年収	1.998	1.171	1.389	1.246
定数項	25.626	9.074 **	-0.373	6.913
Sigma	42.523	1.381	42.942	1.399
	サンプルサイズ=751 Log likelihood = -2842.8309		サンプルサイズ=751 Log likelihood = -2847.9166	

注1:筆者推計による。

注2:\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

女性の場合、超過労働時間に対する属性変数の影響で統計的に有意な結果が得られた変数は、「年齢」(－)、「大卒」(＋) (推計式2のみ)、「専門職」(＋)である(第2-2-29表)。男性に比べると有意となった変数が少ないが、クロス集計表でも男性と比べて差が見られる項目があまり多くなかった。若年であること、大卒であること、専門職であることが、より長い超過労働時間と関係しているということになる。「専門職」については、男性の場合も専門職に統計的に有意な結果が得られたが、第2-2-20表で見たように、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。また男性の場合、専門職よりも営業・販売、接客のほうがより長い超過労働時間に影響が大きいと思われる。

これらの結果は、男性の結果と同様に、クロス集計表での傾向とほぼ一致している。ただ、大卒に関しては、勤続年数を入れた推計式2でのみ統計的に有意な結果が得られた。年齢と学歴の相関が高かったためだろう(男性のピアソンの相関係数が $-0.163$ に対して女性は $-0.301$ 。いずれも1%水準で有意)。また、男性と異なり、勤続年数の影響は見られなかった。

次に、属性変数に加え、Q10付問の超過勤務理由の項目を使って、3. で見た超長時間労働者の発生の要件について再検討する。

ここで使用する変数は、第2-2-12表において「50時間未満」と「50時間以上」で顕著な差が見られた「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」と「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」である。前者は職務要請・圧力を示す項目であり、後者は与えられた職務に対する自発的な取り組みを示す項目である。3. での結果からすると、前者の項目がより長い超過勤務時間に影響を与えていることになる。

第2-2-30表は男性の結果である。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」は統計的に有意な結果が得られたが、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」は有意とならなかった。第2-2-28表と属性変数の結果を比べてみると、「学歴」や「公務」、「専門職」、「係長・主任」が有意ではなくなっている。

第2-2-30表 超過労働時間に対する超過勤務理由の影響（男性）

従属変数: 超過労働時間(0時間含む)

	推計式1		推計式2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
年齢	-0.618	0.132 ***	-	-
勤続年数	-	-	-0.640	0.138 ***
学歴(ベース=高卒以下)				
短大・専修卒	-3.312	3.621	-2.931	3.591
大卒	5.051	2.765	4.257	2.791
業種(ベース=製造業)				
建設業	1.002	4.338	0.115	4.336
電気・ガス・水道・熱供給業	-13.845	6.514 *	-14.594	6.507 *
運輸通信業	4.380	4.205	2.589	4.196
卸・小売業、飲食店	-2.903	4.339	-4.538	4.335
金融・保険業、不動産業	4.857	5.478	2.947	5.479
サービス業	-2.004	3.449	-3.215	3.472
公務	-4.168	4.117	-4.858	4.106
その他	-4.918	4.837	-6.691	4.854
従業員規模(ベース=99人以下)				
100~999人	6.979	3.037 *	8.478	3.026 **
1000人以上	0.086	3.380	2.600	3.354
職種(ベース=総務・一般事務等)				
営業・販売、接客	11.869	3.901 **	11.328	3.888 **
専門職	6.598	3.686	5.859	3.686
製造・生産関連	3.763	4.034	2.383	4.008
その他	8.913	5.483	6.986	5.458
役職(ベース=一般社員)				
係長・主任	0.770	2.734	1.573	2.746
課長クラス	2.682	3.894	2.852	3.872
部長クラス	2.937	6.337	-0.420	6.264
その他(役員等)	10.875	8.541	8.939	8.490
労働組合の有無	-0.365	2.701	1.096	2.702
昨年度年収	0.745	0.647	0.679	0.644
所定労働時間内では片づかない仕事量だから	20.174	2.278 ***	20.678	2.267 ***
自分の仕事をきちんと仕上げたいから	-3.950	2.277	-3.659	2.268
定数項	39.529	6.949 ***	22.773	5.618 ***
Sigma	38.655	0.788	38.501	0.785
	サンプルサイズ=1312 Log likelihood = -6334.2861		サンプルサイズ=1311 Log likelihood = -6324.1007	

注1: 筆者推計による。

注2: \*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

第2-2-31表を見ると、女性の場合も男性の結果と同様に、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」は統計的に有意な結果が得られ、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」は有意とならなかった。女性の場合、後者の項目の割合が総じて男性よりも高かったが、より長い超過労働時間とは結び付かなかった。また、第2-2-29表と属性変数を比べてみると、「学歴」が有意ではなくなっているが、新たに「課長クラス」が有意な結果となっている。第2-2-19表でも述べたように、女性は一般社員がほとんどを占め、一般的に男性に比べると管理職へと昇進する女性はまだまだ少ないため、男性以上のプレッシャーがかかっているのかもしれない。それがより長い超過労働時間となっているのだろう。

第2-2-31表 超過労働時間に対する超過勤務理由の影響（女性）

従属変数：超過労働時間(0時間含む)

	推計式1		推計式2	
	係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
年齢	-0.381	0.181 *	-	-
勤続年数	-	-	-0.549	0.282
学歴(ベース=高卒以下)				
短大・専修卒	0.541	4.367	0.267	4.369
大卒	9.041	4.930	8.692	4.983
業種(ベース=製造業)				
建設業	-6.996	9.115	-5.012	9.175
電気・ガス・水道・熱供給業	2.006	19.811	1.279	19.925
運輸通信業	-9.651	9.728	-8.928	9.761
卸・小売業、飲食店	4.894	6.832	5.951	6.870
金融・保険業、不動産業	5.126	7.584	5.554	7.634
サービス業	-4.538	6.456	-3.104	6.479
公務	8.218	7.727	9.766	7.811
その他	-5.198	6.659	-5.389	6.697
従業員規模(ベース=99人以下)				
100~999人	-0.238	4.270	-0.364	4.267
1000人以上	0.179	5.186	-0.213	5.185
職種(ベース=総務・一般事務等)				
営業・販売、接客	3.125	5.061	2.293	5.064
専門職	12.482	4.848 *	12.229	4.879 *
製造・生産関連	-5.781	8.985	-6.217	9.000
その他	6.349	7.167	4.980	7.226
役職(ベース=一般社員)				
係長・主任	9.464	5.428	10.552	5.486
課長クラス	25.979	10.192 *	26.521	10.221 *
部長クラス	7.253	17.312	5.955	17.340
その他(役員等)	1.980	10.145	2.060	10.188
労働組合の有無	-0.244	4.543	1.977	4.479
昨年度年収	-0.264	1.229	0.028	1.299
所定労働時間内では片づかない仕事量だから	16.384	3.519 ***	16.981	3.527 ***
自分の仕事をきちんと仕上げたいから	2.453	3.507	1.985	3.489
定数項	21.161	9.771 *	9.733	7.631
Sigma	36.751	1.281	36.820	1.285
	サンプルサイズ=497 Log likelihood = -2216.4165		サンプルサイズ=496 Log likelihood = -2212.1039	

注1:筆者推計による。

注2: \*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

以上のように、超長時間労働の要因などについて検討してきた。ここでは山崎が首都圏の非製造部門で働く男性労働者を対象として分析した結果、つまり「長時間過密労働は、過重な職務要請と巻き込み圧力に対する呼応あるいは巻き込まれの結果生じている」ということを、より一般性を持った2004年調査データによって検証したが、全体の傾向としてそれを支持するような結果が得られた。

### 第3節 長時間労働の影響

第2節では「結果としての長時間労働」ということで、山崎論文での議論をベースにして検討してきたが、ここでは労働者の疲労やストレスに影響を与える要因として、労働時間が他の変数とどのような関係にあるか、若干の考察を行う。

第2-3-1表 超過労働時間別に見た 健康不安度  
(「よくそう思う」と回答した割合)

	0時間	50時間未満	50時間以上
男女計	9.5	14.2	34.4
男性	11.0	13.0	32.9
女性	8.1	16.6	41.2

第1節で見たように、労働者の疲労は現在も高い水準にある。2004年調査データでは、Q17で「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不安に思うことがありますか?」という質問に対して、男女計で「よくそう思う」が17.8%、「ときどきそう思う」が39.3%となっているが、超過労働時間別にどれくらいの人が「よくそう思う」と答えたか、その割合を見たのが第2-3-1表である。超過労働時間が「50時間以上」で「よくそう思う」と答えた割合が、男女計でも男女別でも最も高い。超過労働時間が50時間を超えている人は、自分の健康に不安を抱えている、つまり危機感を持っている人が多いということである。

また、第2-3-2表は、Q9で「今年の6月のあなたの労働時間に対する考えは次のうちどれですか?」という質問に対して、超過労働時間別に「もっと短くしたい」と回答した割合を示したものである。「50時間以上」で「もっと短くしたい」と答えている割合が圧倒的に高いことが分かる。

第2-3-2表 超過労働時間別に見た 労働時間数意向  
(「もっと短くしたい」と回答した割合)

	0時間	50時間未満	50時間以上
男女計	17.8	43.3	79.6
男性	16.1	42.3	78.5
女性	19.5	45.5	84.5

このように、月間の超過労働時間が50時間を超えるような人々は、健康に不安を抱えており、労働時間をもっと短くしたいと考えている。

では、実際にどのような要因がストレスに影響を与えているだろうか。Q20の抑うつ傾向得点を従属変数として、重回帰分析によってその要因を探る。ここでは分析手法としてOLSを使用する。ストレスの原因としては、第2-1-3表や第2-1-4表から職場の人間関係の問題、仕事の質・量の問題、そして会社の将来性の問題や仕事への適性の問題などが主なものとしてあげられる。ここでは、第2節4. で使用した属性変数を統制変数とし、独立変数には仕事の量の問題として超過労働時間、職場の人間関係の問題としてQ14の3つの対

人関係項目<sup>12</sup>（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）、会社の将来性の問題として F8 の勤務先の経営状況、そして Q13 の会社に対するコミットメント<sup>13</sup>を仕事への適性の問題の変数として使用する。属性変数については、年齢と勤続年数をそれぞれ別の推計式で使用する。

第 2-3-3 表 抑うつ傾向得点とストレス要因との相関関係

	男女計		男性		女性	
	ピアソンの相関係数	(N)	ピアソンの相関係数	(N)	ピアソンの相関係数	(N)
超過労働時間	0.166 ***	(2370)	0.179 ***	(1589)	0.199 ***	(781)
上司との関係	0.398 ***	(2509)	0.397 ***	(1668)	0.395 ***	(841)
部下や同僚との関係	0.308 ***	(2511)	0.323 ***	(1670)	0.273 ***	(841)
取引先や顧客との関係	0.255 ***	(2488)	0.261 ***	(1661)	0.256 ***	(827)
最近の経営状況	0.106 ***	(2352)	0.132 ***	(1577)	0.056	(775)
会社のために尽力する	-0.125 ***	(2490)	-0.123 ***	(1659)	-0.121 ***	(831)
特に思い入れはない	0.133 ***	(2490)	0.131 ***	(1659)	0.141 ***	(831)

注1:筆者推計による。

注2:\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

第 2-3-3 表は従属変数となる抑うつ傾向得点とストレス要因とした独立変数との相関関係である。女性の「最近の経営状況」以外、すべて統計的に有意な関係が得られた。また、「会社のために尽力する」以外は正の相関となっている。つまり、超過労働時間が長いほうが、対人ストレスを感じているほうが、経営状況が悪いほうが、そして会社に対して思い入れがないほうが抑うつ傾向得点が高く、会社のために尽力しようとするほうが抑うつ傾向得点が高いという傾向である。係数の大きさを比べてみると、「上司との関係」が男女計でも男女別でも最も高く、「部下や同僚との関係」や「取引先や顧客との関係」など対人関係ストレスの変数の係数が高い。これらの変数自体がストレス状態を示すものなので、抑うつ傾向との相関も高いと言えるが、第 2-1-3 表や第 2-1-4 表でも職場の人間関係の問題が、「強い不安、悩み、ストレスの内容」の上位を占めていることから対人関係のストレスへの影響は大きいと言える。「最近の経営状況」が男性でのみ有意な結果となったのも、第 2-1-3 表の傾向（男性は 1 位で女性は 5 位）と一致している。

<sup>12</sup> 質問紙では回答形式が「1. とても感じている」「2. やや感じている」「3. あまり感じていない」「4. ほとんど感じていない」となっているが、便宜上、値を反転させた。これにより、それぞれの対人関係でストレスを感じていて抑うつ傾向も強い場合はプラスの関係となる。

<sup>13</sup> 第 2-3-3~5 表の「会社のために尽力する」は「業績を上げて会社のために尽力し、会社にも認められたいと思う」で、「特に思い入れはない」は「仕事は生活のため、自分なりの人生のためであって、会社に特にこれといって思い入れはない」、「無難に勤める」は「無難に勤めて人並みに会社のためになると思う」。



第2-3-4表 ストレスに影響を与える要因（男性）

従属変数：抑うつ傾向得点

	推計式1		推計式2	
	標準化係数 (ベータ)	t値	標準化係数 (ベータ)	t値
年齢	-0.113	-3.937 ***	-	-
勤続年数	-	-	-0.019	-0.607
学歴(ベース=高卒以下)				
短大・専修卒	-0.038	-1.478	-0.022	-0.845
大卒	0.013	0.453	0.029	1.014
業種(ベース=製造業)				
建設業	-0.051	-2.052 *	-0.047	-1.850
電気・ガス・水道・熱供給業	-0.006	-0.258	0.001	0.026
運輸通信業	0.020	0.824	0.016	0.643
卸・小売業、飲食店	-0.026	-0.925	-0.022	-0.803
金融・保険業、不動産業	-0.034	-1.376	-0.037	-1.467
サービス業	-0.008	-0.284	-0.001	-0.038
公務	-0.044	-1.714	-0.039	-1.509
その他	-0.005	-0.207	-0.006	-0.226
従業員規模(ベース=99人以下)				
100～999人	-0.007	-0.248	0.001	0.032
1000人以上	-0.022	-0.618	-0.005	-0.140
職種(ベース=総務・一般事務等)				
営業・販売、接客	-0.001	-0.019	0.002	0.053
専門職	-0.005	-0.151	0.002	0.052
製造・生産関連	-0.065	-1.763	-0.071	-1.924
その他	-0.050	-1.886	-0.056	-2.106 *
役職(ベース=一般社員)				
係長・主任	-0.033	-1.263	-0.045	-1.707
課長クラス	-0.045	-1.624	-0.060	-2.162 *
部長クラス	-0.044	-1.796	-0.055	-2.255 *
その他(役員等)	-0.016	-0.692	-0.017	-0.743
労働組合の有無	-0.026	-0.900	-0.019	-0.669
昨年度年収	-0.046	-1.369	-0.091	-2.703 **
超過労働時間	0.118	5.020 ***	0.134	5.672 ***
上司との関係	0.264	10.063 ***	0.267	10.131 ***
部下や同僚との関係	0.166	6.350 ***	0.167	6.355 ***
取引先や顧客との関係	0.118	4.737 ***	0.112	4.488 ***
最近の経営状況	0.086	3.604 ***	0.078	3.209 **
会社に対する態度(ベース=無難に勤める)				
会社のために尽力する	-0.093	-3.346 **	-0.083	-2.972 **
特に思い入れはない	0.058	2.110 *	0.057	2.039 *
定数項		23.505 ***		24.799 ***
	サンプルサイズ=1464 R <sup>2</sup> =0.284; F=18.918, df=30, p<.001		サンプルサイズ=1463 R <sup>2</sup> =0.277; F=18.261, df=30, p<.001	

注1:筆者推計による。

注2: \*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

第2-3-4表は男性サンプルの重回帰分析（OLS）の結果であるが、まず属性変数で抑うつ傾向に対して統計的に有意な結果が得られた変数は、年齢を投入した推計式1では、年齢（-）、建設業（-）で、勤続年数を投入した推計式2では、その他の職種（-）、課長クラス（-）、部長クラス（-）、年収（-）であった。勤続年数よりも年齢のほうが他の属性変数との相関が高かったということであろう。抑うつ傾向に対しても、年齢は統計的に有意（若年のほうが抑うつ傾向が強い）となったが、勤続年数は有意な結果は得られなかった。役職では、課長クラスや部長クラスがマイナスとなっていることから、一般社員の抑うつ傾向

が比較的高いのではないかと考えられる。

ストレスの要因として投入した独立変数については、すべての変数が統計的に有意な結果となった。傾向は相関関係の結果と同様に、総労働時間が長いほうが抑うつ傾向も強く、対人関係ストレス（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）を感じているほうが、最近の経営状況が悪いほうが抑うつ傾向が強い。また、会社に対する態度に関しては、「会社のために尽力する」がマイナスの関係、つまり抑うつ傾向が弱く、「特に思い入れはない」はプラスの関係、つまり抑うつ傾向が強い。これは、第2-2-4表で見た過剰適応徴候と疲労感の関係を、さまざまな属性変数で統制した結果と言える。

これらの独立変数の標準偏回帰係数（ベータ）を比較してみると、上司との関係の係数が最も大きく、部下や同僚との関係、超過労働時間と続いており、対人関係が抑うつ傾向により強く関係しているということが示唆される。超過労働時間のベータ値も比較的高く、より長い超過労働時間の影響も無視できない。

一方、女性の場合（第2-3-5表）、統計的に有意な結果が得られた属性変数は、推計式1では、年齢（-）、製造・生産関連（+）、部長クラス（-）で、推計式2では、勤続年数（-）、短大・専修卒（+）、製造・生産関連（+）、部長クラス（-）である。男性では勤続年数は有意な結果とならなかったが、女性の場合、勤続年数が少ないほうが抑うつ傾向が強いという結果が得られた。学歴で、女性のみ短大・専修卒が有意となったことと関係があるだろうか。製造・生産関連については比較的単調な作業が多いためと思われる。

ストレス要因の独立変数については、超過労働時間（+）、対人関係ストレス（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）（+）については、ベータ値の傾向についても男性と同様の結果が得られた。第2-3-3表の相関関係でも有意な結果は得られなかったが、経営状況については属性変数でコントロールしても有意とならなかった。また、会社に対する態度については、推計式1で「会社のために尽力する」が5%水準で有意となっているが、その他は有意とならなかった。会社との関わり方とストレスの関係は、男性には見られたが、女性にはあまり見られなかった。

以上のように、労働者のストレスの要因としては、対人関係（特に上司との関係）の影響が最も強くあらわれたが、超過労働時間もストレスに対して比較的影響の強いものであることが分かった。

第2-3-5表 ストレスに影響を与える要因（女性）

従属変数：抑うつ傾向得点

	推計式1		推計式2	
	標準化係数 (ベータ)	t値	標準化係数 (ベータ)	t値
年齢	-0.211	-5.592 ***	-	-
勤続年数	-	-	-0.157	-3.736 ***
学歴(ベース=高卒以下)				
短大・専修卒	0.056	1.428	0.080	2.036 *
大卒	0.046	1.106	0.064	1.532
業種(ベース=製造業)				
建設業	0.021	0.532	0.019	0.469
電気・ガス・水道・熱供給業	0.045	1.284	0.035	0.984
運輸通信業	0.050	1.371	0.046	1.245
卸・小売業、飲食店	0.034	0.725	0.037	0.794
金融・保険業、不動産業	0.066	1.520	0.059	1.342
サービス業	0.076	1.512	0.082	1.598
公務	0.055	1.313	0.055	1.297
その他	-0.019	-0.407	-0.029	-0.605
従業員規模(ベース=99人以下)				
100～999人	0.017	0.450	0.020	0.503
1000人以上	0.023	0.515	0.035	0.767
職種(ベース=総務・一般事務等)				
営業・販売、接客	-0.010	-0.262	-0.031	-0.769
専門職	-0.050	-1.223	-0.054	-1.300
製造・生産関連	0.112	3.125 **	0.111	3.027 **
その他	0.042	1.179	0.021	0.587
役職(ベース=一般社員)				
係長・主任	-0.015	-0.436	-0.008	-0.214
課長クラス	-0.048	-1.378	-0.047	-1.339
部長クラス	-0.089	-2.613 **	-0.093	-2.693 **
その他(役員等)	0.056	1.633	0.059	1.685
労働組合の有無	-0.064	-1.505	-0.032	-0.741
昨年度年収	-0.015	-0.367	0.000	-0.002
超過労働時間	0.139	4.007 ***	0.155	4.431 ***
上司との関係	0.262	7.089 ***	0.275	7.376 ***
部下や同僚との関係	0.189	5.172 ***	0.169	4.614 ***
取引先や顧客との関係	0.159	4.385 ***	0.170	4.634 ***
最近の経営状況	0.011	0.305	0.015	0.425
会社に対する態度(ベース=無難に勤める)				
会社のために尽力する	-0.077	-1.987 *	-0.077	-1.949
特に思い入れはない	0.054	1.429	0.052	1.345
定数項		15.108 ***		14.841 ***
	サンプルサイズ=660 R2=0.329; F=10.304, df=30, p<.001		サンプルサイズ=661 R2=0.311; F=9.506, df=30, p<.001	

注1:筆者推計による。

注2:\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

#### 第4節 分析結果のまとめと政策的含意

本章では、長時間労働と健康状態や意識などについて、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た。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た。(1) まず「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、(2) また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、(3) そしてそのような「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、(4) さらに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)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年調査については、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、疲労度や仕事量の質問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

ついて気にしたりするという過剰適応徴候が、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の推移を見てみると、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くなったが、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得られた。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だろうが、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については、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だ。しかし、それは単に労働時間の管理をより厳格にするということだけでなく、働き方自体を見直す必要があるだろう。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表から、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<sup>14</sup>。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。政府としても男女共同参画を進める立場にあり、仕事と家庭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する。また、世代間の視点から、超長時間労働は20代や30代に多いが、中高齢者をより活用することによって、これらの年代の負荷を軽減することもできるだろう。

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。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現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するため、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）。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め先で行われているかたずねているが、「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。

---

<sup>14</sup> 平成16年7月23日に厚生労働省から発表された「平成15年度女性雇用管理基本調査」の結果によると、管理職に占める女性の割合は、部長相当職が1.8%（平成12年度は1.6%）、課長相当職が3.0%（同2.6%）、係長相当職8.2%（同7.7%）となっていて、若干増加傾向は見られるものの、依然として低水準である。この調査の対象は、本社において常用労働者30人以上を雇用している民営企業から産業・規模別に層化して抽出した約7,000企業である（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0723-2.html>）。

第 2 - 4 - 1 表 心の健康対策の取り組み状況

	取り組んでいる	取り組んでいない
企業規模計	23.5	76.5
5000人以上	54.1	45.9
1000～4999人	43.1	56.9
300～999人	25.9	74.1
100～299人	22.4	77.6
50～99人	23.0	77.0
30～49人	18.6	81.4
10～29人	12.9	87.1

(厚生労働省「労働者健康状況調査」2002より作成。)

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。

### 第3章 不払い労働時間に関する分析

第1章で紹介したように、数少ない調査が不払い労働時間の存在を明らかにしているものの、具体的にどのような要因が影響しているのかを示した研究は少ない。これは、不払い労働時間の実態調査が困難であることによると思われるが、我々はそれら過去の調査研究の成果を吸収し、不払い労働時間の実態把握に努めた。

以下では、不払い労働の発生原因を探索するため、はじめに不払い労働時間について詳細に見たクロス集計の結果を考察している。次に、それらの考察結果と既存の調査研究から、不払い労働時間との因果関係を分析する際の重要な視点を整理し、不払い労働時間を従属変数とした統計的な分析を行っている。最後にそれらの分析結果の含意を考察している。

#### 第1節 不払い労働時間の諸相

ここで扱う「不払い労働時間」とは、2004年調査のQ5（2004年6月の「超過労働時間」＝残業手当（超過勤務手当）などの有無に関わらず、業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間で、副業やアルバイトの時間を除いた時間）からQ6（2004年6月の「超過勤務手当等支給時間」＝Q5のうち、残業手当（超過勤務手当）などが支給された時間）を控除した残りの時間としている。

超過勤務手当が支給されるのは、原則的に非管理職である。しかし第1章で述べたように、労基法41条が適用される「管理監督者」であっても、法律上は深夜業の規制は除外されない。したがってもし管理職が深夜業を行っていれば、相応した超過勤務手当が支給されなければならない。2004年調査では超過労働時間のうち、「超過勤務手当等が支給された時間」としか質問しておらず、この時間に管理職の深夜勤務手当が含まれると考えることは可能だが、どのくらいの割合なのかを知ることはできない。また、実態として管理職に対して深夜勤務手当が支給されていることは少ないと思われるので、平均値に与える影響等を考慮して、「課長クラス」、「部長クラス」、「その他（役員等）」と役職について無回答の合計378ケースを除外することとする。なお、Q6で「残業手当（超過勤務手当）など」としているのは、通常の時間外労働手当だけでなく、深夜勤務手当、休日勤務手当などを含むという意味であるが、同時に、管理職などの場合は、Q2付問の「残業手当（超過勤務手当）に代わるか、それに相当する何らかの手当」を含めて（Q6について）回答していることも考えられる。個々の回答を見ると、このQ6の時間数とQ2付問2の時間数が一致しているケースもいくつか見受けられた。このような場合は、管理職などの超過勤務手当等支給時間が「管理職手当」などとして回答されていると考えられる。しかしながら、Q6とQ2付問2は、それぞれ単独で質問しているため、それらの回答結果は多くの場合複雑で整合性を保つことが難しい。また、前述したような深夜勤務の問題もある。したがって、このような観点からも、「不払い労働時間」（同時に超過勤務手当等支給時間についても）に関しては、まず「課長クラス」以上



の管理職を除外することとした。

さらに、課長未満の「一般社員」と「係長・主任」についても、Q2の勤務時間制度で、「裁量労働制・みなし労働」及び「時間管理なし」との回答があった。前者については、第1章で述べたように、労基法のみなし労働時間が適用されている場合でも、みなし労働時間そのものが法定労働時間を超えている場合や、また休日労働や深夜業に対しては支給されなければならないので、超過勤務手当が支給されている可能性は、管理職よりは高いと考えられる。したがって、「裁量労働制・みなし労働」の場合は、不払い労働時間の分析対象に含めることにする。ただし、課長未満の場合の「時間管理なし」については、「裁量労働制・みなし労働」でもなく、時間管理もされていないのに超過勤務手当等支給時間がわかるという矛盾した回答がいくつか見受けられた。出勤時刻、退勤時刻が自己申告制になっているケース等が該当するのではないかと考えられる。職場としては勤務時間が定められていても、自己申告制のため、労働者からは「時間管理なし」と認識されたケースが含まれていると考えることができる。しかし幸い、こうしたケースはそれほど多くない（76件）こと、及び平均値に与える影響等を考慮して、除外することとした。

以上、「課長クラス」以上の管理職、及び課長未満の場合の「時間管理なし」のケースを除外することで、最終的には2,103ケースを分析対象とした。

以下では、労働者個人を対象とした調査であること、及び後の分析に際して使用することを念頭に置き、まず初めに、様々な属性別のクロス集計をさらに男女別に区分して、不払い労働時間の傾向をより詳細に検討してみたい。

## 1. 男女別・基本属性別

第3-1-1表は、男女別・年齢階層別に見たものである。男女とも50歳代の不払い労働時間「0時間」が比較的多い。しかし、「0時間」を除いた平均値では、男性の場合、20～30歳代が、40～50歳代よりも長く、1人当たり42～43時間となっている。女性の場合は明確な傾向が表れていない。

第3-1-1表 男女別・年齢階層別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	20歳代	100 (331)	44.7	16.6	10.9	17.2	4.5	6.0	22.7	43.2
	30歳代	100 (379)	44.6	17.4	14.5	12.9	6.1	4.5	22.6	42.4
	40歳代	100 (316)	43.4	20.6	13.0	11.4	3.2	8.5	18.2	34.5
	50歳代	100 (311)	53.7	12.5	14.1	7.1	0.6	11.9	10.6	27.2
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	20歳代	100 (259)	49.8	22.0	8.1	6.6	2.3	11.2	12.2	27.8
	30歳代	100 (169)	50.9	17.2	9.5	6.5	3.6	12.4	13.7	32.8
	40歳代	100 (173)	43.9	20.2	11.0	7.5	2.3	15.0	13.1	27.2
	50歳代	100 (163)	57.7	11.7	4.3	1.8	1.8	22.7	8.2	32.4
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・最終学歴別に見たものが、第3-1-2表である。一見してわかることは、男女とも「大卒以上」の「0時間」が少ない。平均値でも「大卒以上」は他の学歴に比べてかなり長い。

第3-1-2表 男女別・最終学歴別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	高卒以下	100 (520)	53.7	15.2	10.4	6.5	2.7	11.5	13.1	33.2
	短大専修卒	100 (194)	50.5	18.0	13.4	7.7	4.1	6.2	16.5	35.7
	大卒以上	100 (621)	39.0	17.9	15.5	18.5	4.5	4.7	24.3	41.1
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	高卒以下	100 (291)	51.5	19.2	5.2	3.8	1.4	18.9	8.9	24.5
	短大専修卒	100 (295)	53.6	20.3	7.5	5.4	2.7	10.5	11.7	29.0
	大卒以上	100 (176)	42.0	13.6	14.8	10.2	4.0	15.3	18.0	35.7
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・勤務先の業種別に見たものが、第3-1-3表である。なお、より詳細に検討するため、業種分類は調査票の分類をそのまま使用した。不払い労働時間が「0時間」の比率は、男性では「卸・小売業、飲食店」(24.1%)、「建設業」(36.9%)、「公務」(39.7%)などで、女性では「公務」(40.3%)、「金融・保険業、不動産業」(44.9%)、「卸・小売業、飲食店」(46.6%)などで低い。「0時間」を除いた平均値では、男性の場合、「金融・保険業、不動産業」(56.2時間)、「サービス業」(44.4時間)などが、女性の場合、「公務」(43.8時間)が長い。このように、業種によってかなりの相違が見られる。

第3-1-3表 男女別・業種別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)
TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性									
農林漁業・鉱業	100 (6)	33.3	33.3	0.0	16.7	0.0	16.7	16.2	27.0
建設業	100 (103)	36.9	13.6	16.5	17.5	2.9	12.6	21.9	38.0
製造業	100 (411)	54.5	17.0	11.7	8.8	2.2	5.8	13.9	33.0
電気・ガス・水道・熱供給業	100 (49)	53.1	24.5	4.1	4.1	0.0	14.3	5.6	14.7
運輸業	100 (96)	56.3	14.6	7.3	6.3	4.2	11.5	13.3	36.5
通信業	100 (55)	63.6	7.3	14.5	9.1	1.8	3.6	12.6	37.2
卸売業・小売業	100 (116)	24.1	20.7	24.1	19.8	5.2	6.0	30.0	40.3
飲食店	100 (6)	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	0.0	30.5	36.6
金融・保険業、不動産業	100 (57)	49.1	8.8	14.0	15.8	8.8	3.5	27.6	56.2
サービス業	100 (208)	42.8	14.9	15.4	13.0	6.7	7.2	23.9	44.4
公務	100 (141)	39.7	22.7	10.6	17.7	1.4	7.8	20.0	35.2
その他	100 (88)	45.5	17.0	10.2	12.5	5.7	9.1	21.5	43.1
無回答	- (1)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性									
農林漁業・鉱業	100 (4)	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	1.5	3.0
建設業	100 (34)	61.8	17.6	2.9	5.9	0.0	11.8	4.5	15.1
製造業	100 (126)	60.3	15.9	5.6	3.2	1.6	13.5	6.5	21.6
電気・ガス・水道・熱供給業	100 (14)	78.6	14.3	0.0	0.0	0.0	7.1	2.0	13.0
運輸業	100 (14)	71.4	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.5	3.0
通信業	100 (15)	60.0	13.3	6.7	13.3	0.0	6.7	8.3	23.2
卸売業・小売業	100 (103)	46.6	22.3	11.7	4.9	2.9	11.7	13.9	29.4
飲食店	100 (8)	12.5	62.5	0.0	0.0	0.0	25.0	5.7	6.8
金融・保険業、不動産業	100 (78)	44.9	19.2	12.8	9.0	0.0	14.1	11.4	23.8
サービス業	100 (151)	49.0	18.5	9.9	4.0	4.0	14.6	13.8	32.3
公務	100 (72)	40.3	13.9	9.7	13.9	4.2	18.1	22.3	43.8
その他	100 (142)	46.5	17.6	7.0	6.3	3.5	19.0	14.8	34.8
無回答	- (5)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・勤務先の従業員規模別に見たものが、第3-1-4表である。特に男性では、相対的に従業員規模が大きいほど、「0時間」の比率が高くなる傾向にある。つまり、従業員規模が大きくなるほど、不払い労働時間がまったくないという回答者が多いということである。

「0時間」を除いた平均値では、男性の場合は「30～99人」、「100～299人」といった小規模企業が最も長い。

第3-1-4表 男女別・従業員規模別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)
TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性									
29人以下	100 (208)	40.4	22.6	12.5	12.5	1.4	10.6	15.9	29.1
30～99人	100 (193)	41.5	14.5	10.9	17.1	4.7	11.4	24.4	45.8
100～299人	100 (176)	44.3	14.8	14.2	11.4	6.3	9.1	23.2	45.3
300～999人	100 (214)	41.6	19.6	14.5	13.6	4.2	6.5	21.7	39.1
1,000～2,999人	100 (173)	52.6	11.0	16.8	14.5	2.3	2.9	17.4	38.0
3,000人以上	100 (368)	53.3	16.8	12.0	8.2	3.8	6.0	15.1	34.9
無回答	- (5)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性									
29人以下	100 (216)	46.8	18.1	5.1	6.0	3.7	20.4	13.9	33.7
30～99人	100 (131)	42.7	20.6	9.9	9.2	2.3	15.3	14.6	29.4
100～299人	100 (115)	55.7	20.0	10.4	2.6	4.3	7.0	14.1	35.1
300～999人	100 (112)	56.3	15.2	7.1	4.5	1.8	15.2	9.0	26.8
1,000～2,999人	100 (67)	55.2	19.4	9.0	1.5	1.5	13.4	6.4	17.7
3,000人以上	100 (118)	52.5	15.3	10.2	9.3	0.0	12.7	10.2	25.5
無回答	- (7)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・勤務先の経営状況別に見たものが、第3-1-5表である。第1章で述べたように、所定外労働時間は好・不況によって変動することが知られている。しかし、表の数値を見る限り、経営状況と不払い労働時間の関連はあまりないようである。単なる所定外労働時間ではなく、不払い労働時間であるという所に、問題の根深さがあるのかもしれない。

第3-1-5表 男女別・勤務先の最近の経営状況別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	かなりよい	100 (62)	46.8	16.1	16.1	14.5	1.6	4.8	18.1	35.7
	まあまあよい	100 (327)	49.2	16.5	12.5	8.9	5.8	7.0	19.1	40.7
	良くも悪くもなっていない	100 (362)	48.6	15.2	14.1	12.2	1.9	8.0	16.2	34.4
	少し悪くなっている	100 (315)	45.4	16.8	13.7	13.0	5.1	6.0	21.6	41.8
	かなり悪くなっている	100 (197)	41.1	20.3	14.2	13.2	2.5	8.6	19.1	34.8
	わからない	100 (71)	43.7	16.9	4.2	19.7	2.8	12.7	19.3	38.5
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
女性	かなりよい	100 (27)	48.1	7.4	18.5	3.7	3.7	18.5	17.7	43.3
	まあまあよい	100 (214)	53.3	17.8	10.3	5.6	1.4	11.7	9.9	25.0
	良くも悪くもなっていない	100 (163)	44.8	18.4	8.6	9.2	5.5	13.5	19.8	41.1
	少し悪くなっている	100 (222)	53.6	19.8	5.9	4.5	1.8	14.4	9.5	25.4
	かなり悪くなっている	100 (79)	46.8	15.2	8.9	6.3	2.5	20.3	12.3	29.7
	わからない	100 (59)	47.5	23.7	3.4	3.4	0.0	22.0	4.9	12.6
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	

男女別・勤務先の従業員数の変化別に見たものが、第3-1-6表である。従業員数が減っている企業では、既存の従業員の所定外労働時間が増加しているなど、不払い労働時間を増やすとも考えられたが、男性に関する結果はむしろ従業員数が「増えている」企業のほうが、「減っている」企業よりも平均で見た不払い労働時間が長くなっている。これは、従業員数が増加している企業では受注も増加しているが、労働コストは比例的に増加せず、結果的に不払い労働時間が伸びているという因果関係も考えられる。

第3-1-6表 男女別・勤務先での1年前と比べた従業員数の変化別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	増えている	100 (241)	44.8	14.1	16.6	12.0	5.8	6.6	23.2	44.6
	変わらない	100 (496)	48.0	17.3	11.1	12.5	4.0	7.1	18.9	39.1
	減っている	100 (506)	44.3	18.2	14.6	12.8	2.0	8.1	17.2	33.1
	わからない	100 (94)	54.3	13.8	7.4	8.5	6.4	9.6	17.4	43.6
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
女性	増えている	100 (154)	47.4	16.9	13.6	4.5	1.9	15.6	11.4	26.1
	変わらない	100 (312)	53.2	16.7	5.4	6.7	3.5	14.4	13.3	35.3
	減っている	100 (232)	48.3	23.7	8.6	5.6	1.3	12.5	10.3	23.0
	わからない	100 (67)	49.3	10.4	7.5	6.0	3.0	23.9	14.0	39.7
	無回答	- (1)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	

男女別・勤務先の所在地別に見たものが、第3-1-7表である。「0時間」を除いた平均値は、男性の場合「九州・沖縄」(43.7時間)、「関東」(41.6時間)が比較的長く、「中国」(28.1時間)が短い。女性では「関東」(35.3時間)、「九州・沖縄」(31.7時間)などが長い。「関東」と「九州・沖縄」が似たような傾向にあるのはなぜなのか、この表だけでは解釈が難しいが、企業立地の特性(業種、規模など)による影響かもしれない。

第3-1-7表 男女別・勤務先の所在地別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	北海道・東北	100 (138)	49.3	13.0	15.9	13.0	2.2	6.5	17.8	37.7
	関東	100 (480)	44.2	17.5	14.2	12.9	4.8	6.5	22.0	41.6
	中部	100 (248)	46.0	18.5	11.3	11.7	2.4	10.1	16.0	32.7
	近畿	100 (229)	44.5	17.9	13.5	14.4	3.9	5.7	19.2	36.3
	中国	100 (65)	53.8	16.9	9.2	10.8	1.5	7.7	11.7	28.1
	四国	100 (41)	58.5	12.2	9.8	9.8	0.0	9.8	11.6	33.0
	九州・沖縄	100 (132)	48.5	14.4	12.9	7.6	6.1	10.6	20.0	43.7
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
女性	北海道・東北	100 (84)	51.2	16.7	8.3	0.0	2.4	21.4	7.4	21.3
	関東	100 (273)	52.7	16.8	8.4	7.3	3.7	11.0	14.4	35.3
	中部	100 (129)	46.5	18.6	7.8	8.5	2.3	16.3	13.4	30.1
	近畿	100 (136)	50.7	22.8	8.1	3.7	0.7	14.0	8.8	21.5
	中国	100 (45)	57.8	13.3	2.2	8.9	0.0	17.8	6.9	23.4
	四国	100 (19)	42.1	15.8	0.0	5.3	0.0	36.8	5.4	16.3
	九州・沖縄	100 (80)	43.8	20.0	13.8	5.0	3.8	13.8	15.6	31.7
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	

男女別・職種別に見たものが、第3-1-8表である。なおここでは、調査票による12分類の職種をそのまま利用している。男性では、不払い労働時間が「0時間」の比率は、「警備・清掃」(63.6%)、「製造・生産・建設の作業」(59.9%)、「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」(54.7%)で多く、「医療・教育関係の専門職」(25.0%)、「営業・販売」(27.6%)で少ない。「0時間」を除いた平均値では、「医療・教育関係の専門職」(48.6時間)、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」(44.2時間)などが長い。女性の場合も、「製造・生産・建設の作業」で「0時間」が多く、「営業・販売」や「医療・教育関係の専門職」で少ないという傾向は、男性に似ている。男女の共通項は、製造現場などのブルーカラー職場では不払い労働時間はあまり多くなく、営業・販売や一部の専門職では多い。しかし一概に専門職全般とは言えず、特に「医療・教育関係の専門職」は、男女とも不払い労働時間が最も長い職種のようなものである。断定的なことは言えないが、教員や看護師などの不払い労働の多さを示している可能性がある。

第3-1-8表 男女別・職種別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 #####	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	総務・人事・経理等	100 (75)	37.3	18.7	24.0	12.0	4.0	4.0	21.0	34.3
	一般事務・受付・秘書	100 (93)	50.5	25.8	8.6	9.7	0.0	5.4	11.2	24.0
	営業・販売	100 (225)	27.6	11.1	23.6	19.6	9.8	8.4	35.5	50.7
	接客サービス	100 (54)	50.0	13.0	16.7	13.0	3.7	3.7	18.6	38.6
	調査分析・特許法務などの事務系専門	100 (32)	37.5	15.6	18.8	18.8	6.3	3.1	27.1	44.2
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門	100 (265)	54.7	18.1	11.7	12.5	1.9	1.1	14.5	32.4
	医療・教育関係の専門職	100 (72)	25.0	22.2	11.1	29.2	5.6	6.9	35.5	48.6
	現場管理・監督	100 (82)	51.2	18.3	12.2	7.3	2.4	8.5	14.0	31.9
	製造・生産・建設の作業	100 (242)	59.9	15.3	7.4	5.4	1.2	10.7	9.2	28.0
	輸送・運転	100 (91)	50.5	14.3	8.8	8.8	3.3	14.3	14.5	35.4
	警備・清掃	100 (22)	63.6	18.2	9.1	0.0	0.0	9.1	4.4	14.5
	その他	100 (81)	42.0	21.0	6.2	8.6	4.9	17.3	19.5	39.6
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 #####	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	総務・人事・経理等	100 (104)	52.9	22.1	5.8	3.8	1.0	14.4	6.9	18.1
	一般事務・受付・秘書	100 (222)	57.2	18.9	6.8	3.6	2.3	11.3	9.4	26.3
	営業・販売	100 (71)	32.4	22.5	16.9	7.0	0.0	21.1	12.9	21.8
	接客サービス	100 (76)	53.9	17.1	7.9	6.6	0.0	14.5	8.1	22.0
	調査分析・特許法務などの事務系専門	100 (10)	40.0	10.0	20.0	20.0	10.0	0.0	25.7	42.8
	研究開発・設計・SEなどの技術系専門	100 (49)	55.1	6.1	14.3	10.2	2.0	12.2	13.4	35.9
	医療・教育関係の専門職	100 (119)	39.5	21.8	7.6	9.2	8.4	13.4	25.4	46.7
	現場管理・監督	100 (4)	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	2.0
	製造・生産・建設の作業	100 (43)	60.5	11.6	2.3	2.3	0.0	23.3	3.0	14.0
	輸送・運転	100 (3)	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0
	警備・清掃	100 (5)	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	60.0	14.5	29.0
	その他	100 (56)	51.8	16.1	7.1	5.4	1.8	17.9	11.5	31.1
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・役職別に見たものが、第3-1-9表である。男性の場合、「0時間」の比率は「一般社員」のほうが高い。しかし「0時間」を除いた平均値では、「係長・主任」とほとんど変わらない。また女性は若干、「係長・主任」の不払い労働時間が長いようである。

第3-1-9表 男女別・役職別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	一般社員	100 (890)	49.7	15.7	10.3	13.3	3.0	8.0	17.6	38.2
	係長・主任	100 (447)	40.0	19.0	18.8	10.3	5.1	6.7	21.6	37.8
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	12.1	29.4
女性	一般社員	100 (685)	50.5	18.8	7.0	5.4	2.5	15.8	15.1	34.7
	係長・主任	100 (81)	48.1	13.6	18.5	9.9	2.5	7.4	20.6	37.0
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・勤続年数別に見たものが、第3-1-10表である。男性では、「20年以上」の「0時間」が他の階層よりも多い。「0時間」を除いた平均値では、「3年未満」、「5年未満」などの比較的勤続年数が少ない階層で長い。またこの傾向は女性でも同様である。これらの結果は、年齢階層による集計結果と整合性がある。

第3-1-10表 男女別・勤続年数別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	3年未満	100 (232)	43.1	15.1	13.4	17.2	4.7	6.5	23.7	43.9
	5年未満	100 (183)	44.3	19.1	8.7	17.5	4.9	5.5	23.2	43.7
	10年未満	100 (274)	45.3	14.2	16.1	11.7	4.4	8.4	20.0	39.5
	15年未満	100 (186)	44.1	21.0	12.9	10.8	3.8	7.5	17.7	33.8
	20年未満	100 (139)	43.9	18.0	12.9	10.1	5.0	10.1	21.3	41.7
	20年以上	100 (321)	53.6	16.2	13.4	8.1	0.9	7.8	11.4	27.1
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
女性	3年未満	100 (205)	44.9	20.0	8.8	9.3	3.4	13.7	16.1	33.5
	5年未満	100 (108)	54.6	20.4	5.6	4.6	2.8	12.0	12.1	31.9
	10年未満	100 (187)	55.1	17.1	9.1	3.7	1.1	13.9	8.0	22.1
	15年未満	100 (99)	57.6	12.1	8.1	5.1	2.0	15.2	9.1	28.4
	20年未満	100 (80)	41.3	25.0	7.5	5.0	3.8	17.5	13.9	27.8
	20年以上	100 (83)	48.2	14.5	9.6	6.0	2.4	19.3	13.3	32.9
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	

男女別・労働組合の有無別に見たものが、第3-1-11表である。女性では目立った傾向はないが、男性の場合は、「0時間」の比率で「ある」ほうが高い。しかし、「0時間」を除いた平均値では、「ある」も「ない」もほとんど差がない。

第3-1-11表 男女別・労働組合の有無別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	ある	100 (732)	50.7	16.9	12.3	10.7	3.7	5.7	17.2	37.3
	ない	100 (604)	41.4	16.7	14.2	14.1	3.8	9.8	21.0	38.8
	無回答	- (1)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	ある	100 (286)	51.0	17.5	7.7	7.0	1.7	15.0	11.8	29.5
	ない	100 (476)	50.0	18.7	8.4	5.0	2.9	14.9	12.2	29.5
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・労働組合への加入の有無別に見たものが、第3-1-12表である。特に男性では、「0時間」の比率が「組合員」で高く、また「0時間」を除いた平均値でも「組合員」のほうが6時間ほど短い。以上のように、男性に関しては、労働組合の影響があるということを示唆している。

第3-1-12表 男女別・労働組合への加入の有無別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	組合員	100 (638)	52.4	17.4	12.2	9.9	3.3	4.9	15.6	34.7
	非組合員	100 (683)	40.8	16.3	14.1	14.5	4.1	10.2	22.1	40.6
	無回答	- (16)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	組合員	100 (219)	48.4	17.8	10.5	7.3	1.4	14.6	12.3	28.3
	非組合員	100 (535)	51.8	18.5	7.3	5.0	3.0	14.4	11.9	30.1
	無回答	- (12)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・年収階層別に見たものが、第3-1-13表である。不払い労働時間が「0時間」の比率は、男性では年収が多いほど高まる傾向にあり、女性では反対に年収が多いほど低くなる傾向にある。「0時間」を除いた平均値では、男女とも「300～499万円」、「500～699万円」の階層が最も長い。このように、年収と不払い労働時間とは何らかの関連がある可能性があるが、他の属性をコントロールしてみないと詳しいことはわからない。

第3-1-13表 男女別・年収階層別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	100～299万円	100 (152)	44.1	21.7	11.2	10.5	2.6	9.9	16.4	32.1
	300～499万円	100 (550)	45.5	15.5	12.2	14.4	5.1	7.5	21.9	43.0
	500～699万円	100 (360)	48.3	15.8	13.6	11.1	3.6	7.5	18.5	38.7
	700～999万円	100 (230)	50.0	18.3	15.7	9.6	1.7	4.8	14.1	29.7
	1,000～1,999万円	100 (21)	28.6	23.8	28.6	14.3	4.8	0.0	23.7	33.1
	無回答	- (24)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	100～299万円	100 (336)	49.7	19.9	6.8	4.5	1.8	17.3	10.0	25.1
	300～499万円	100 (280)	50.7	18.9	8.6	6.1	2.9	12.9	12.7	30.3
	500～699万円	100 (75)	46.7	17.3	12.0	10.7	4.0	9.3	16.9	34.7
	700～999万円	100 (22)	45.5	13.6	22.7	9.1	0.0	9.1	12.0	24.0
	1,000～1,999万円	100 (2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	-	-
	無回答	- (51)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

## 2. 男女別・労働時間階層別など

男女別・所定労働時間の階層別に不払い労働時間を見たものが、第3-1-14表である。法律違反なのか回答者の誤解なのか判断できない所定労働時間もあるが、男女ともに不払い労働時間が「0時間」という人は、所定労働時間の長い人ほど少ない。しかし「0時間」を除いた平均値で見ると、男性は「40時間超44時間以下」と「44時間超48時間以下」を除いてだいたい40時間前後となっている。女性は、若干のばらつきがあるが、概ね所定労働時間が長いほど不払い労働時間も長い傾向にある。



第3-1-14表 男女別・所定労働時間階層別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	30時間～35時間未満	100 (8)	62.5	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	4.3	15.0
	35時間～37時間30分未満	100 (60)	41.7	15.0	16.7	16.7	3.3	6.7	21.9	39.5
	37時間30分～40時間未満	100 (262)	49.6	13.0	17.2	9.5	4.6	6.1	19.0	40.2
	40時間	100 (581)	50.3	16.5	11.2	12.7	3.8	5.5	18.8	40.2
	40時間超44時間以下	100 (93)	45.2	20.4	12.9	11.8	1.1	8.6	15.9	31.4
	44時間超48時間以下	100 (155)	41.9	21.3	14.8	9.7	1.3	11.0	14.2	26.9
	48時間超60時間以下	100 (104)	36.5	16.3	13.5	20.2	2.9	10.6	22.5	38.0
	無回答	- (74)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
女性	30時間～35時間未満	100 (22)	45.5	18.2	0.0	4.5	0.0	31.8	4.1	12.4
	35時間～37時間30分未満	100 (83)	60.2	18.1	6.0	2.4	1.2	12.0	6.5	20.8
	37時間30分～40時間未満	100 (100)	57.0	17.0	11.0	2.0	1.0	12.0	6.9	19.7
	40時間	100 (315)	50.8	18.1	6.7	7.9	2.5	14.0	13.1	31.9
	40時間超44時間以下	100 (69)	49.3	23.2	11.6	2.9	2.9	10.1	11.0	24.5
	44時間超48時間以下	100 (85)	42.4	20.0	12.9	7.1	4.7	12.9	18.6	36.3
	48時間超60時間以下	100 (49)	30.6	22.4	8.2	12.2	6.1	20.4	25.1	40.7
	無回答	- (43)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	

男女別・勤務時間制度別に見たものが、第3-1-15表である。男女とも、「裁量労働制・みなし労働」での「0時間」がかなり少ない。これは「0時間」を除いた平均値で見ても同様で、男性は45.6時間、女性は46.9時間となっており、他の勤務時間制度よりもかなり長くなっている。裁量労働やみなしの適用を受けている場合、実際の労働時間が「みなし労働時間」を相当程度上回っている可能性が高い。

第3-1-15表 男女別・勤務時間制度別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	通常の勤務時間制度	100 (900)	45.0	16.8	13.7	13.6	3.8	7.2	20.1	39.0
	フレックスタイム	100 (156)	52.6	18.6	14.7	9.0	1.9	3.2	14.1	30.8
	変形労働時間制	100 (59)	45.8	16.9	16.9	5.1	6.8	8.5	19.8	39.5
	交替制	100 (164)	57.3	16.5	7.3	5.5	2.4	11.0	12.0	33.6
	裁量労働制・みなし労働	100 (58)	22.4	13.8	13.8	27.6	8.6	13.8	33.8	45.6
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	通常の勤務時間制度	100 (556)	52.7	17.3	7.4	5.4	2.3	14.9	11.3	29.6
	フレックスタイム	100 (59)	54.2	13.6	15.3	6.8	0.0	10.2	8.8	22.2
	変形労働時間制	100 (24)	54.2	29.2	4.2	4.2	0.0	8.3	5.5	13.3
	交替制	100 (104)	44.2	24.0	8.7	5.8	2.9	14.4	14.4	29.9
	裁量労働制・みなし労働	100 (23)	4.3	17.4	13.0	17.4	13.0	34.8	43.7	46.9
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・出退勤管理方法別に見たものが、第3-1-16表である。不払い労働時間が「0時間」の比率は、男性では「各自のIDカードで管理」が62.7%と多く、反対に「名札やホワイトボードへの記入」(31.6%)、「特にない」(37.6%)で少ない。女性でも「各自のIDカードで管理」が最も多い(64.4%)のは男性と同様だが、「職場の管理者による点検」(38.0%)が最も少ないという点は異なっている。「0時間」を除いた平均値では、男性は「名札やホワ

イトボードへの記入」(47.0時間)、「職場の管理者による点検」(46.0時間)が長く、「各自のIDカードで管理」(27.3時間)が少ない。女性では、「名札やホワイトボードへの記入」(60.0時間)、「特にない」(42.2時間)などで長く、「職場の管理者による点検」(21.6時間)、「タイムレコーダーへの打刻」(24.8時間)が短い。このように、男女で多少の相違はあるが、総じてIDカードやタイムレコーダーを使用している場合の不払い労働時間は短く、名札やホワイトボードなどを使用している場合は長いという傾向がある。

第3-1-16表 男女別・出退勤管理方法別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	職場の管理者による点検	100 (148)	48.0	14.2	12.8	9.5	5.4	10.1	21.4	46.0
	出勤簿への押印・記入	100 (377)	46.2	17.2	11.9	13.0	3.4	8.2	19.0	38.2
	タイムレコーダーへの打刻	100 (377)	46.4	17.2	14.1	10.3	4.5	7.4	18.8	37.7
	各自のIDカードで管理	100 (142)	62.7	16.2	7.7	5.6	0.7	7.0	8.9	27.3
	名札やホワイトボードへの記入	100 (38)	31.6	18.4	15.8	18.4	7.9	7.9	30.9	47.0
	その他	100 (67)	40.3	13.4	23.9	16.4	0.0	6.0	17.8	31.1
	特にない	100 (178)	37.6	19.1	14.6	19.7	3.9	5.1	22.8	37.8
	無回答	- (10)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	職場の管理者による点検	100 (50)	38.0	16.0	20.0	4.0	0.0	22.0	11.1	21.6
	出勤簿への押印・記入	100 (270)	49.6	18.5	7.8	7.8	2.2	14.1	13.1	31.1
	タイムレコーダーへの打刻	100 (252)	50.0	23.4	5.6	4.4	2.8	13.9	10.4	24.8
	各自のIDカードで管理	100 (59)	64.4	8.5	6.8	6.8	1.7	11.9	9.2	34.2
	名札やホワイトボードへの記入	100 (15)	46.7	20.0	6.7	0.0	13.3	13.3	27.7	60.0
	その他	100 (33)	57.6	21.2	12.1	3.0	0.0	6.1	6.2	15.9
	特にない	100 (83)	50.6	9.6	10.8	7.2	3.6	18.1	16.1	42.2
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・総労働時間の階層別に見たものが、第3-1-17表である。当然であるが、男女とも総労働時間が長いほど、不払い労働時間が「0時間」である比率は低くなり、不払い労働時間の平均値も長くなっている。総労働時間が「260時間以上」の場合は、不払い労働時間の平均値が異様に長くなっているが、これは、睡眠時間もほとんどないほど働いたというような極端な例を含めているためであると思われる(この質問では100時間未満と600時間以上の回答を除外している)。なお、総労働時間と不払い労働時間(0時間を含む)の相関係数は、男性0.526、女性0.537とかなり強い正の相関関係にあり、クロス表の結果とも整合的である。

第3-1-17表 男女別・6月の総労働時間階層別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	160時間未満	100 (98)	64.3	17.3	7.1	2.0	0.0	9.2	4.4	15.1
	180時間未満	100 (238)	68.5	15.5	4.6	0.4	0.8	10.1	4.3	18.1
	200時間未満	100 (286)	54.2	24.5	13.3	1.4	1.4	5.2	8.9	20.7
	220時間未満	100 (255)	41.2	22.0	21.6	10.2	1.2	3.9	15.1	26.3
	240時間未満	100 (147)	32.7	13.6	21.1	28.6	0.7	3.4	24.6	37.2
	260時間未満	100 (105)	25.7	7.6	18.1	38.1	2.9	7.6	35.3	48.9
	260時間以上	100 (123)	22.0	6.5	4.9	35.8	25.2	5.7	63.7	83.1
	無回答	- (85)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
女性	160時間未満	100 (101)	65.3	14.9	4.0	1.0	0.0	14.9	2.5	10.6
	180時間未満	100 (240)	65.8	17.9	2.1	0.0	0.4	13.8	2.6	10.9
	200時間未満	100 (171)	48.5	29.2	10.5	2.3	0.6	8.8	7.7	16.5
	220時間未満	100 (79)	34.2	20.3	20.3	13.9	1.3	10.1	17.2	27.8
	240時間未満	100 (44)	27.3	15.9	18.2	25.0	0.0	13.6	21.0	30.7
	260時間未満	100 (26)	19.2	0.0	23.1	42.3	0.0	15.4	36.0	46.6
	260時間以上	100 (31)	16.1	6.5	9.7	19.4	35.5	12.9	74.2	91.1
	無回答	- (74)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	

男女別・超過労働時間の階層別に見たものが、第3-1-18表である。総労働時間と同様に、男女とも超過労働時間が長いほど不払い労働時間が長い。男性では、超過労働時間が30時間を超えると、不払い労働時間が「0時間」の比率は4割となり、さらに超過労働時間が50時間を超えると3割、100時間を超えると1割強となり、それに応じて不払い労働時間の平均値も長くなっている。女性も同様の傾向である。なお、超過労働時間と不払い労働時間の相関係数は、男性0.824、女性0.883となっており、非常に強い正の相関関係にある。

第3-1-18表 男女別・6月の超過労働時間階層別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	0時間	100 (187)	85.6	0.0	0.0	0.0	0.0	14.4	-	-
	5時間未満	100 (61)	60.7	36.1	0.0	0.0	0.0	3.3	0.9	2.5
	10時間未満	100 (60)	61.7	35.0	0.0	0.0	0.0	3.3	1.6	4.4
	15時間未満	100 (112)	58.0	41.1	0.0	0.0	0.0	0.9	3.4	8.3
	20時間未満	100 (60)	55.0	45.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.5	12.1
	30時間未満	100 (179)	50.8	20.1	28.5	0.0	0.0	0.6	8.0	16.3
	50時間未満	100 (281)	40.2	18.9	28.5	12.1	0.0	0.4	15.1	25.2
	100時間未満	100 (256)	29.3	7.4	17.2	43.8	0.0	2.3	32.8	46.8
	100時間以上	100 (83)	12.0	1.2	1.2	21.7	60.2	3.6	108.9	124.4
	無回答	- (58)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
女性	0時間	100 (220)	79.5	0.0	0.0	0.0	0.0	20.5	-	-
	5時間未満	100 (73)	61.6	38.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	2.2
	10時間未満	100 (62)	58.1	41.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	4.8
	15時間未満	100 (83)	45.8	54.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7	8.7
	20時間未満	100 (25)	48.0	40.0	0.0	0.0	0.0	12.0	5.6	12.4
	30時間未満	100 (92)	45.7	20.7	30.4	0.0	0.0	3.3	9.0	17.0
	50時間未満	100 (70)	32.9	10.0	32.9	21.4	0.0	2.9	20.0	30.3
	100時間未満	100 (60)	21.7	6.7	18.3	45.0	0.0	8.3	34.6	45.3
	100時間以上	100 (27)	3.7	3.7	3.7	11.1	70.4	7.4	123.7	128.9
	無回答	- (54)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	

男女別・超過勤務手当等の支給時間階層別に見たものが、第3-1-19表である。本来、超過勤務手当等の支給時間が増加すれば、不払い労働時間は短くなる（超過勤務手当等支給時間が少なければ、不払い労働時間は長くなる）はずである。実際、男女とも超過勤務手当等支給時間が「0時間」の人々は、男性425人、女性334人と他の階層よりもかなり多く、これ自体が問題である。また、超過勤務手当等支給時間が「0時間」の場合と、「50時間以上」を比べると、明らかに「50時間以上」のほうが不払い労働時間「0時間」の比率は高い。しかし、支給時間が0時間を超え50時間までの範囲では、あまり明確な傾向が見られない。「0時間」を除いた平均値では、支給時間「0時間」と「5時間未満」とでかなり異なっており、支給時間が5時間を超えると不払い労働時間の平均値はさほど増減しない。これは、超過勤務手当等がまったく支給されない（「0時間」）よりは、少しでも支給されているほうが、不払い労働時間が短いということを示唆している。しかし反面で、支給時間が長くなっても不払い労働時間があまり変化しないということは、この表からだけでは説明が難しい。ここで指摘できることは、超過勤務手当等の支給時間が一定以上になると、不払い労働時間の量も常に一定量を保つ傾向があるということかもしれない。なお、超過勤務手当等支給時間と不払い労働時間の相関係数は、男性-0.154、女性-0.043となっており、弱い負の相関関係にあった。

第3-1-19表 男女別・6月の超過勤務手当等支給時間階層別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	0時間	100 (425)	37.6	14.1	18.4	23.1	6.4	0.5	28.6	46.1
	5時間未満	100 (77)	48.1	36.4	9.1	1.3	1.3	3.9	8.9	17.7
	10時間未満	100 (78)	47.4	28.2	12.8	3.8	6.4	1.3	18.0	34.7
	15時間未満	100 (122)	53.3	20.5	13.1	8.2	3.3	1.6	14.9	32.4
	20時間未満	100 (76)	43.4	27.6	10.5	15.8	2.6	0.0	20.1	35.4
	30時間未満	100 (157)	58.0	14.6	14.6	9.6	2.5	0.6	13.4	32.3
	50時間未満	100 (200)	56.5	18.0	13.5	9.0	2.5	0.5	14.8	34.1
	50時間以上	100 (111)	76.6	9.0	6.3	6.3	1.8	0.0	8.1	34.7
	無回答	- (91)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	0時間	100 (334)	52.4	22.2	12.9	8.4	3.6	0.6	14.6	30.9
	5時間未満	100 (66)	68.2	25.8	0.0	1.5	1.5	3.0	5.4	18.1
	10時間未満	100 (64)	56.3	29.7	3.1	7.8	3.1	0.0	11.3	25.8
	15時間未満	100 (57)	66.7	19.3	7.0	5.3	1.8	0.0	9.4	28.3
	20時間未満	100 (19)	63.2	21.1	5.3	10.5	0.0	0.0	10.2	27.6
	30時間未満	100 (60)	70.0	11.7	10.0	5.0	3.3	0.0	11.8	39.2
	50時間未満	100 (35)	65.7	14.3	11.4	8.6	0.0	0.0	8.8	25.6
	50時間以上	100 (21)	66.7	14.3	14.3	0.0	4.8	0.0	9.6	28.7
	無回答	- (110)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・超過勤務手当不支給理由の選択別に見たものが、第3-1-20表である。「その残業時間が法定労働時間内だから」の場合は、男女とも「選択」した場合の「0時間」の比率が高い。しかし「0時間」を除いた平均値では、男性の場合は「選択」のほうが長くなっている。「残業時間に関係なく定額で支給されるから」では、男女とも「選択」した場合の「0時間」の比率が低い。また男性の場合は、「0時間」を除いた平均値も「選択」のほうが長く

なっている。「自分が納得する成果を出すために残業しているので、残業手当の申請をしていないから」の場合は、男女とも「選択」した場合の「0時間」を除いた平均値が短い。「残業手当を申請しても、予算の制約で支払われないから」の場合は、男女とも「選択」した場合の「0時間」の比率が低い、平均値ではあまり大きな差が見られない。「上司がイヤな顔をするので、手当を申請しにくいから」の場合は、男女とも「選択」、「非選択」にまったく差が見られなかった。この設問の問題点は、回答者が自分の超過勤務のことを前提としているのか、それとも職場や会社全体のことを想定しているのかという区別ができないということである。したがって、実際の不払い労働時間の長さとの関連が明確にできない可能性がある。また、回答者が勤務先の超過勤務手当の支給方法についてどこまで正確な情報を持っているのかという問題もある。

第3-1-20表 男女別・超過勤務手当が支給されない理由の選択別に見た不払い労働時間

		TOTAL		0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
その残業時間内だから	男性	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4	
		選択	100 (169)	62.7	13.0	5.9	7.1	3.0	8.3	12.6	39.7	
		非選択	100 (1168)	44.1	17.4	14.2	13.0	3.9	7.4	19.8	37.9	
		無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1		
	女性	選択	100 (118)	68.6	13.6	3.4	2.5	1.7	10.2	6.0	25.4	
非選択		100 (648)	46.9	19.1	9.1	6.5	2.6	15.7	13.2	29.9		
無回答		- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
合計		100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4		
定額で支給される関係なく	男性	選択	100 (256)	34.4	18.4	15.6	19.1	5.9	6.6	27.8	44.0	
		非選択	100 (1081)	49.3	16.5	12.6	10.6	3.2	7.8	16.8	36.1	
		無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
	女性	選択	100 (119)	39.5	19.3	16.0	8.4	2.5	14.3	16.3	30.2	
		非選択	100 (647)	52.2	18.1	6.8	5.4	2.5	15.0	11.3	29.2	
無回答		- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
合計		100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4		
残を出すが納得する成果を申請してないから	男性	選択	100 (335)	49.3	19.7	14.6	8.4	3.6	4.5	16.0	33.1	
		非選択	100 (1002)	45.5	15.9	12.7	13.6	3.8	8.6	20.0	39.7	
		無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
	女性	選択	100 (170)	45.3	27.6	10.0	4.1	1.8	11.2	9.6	19.6	
		非選択	100 (596)	51.7	15.6	7.7	6.4	2.7	15.9	12.8	33.2	
無回答		- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
合計		100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4		
約申請しても予算の制約で支払われないから	男性	選択	100 (301)	40.5	20.3	16.9	11.3	5.0	6.0	21.0	36.9	
		非選択	100 (1036)	48.2	15.8	12.1	12.5	3.4	8.0	18.3	38.5	
		無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
	女性	選択	100 (135)	47.4	20.0	9.6	8.1	3.0	11.9	14.6	31.5	
		非選択	100 (631)	50.9	17.9	7.9	5.4	2.4	15.5	11.5	28.9	
無回答		- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
合計		100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4		
上司がイヤな顔を申請しにくいから	男性	選択	100 (190)	46.8	20.5	15.3	11.1	1.6	4.7	15.0	29.4	
		非選択	100 (1147)	46.4	16.2	12.8	12.5	4.1	8.0	19.6	39.6	
		無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
	女性	選択	100 (109)	50.5	22.0	10.1	4.6	2.8	10.1	12.9	29.3	
		非選択	100 (657)	50.2	17.7	7.9	6.1	2.4	15.7	11.9	29.5	
無回答		- (0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
合計		100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4		

男女別・労働時間の変化別に見たものが、第3-1-21表である。1年前と比べて現在(2004年6月)の労働時間が「増えている」と回答している場合、不払い労働時間の平均は、「変わらない」や「減っている」よりもかなり長い。特に女性よりも男性のほうでその傾向が顕著である。労働者個人の主観的な回答ではあるが、労働時間が増えている場合には、不払い労働時間も長くなっているということを示唆している。

第3-1-21表 男女別・労働時間の変化別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	増えている	100 (313)	33.9	12.8	22.0	20.8	6.4	4.2	30.1	46.6
	変わらない	100 (708)	49.3	18.2	9.9	10.0	3.5	9.0	16.4	35.9
	減っている	100 (198)	56.6	17.2	14.6	5.1	1.5	5.1	10.9	27.0
	わからない	100 (115)	46.1	19.1	6.1	14.8	1.7	12.2	16.3	34.3
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	増えている	100 (152)	34.9	24.3	15.1	14.5	4.6	6.6	20.4	32.6
	変わらない	100 (429)	53.4	16.6	5.8	4.4	2.3	17.5	10.5	29.8
	減っている	100 (106)	62.3	17.9	4.7	0.9	0.9	13.2	4.7	16.7
	わからない	100 (69)	47.8	17.4	13.0	2.9	1.4	17.4	12.8	30.4
	無回答	- (10)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・労働時間に対する考え方別に見たものが、第3-1-22表である。一見してわかることは、男女とも「もっと短くしたい」場合の不払い労働時間が長いことである。現在の労働時間を短くしたいと考えている労働者の不払い労働時間は、そうでない労働者よりも長いということであろう。

第3-1-22表 男女別・労働時間に対する考え方別に見た不払い労働時間

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男性	もっと短くしたい	100 (622)	30.4	16.2	20.9	21.7	6.1	4.7	30.1	44.2
	適当な長さである	100 (620)	60.6	17.7	6.5	4.0	1.8	9.4	8.8	26.6
	もっと長くしたい	100 (69)	62.3	17.4	5.8	1.4	0.0	13.0	3.8	13.5
	その他	100 (21)	47.6	9.5	9.5	14.3	4.8	14.3	19.6	44.0
	無回答	- (5)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女性	もっと短くしたい	100 (325)	33.5	22.8	14.5	12.3	4.3	12.6	21.2	34.4
	適当な長さである	100 (405)	63.0	15.6	3.5	1.2	1.2	15.6	5.2	20.4
	もっと長くしたい	100 (25)	68.0	8.0	4.0	0.0	0.0	20.0	1.6	10.7
	その他	100 (7)	42.9	14.3	14.3	0.0	0.0	28.6	7.2	18.0
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4

男女別・長時間労働・残業対策の実施別に見たものが、第3-1-23表である。「ノー残業デーの実施」では、男女とも「やっている」の「0時間」が「やっていない」よりも多い。不払い労働時間の平均値でも「やっている」のほうが、「やっていない」より短い。「退勤時刻の際の呼びかけ」でも、男女ともに「やっている」の「0時間」の回答比率が高く、また

平均値でも短い。しかし、「ノー残業デーの実施」に比べるとその差は小さい。「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」では、男女とも「やっている」の「0時間」の回答比率は高いが、「0時間」を除いた平均値ではあまり大きな差が見られない。「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」では、男女とも「やっている」の「0時間」の回答比率が高く、「0時間」を除いた平均値でも、「やっている」のほう短くなっている。この設問項目については、回答者が勤務先の長時間労働・残業対策に関してどこまで情報を入手しているかという点で、やや疑問が残る。しかしながら、少なくとも「やっている」と回答している場合は、「やっていない」場合よりも不払い労働時間が短いようであり、勤務先に関する貴重な属性として考察する価値がある。

第3-1-23表 男女別・長時間労働・残業対策の実施別に見た不払い労働時間

		TOTAL		0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	平均(時間・0時間を除く)	
		TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4	
ノー残業デーの実施	男性	やっている	100 (406)	54.7	16.5	13.3	6.7	2.7	6.2	13.0	31.0	
		やっていない	100 (834)	41.4	17.3	14.0	15.6	4.7	7.1	23.1	41.7	
		わからない	100 (88)	55.7	15.9	5.7	6.8	0.0	15.9	6.7	19.8	
		無回答	- (9)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
	女性	やっている	100 (172)	57.6	15.7	8.7	4.7	1.2	12.2	8.1	23.5	
		やっていない	100 (525)	48.0	19.8	8.8	6.7	3.0	13.7	13.8	31.2	
		わからない	100 (62)	53.2	12.9	3.2	1.6	1.6	27.4	7.1	26.8	
		無回答	- (7)	-	-	-	-	-	-	-	-	
		合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	
退勤時刻の びか けの 終業の呼	男性	やっている	100 (328)	52.4	16.5	11.0	9.5	3.0	7.6	14.8	34.2	
		やっていない	100 (927)	43.7	17.6	14.3	13.7	4.2	6.5	21.1	39.5	
		わからない	100 (67)	56.7	11.9	7.5	4.5	0.0	19.4	5.8	19.6	
		無回答	- (15)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
	女性	やっている	100 (184)	53.8	16.8	6.5	4.3	2.2	16.3	10.1	28.4	
		やっていない	100 (520)	49.6	18.8	9.6	6.5	2.7	12.7	13.0	30.1	
		わからない	100 (51)	52.9	15.7	2.0	3.9	2.0	23.5	8.5	27.5	
		無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-	-	-	
		合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	
実労働時間の把握と その上司への 注意・助言	男性	やっている	100 (409)	58.9	13.2	10.3	7.6	3.2	6.8	13.5	36.8	
		やっていない	100 (734)	38.3	18.9	15.5	15.8	4.9	6.5	23.9	40.5	
		わからない	100 (183)	50.8	17.5	10.4	8.2	0.5	12.6	10.8	25.8	
		無回答	- (11)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
	女性	やっている	100 (205)	60.5	13.7	6.8	5.4	2.0	11.7	8.6	27.3	
		やっていない	100 (413)	45.3	21.8	10.7	5.8	2.7	13.8	13.1	27.7	
		わからない	100 (138)	52.9	13.8	3.6	6.5	2.9	20.3	14.2	42.3	
		無回答	- (10)	-	-	-	-	-	-	-	-	
		合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	
定期検診以外での 長時間労働に関する カウンセリング	男性	やっている	100 (318)	53.8	16.4	11.3	10.4	1.9	6.3	14.1	33.1	
		やっていない	100 (869)	41.3	18.0	15.1	13.8	5.1	6.8	22.4	40.2	
		わからない	100 (138)	61.6	12.3	5.8	6.5	0.0	13.8	7.9	27.7	
		無回答	- (12)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1	
	女性	やっている	100 (127)	56.7	11.8	15.0	3.9	0.8	11.8	8.3	23.3	
		やっていない	100 (552)	48.2	20.7	7.2	6.0	3.1	14.9	13.2	30.4	
		わからない	100 (82)	57.3	12.2	4.9	7.3	1.2	17.1	10.0	32.2	
		無回答	- (5)	-	-	-	-	-	-	-	-	
		合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	

第2節 クロス集計結果及び既存研究からの示唆

ここでは、後に分析する際の重要な視点を提供している上記の集計結果やこれまでの他の

調査研究成果を概観する。

初めに、男女別・他の属性別で見たクロス集計結果から示唆される点を列挙すると、以下のようになる。

## 1. クロス集計結果より

### (1) 年齢・勤続年数による相違

第3-1-1表で見たように、男性の場合は20～30歳代のほうが、40～50歳代よりも不払い労働時間が長かった。勤続年数や役職などによる影響との違いを考慮する必要があるが、年齢による影響を検証することは重要であろう。また、第3-1-10表で見たように、男女とも比較的勤続年数が短い方が不払い労働時間が長い傾向にあった。年齢による影響などとの区別が必要だが、勤続年数の影響を検証することも重要であろう。

### (2) 学歴による相違

第3-1-2表で見たように、男女とも「大卒以上」で不払い労働時間が長かった。職種などの属性をコントロールした上での学歴の影響を見ることも重要であろう。

### (3) 勤務先の業種による相違

第3-1-3表で見たように、男性の場合「金融・保険業、不動産業」、「サービス業」など、女性の場合は「公務」の不払い労働時間が長かった。したがって、勤務先の業種による影響を検証する必要がある。

### (4) 勤務先の従業員規模による相違

第3-1-4表で見たように、男性の場合は相対的に従業員規模が大きいほど、不払い労働時間が「0時間」との回答が増加していた。したがって、勤務先の従業員規模による影響を検証する必要がある。

### (5) 勤務先の経営状況・従業員数の変化

第3-1-5表で見たように、勤務先の最近の経営状況と不払い労働時間とはあまり明確な関係が見られなかった。調査対象が労働者個人であること、設問の選択肢が「かなりよい」、「まあまあよい」、「良くも悪くもなっていない」、「少し悪くなっている」、「かなり悪くなっている」といった順位尺度だけであることなどによるものかもしれない。また、第3-1-6表で見たように、勤務先の従業員数の変化と不払い労働時間もあまり明確な関係が見られなかった。従業員数について実数での経年変化で聞くというような詳細な質問ではないことなどが背景にあると思われる。しかしながら、経営状況や従業員数の変化などは、勤務先に関する数少ない情報でもあるので、どのような影響が現れるかを確認することも重要であろう。

### (6) 職種による相違

第3-1-8表で見たように、男女とも製造現場などのブルーカラーで不払い労働時間があまり長くなく、営業・販売や一部の専門職では長いという傾向が見られた。したがって、職種による影響を検証する必要がある。



### (7) 労働組合・組合への加入による相違

第3-1-11表、第3-1-12表で見たように、特に男性では、労働組合がある場合、また労働組合へ加入している場合、不払い労働時間が「0時間」との回答比率が高かった。したがって、労働組合の有無や労働組合への加入状況の影響を検証する必要がある。

### (8) 年収による相違

第3-1-13表で見たように、年収階層による相違は男性と女性でそれぞれ異なるものの、何らかの関連があることが示唆された。年収の影響を検証するために、他の属性をコントロールした分析が必要である。

### (9) 勤務時間制度・出退勤管理方法による相違

第3-1-15表、第3-1-16表で見たように、男女とも、勤務時間制度や出退勤管理方法でも不払い労働時間に相違が見られた。勤務時間制度では、「裁量労働制・みなし労働」で不払い労働時間が長く、出退勤管理方法では、IDカードやタイムレコーダーを使用している場合に不払い労働時間が短く、名札やホワイトボードを使用している場合には長かった。これらの勤務時間制度や出退勤管理方法の影響を検証する必要がある。

### (10) 労働時間の長さによる相違

第3-1-14表、第3-1-17表、第3-1-18表、第3-1-19表で見たように、男女とも、労働時間の長さとは不払い労働時間はかなり明確に関連している。特に、総労働時間、超過労働時間が長いほど、不払い労働時間も長いという傾向が見られた。また、超過勤務手当等支給時間との関係については、やや複雑な関連が見られた。従属変数との関係を考慮に入れた上で、これらの影響を検証する必要がある。

### (11) 超過勤務手当不支給の理由

第3-1-20表で見たように、超過勤務手当が支給されない理由によって不払い労働時間に相違がある可能性は否定できない。前述したように、設問に問題があるため、必ずしも十分に影響を検証することはできないが、労働者個人の調査ではあまり得ることのできない勤務先に関する情報として貴重な変数でもある。そのため、解釈については考慮が必要であるが、その影響を検証する価値はあると思われる。

### (12) 労働時間に対する考えの相違

第3-1-21表、第3-1-22表で見たように、男女とも、現在の労働時間が1年前よりも「増えている」、また「もっと短くしたい」と回答している場合の不払い労働時間はかなり長かった。労働者の主観的な回答は、絶対的な労働時間の量の変動という客観性を担保するとは限らないが、労働時間の増減や、労働時間に対する意向が不払い労働時間に与える影響を検証することは重要であろう。

### (13) 長時間労働・残業対策

第3-1-23表で見たように、個別の労働者の回答であるが、それでも勤務先が長時間労働や残業などのための対策を実施している場合は、実施していない場合よりも不払い労働時

間が短い傾向にあった。勤務先の長時間労働や残業に対する対策という意味で、検証する必要がある。

以上、(1) から (13) で指摘した項目は、クロス表による何らかの関連性が示唆された属性や、また関連性が不明瞭でも、属性を一定にするという意味で使用する価値のあると思われる変数である。しかしながら、勤務先の所在地と役職に関しては、以下のような理由により、使用することを避けた方が良く考える。まず、第3-1-7表で見たように、勤務先の所在地では、「関東」と「九州・沖縄」の不払い労働時間が長かった。しかし、47都道府県に区分するには、統計的分析に耐え得る回答件数が少ない県がいくつもあり、仮に東京都とそれ以外というような方法にしても、その背景に何があるのかまで知ることは難しい。したがって、所在地を独立変数として使用するのとは適当ではないと考える。さらに、第3-1-9表で見たように、役職と不払い労働時間もあまり明確な関係が見られなかった。ここでは、不払い労働時間を対象としているため、「一般社員」と「係長・主任」だけが対象となっていることから、あまり明確な影響を与えていないのかもしれない。また、今回の分析対象（係長・主任以下）の不払い労働時間を見る上では、役職よりも職種や勤務時間制度などのほうがより重要であると思われるので、役職を独立変数として使用するのとは適当ではないと考える。

## 2. その他既存の調査研究から

第1章で紹介したように、不払い労働時間に関する調査研究はあまり多くない。したがって、以下の統計的な分析に際しては、基本的にどのような属性が影響するのかを探索的に検証することになる。

連合総研[2002]の中で分析を担当した小倉[2002]によれば<sup>1</sup>、不払い労働時間が長い労働者の特性として、男性、中高年、高学歴、大企業勤務、通常の勤務時間制度、恒常的に労働時間が長い、最近の労働時間が長いと感じているなどが指摘されている。これらは、1で指摘したものと内容がほぼ重複する。2004年調査の個票を使った分析に際しても、1で指摘したような属性を独立変数とすることに、ある程度の有効性が示されていると考える。

さらに、連合[2003]では<sup>2</sup>、男女別でかなりの相違があること、「金融・保険・不動産」や「商業・流通」で長いこと、「営業・販売・サービス職」、「専門・技術職」で長いこと、男性の場合、20歳代後半から40歳代前半で長いこと、勤務時間制度では「事業場外みなし制」、「フレックスタイム制」、「裁量労働制」で「不払い残業」の頻度が多いことなどが示されている。これらの結果も、1で指摘したような属性の有効性を示している。

---

<sup>1</sup> 小倉[2002]を参照。

<sup>2</sup> 連合[2003]を参照。

そのほか、小倉・坂口[2004]による労働力調査と毎月勤労統計調査の差の推計でも、性別、従業員規模、業種による相違が指摘されている（第1章参照）。

したがって次に、これらの調査研究成果の成果も踏まえて、上記1に列挙した諸属性を独立変数とした統計的な分析を試みる。

### 第3節 不払い労働時間に影響する要因（分析と考察）

#### 1. 従属変数・分析手法について

「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」を除去したサンプル、全2,103ケースのうち、47.8%（1,006件）が不払い労働時間「0」という回答である。男性は、1,338件のうち621件（46.4%）、女性では766のうち385件（50.3%）が「0」時間である。また、「0」を超える時間については、「1」以上の実数データである。したがって、これに適した分析手法（Tobit）を使用して、男性、女性の2種類のサンプルに対して分析を行う。また、第2節で指摘した独立変数のうち一部については、年齢と勤続年数、労働組合の有無と加入の有無のように、独立変数相互間での相関が強いものがあるため、これらの場合にはどちらか一方を入れた計算結果も表示することとした。

#### 2. 分析結果（男性サンプル）

男性サンプルを対象とした分析結果を第3-3-1表から第3-3-3表に示した。第3-3-1表は独立変数の1つに総労働時間を、第3-3-2表は超過労働時間を、第3-3-3表は超過勤務手当等支給時間を、それぞれ使用しているという点が異なっている。また、推計式1と推計式2の相違は、年齢と勤続年数、労働組合の有無と労働組合への加入の有無を別々に使用した結果である。

##### （1）独立変数に総労働時間を使用した結果

第3-3-1表では、男性の不払い労働時間に影響する要因として、「年齢」（-）、「まあまあよい（勤務先の経営状況）」（+）、「営業・販売、接客」（+）、「製造・生産関連」（-）、「フレックスタイム」（-）、「総労働時間」（+）、「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」（+）、「もっと短くしたい（労働時間に対する考え）」（+）、「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」（-）が検出された。

年齢の含意は、20～59歳までのうち、年齢が高いほど不払い労働時間は短いということである。つまり年齢が低い方が不払い労働時間が長いということになる。経営状況で「まあまあよい」場合に、不払い労働時間が長いという結果は、勤務先の経営状況が良好で、受注量などが増加しているにもかかわらず、従業員数を増加するのではなく、既存の従業員の時間外勤務を増加することで対応しており、そのことが不払い労働時間を長くしているという解釈ができる。しかし、経営状況の判断自体が回答者の主観であるという留保が必要である。

職種では、「営業・販売、接客」で正の、「製造・生産関連」で負の影響が検出された。「営業・販売、接客」では、顧客との関係、働き方や勤務時間管理のあり方にかかなりの問題があることが示唆されたと言える。また、「製造・生産関連」では不払い労働時間が短いということも事実発見であろう。勤務時間制度では、「フレックスタイム」で不払い労働時間が短い。フレックスタイムを運用する上での勤務時間管理方法が背景にあるのかもしれない。「総労働時間」は非常に強く影響していると思われる。そもそも働く全体の時間が長いほど、不払い労働時間も長いという帰結である。超過勤務手当不支給の理由で、「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」を選択している場合の不払い労働時間が長い。回答者の主観であるという留保が必要であるが、企業によっては、月当たりの残業手当などを定額で支給していることがあり、回答者がこのようなケースに該当している可能性も否定できない。労働時間に対する考えで、「もっと短くしたい」場合の不払い労働時間が長いということは、独立変数に使用した「総労働時間」の影響をコントロールしても、「もっと短くしたい」と感じている人の不払い労働時間が長いということである。長時間・残業対策で、「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」が有意に影響している。これは、回答者の主観的判断であるという留保が必要であるが、回答者の情報がある程度正しいとすれば、不払い労働時間を短くするためには、ここに挙げた他の3つ（ノー残業デー、終業呼びかけ、カウンセリング）よりも効果があるということを示唆している。

そのほか、学歴、勤務先の業種、勤務先の従業員規模、勤務先の従業員数の変化、労働組合の有無、組合員か否か、年収、1年前よりの労働時間の増減については、有意な値は検出されなかった。

第3-3-1表 不払い労働時間に影響する要因の分析結果（男性①）

従属変数：不払い労働時間(0時間含む)

変数記号	変数名	推計式1		推計式2	
		係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
年齢		-0.546	0.202 **	—	—
勤続年数		—	—	-0.366	0.219
学歴(ベース=高卒以下)					
	短大・専修卒	-0.940	5.228	-1.777	5.124
	大卒以上	4.268	4.021	4.252	4.046
勤務先の業種(ベース=製造業)					
	建設業	6.069	6.508	4.669	6.467
	電気・ガス・水道・熱供給業	-15.436	10.978	-13.693	10.893
	運輸・通信業	-1.283	6.249	-2.334	6.153
	卸・小売業、飲食店	8.994	6.373	7.171	6.268
	金融・保険業、不動産業	13.642	8.833	11.337	8.711
	サービス業	7.531	5.254	7.820	5.216
	公務	5.986	6.765	6.481	6.691
	その他	7.400	7.083	4.228	7.108
勤務先の従業員規模(ベース=99人以下)					
	100~999人	0.950	4.473	2.668	4.398
	1,000人以上	-2.267	5.415	2.402	5.263
勤務先の経営状況(ベース=良くも悪くもなっていない)					
	かなりよい	-4.498	8.772	-4.105	8.641
	まあまあよい	8.902	4.642	9.387	4.596 *
	少し悪くなっている	6.512	4.554	6.727	4.498
	かなり悪くなっている	6.541	5.244	7.206	5.216
勤務先の従業員数変化(ベース=変わらない)					
	増えている	-0.113	4.749	-0.457	4.690
	減っている	0.337	4.017	0.480	3.966
職種(ベース=総務・一般事務等)					
	営業・販売、接客	12.470	5.876 *	11.023	5.793
	専門職	-0.283	5.577	-1.856	5.527
	製造・生産関連	-10.816	6.058	-12.841	5.956 *
	その他	8.134	8.195	5.479	8.041
労働組合の有無(ベース=なし)					
	労働組合あり	4.741	4.051	—	—
労働組合への加入(ベース=非組合員)					
	組合員	—	—	1.540	3.876
年収		0.017	0.013	0.010	0.013
勤務時間制度(ベース=通常の勤務時間制度)					
	フレックスタイム	-13.394	5.548 *	-12.520	5.446 *
	変形労働時間制	-0.212	7.896	-4.746	7.910
	交替制	-4.183	5.822	-2.217	5.748
	裁量労働制・みなし労働	-3.897	7.627	-2.790	7.470
勤務時間管理方法(ベース=出勤簿への押印・記入)					
	職場の管理者による点検	8.728	6.003	7.582	5.927
	タイムレコーダーへの打刻	-6.365	4.597	-8.598	4.516
	各自のIDカードで管理	-11.649	6.686	-11.449	6.530
	名札やホワイトボードへの記入	17.296	9.659	15.963	9.469
	その他	10.302	7.613	9.852	7.500
	特になし	5.244	5.355	4.744	5.246
総労働時間		0.488	0.038 ***	0.488	0.038 ***
超過勤務手当不支給の理由(ベース=非選択)					
	法定労働時間内だから	-8.304	5.602	-7.134	5.523
	実際の時間に関係なく定額支給だから	9.827	4.241 *	10.054	4.187 *
	成果を出すため手当を申請してないから	6.904	3.972	5.841	3.943
	予算の制約で支払われないから	4.624	3.911	4.505	3.857
	上司がイヤな顔をするから	-4.029	4.486	-2.914	4.422
1年前より労働時間の増減(ベース=変わらない)					
	増えている	1.293	4.018	2.186	3.963
	減っている	-4.607	4.899	-5.053	4.833
労働時間に対する考え(ベース=適当な長さである)					
	もっと短くしたい	23.061	3.754 ***	21.503	3.700 ***
	もっと長くしたい	-2.773	9.623	-1.483	9.513
長時間・残業対策の有無(ベース=やっていない)					
	ノー残業デーの実施	-1.978	4.465	-1.026	4.397
	終業呼びかけ	2.069	4.252	-1.472	4.211
	注意・助言	-14.017	4.213 **	-13.587	4.161 **
	カウンセリング	-2.504	4.813	-1.440	4.734
定数項		-105.649	14.281 ***	-115.519	12.770 ***
Sigma		40.066	1.393	39.330	1.376
		サンプルサイズ=874		サンプルサイズ=863	
		Log likelihood = -2572.4063		Log likelihood = -2536.9463	

注1:筆者推計による。

注2: \*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

## (2) 独立変数に超過労働時間を使用した結果

第3-3-2表では、男性の不払い労働時間に影響する要因として、「卸・小売業、飲食店」(+、「公務」(+、「営業・販売、接客」(+、「製造・生産関連」(-、「フレックスタイム」(-、「各自のIDカードで管理」(-、「名札やホワイトボードへの記入」(+、「特にない(勤務時間管理方法)」(+、「超過労働時間」(+、「法定労働時間内だから」(-、「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」(+、「増えている(1年前より労働時間の増減)」(-、「もっと短くしたい(労働時間に対する考え)」(+、「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」(-)が検出された。

総労働時間を使用した場合と異なる点は、「卸・小売業、飲食店」(+、「公務」(+、「各自のIDカードで管理」(-、「名札やホワイトボードへの記入」(+、「特にない(勤務時間管理方法)」(+、「超過労働時間」(+、「法定労働時間内だから」(-、「増えている(1年前より労働時間の増減)」(-)で、有意な値が検出されたことである。勤務先の業種では、「卸・小売業、飲食店」と「公務」の2つで不払い労働時間が長い。前者については、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、したがって不払い労働時間も長いことが示唆される。また「公務」では、もともと定員や人件費が法令や予算によって定められており、業務量の変動に対して機動的に配分、変動させることが難しいという事情があるが、加えてこの数年間、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。「公務」部門の不払い労働時間が相当程度長いことは新たな事実発見であろう。勤務時間管理方法はかなり示唆に富んでいる。「各自のIDカードで管理」の場合は、不払い労働時間が短く、反対に「名札やホワイトボードへの記入」、「特にない」場合は長い。IDカードで管理することが不払い労働時間を減らす有効な対策の1つであること、反対に名札やホワイトボードなどの使用は、勤務時間管理の運用を曖昧にし、結果的に不払い労働時間を長くする可能性があることが示唆されている。「超過労働時間」も当然であるが、長いほど不払い労働時間も長いという帰結である。超過勤務手当不支給の理由で、「法定労働時間内だから」の場合は、不払い労働時間が短いという結果になった。これに該当する回答者の場合、不払い労働時間が「0時間」との回答が多かったことが背景にあると思われる。1年前より労働時間の増減で「増えている」場合に不払い労働時間が短いという結果になった。労働時間が増えている場合には不払い労働時間も増えているという解釈は可能だが、この場合はなぜこのような結果になったのかは不明である。

その他、有意な値が検出された変数のうち、「営業・販売、接客」(+、「製造・生産関連」(-、「フレックスタイム」(-、「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」(+、「もっと短くしたい」(+、「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」(-)については、(1)と同様の解釈できる。

第3-3-2表 不払い労働時間に影響する要因の分析結果（男性②）

従属変数：不払い労働時間(0時間含む)

変数記号	変数名	推計式1		推計式2	
		係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
年齢		0.187	0.120	—	—
勤続年数		—	—	0.253	0.133
学歴(ベース=高卒以下)					
	短大・専修卒	0.187	0.120	1.706	3.100
	大卒以上	2.198	3.107	4.556	2.464
勤務先の業種(ベース=製造業)					
	建設業	3.511	3.856	3.801	3.899
	電気・ガス・水道・熱供給業	-1.354	6.574	-0.593	6.664
	運輸・通信業	-3.789	3.812	-2.721	3.819
	卸・小売業、飲食店	10.019	3.743 **	9.434	3.774 *
	金融・保険業、不動産業	-0.132	5.275	0.808	5.310
	サービス業	3.154	3.116	3.844	3.151
	公務	11.765	3.989 **	12.782	4.021 **
	その他	6.537	4.169	7.085	4.252
勤務先の従業員規模(ベース=99人以下)					
	100~999人	-4.653	2.633	-4.917	2.638
	1,000人以上	-5.759	3.166	-5.444	3.168
勤務先の経営状況(ベース=良くも悪くもなっていない)					
	かなりよい	-2.923	5.082	-2.174	5.080
	まあまあよい	4.172	2.763	4.415	2.789
	少し悪くなっている	0.968	2.718	1.261	2.734
	かなり悪くなっている	4.212	3.089	3.837	3.132
勤務先の従業員数変化(ベース=変わらない)					
	増えている	-1.501	2.808	-1.582	2.821
	減っている	2.463	2.365	2.152	2.376
職種(ベース=総務・一般事務等)					
	営業・販売、接客	8.931	3.431 **	9.226	3.443 **
	専門職	-1.104	3.249	-0.951	3.286
	製造・生産関連	-9.065	3.560 *	-8.860	3.571 *
	その他	-2.884	4.860	-2.286	4.860
労働組合の有無(ベース=なし)					
	労働組合あり	1.128	2.395	—	—
労働組合への加入(ベース=非組合員)					
	組合員	—	—	-1.690	2.315
年収		-0.008	0.007	-0.008	0.008
勤務時間制度(ベース=通常の勤務時間制度)					
	フレックスタイム	-11.166	3.287 **	-11.083	3.287 **
	変形労働時間制	6.520	4.736	6.171	4.810
	交替制	-0.805	3.464	0.085	3.496
	裁量労働制・みなし労働	4.153	4.484	4.400	4.479
勤務時間管理方法(ベース=出勤簿への押印・記入)					
	職場の管理者による点検	3.733	3.564	3.811	3.589
	タイムレコーダーへの打刻	-1.695	2.710	-1.366	2.717
	各自のIDカードで管理	-8.184	4.028 *	-8.240	4.020 *
	名札やホワイトボードへの記入	15.323	5.694 **	15.289	5.677 **
	その他	10.763	4.489 *	11.102	4.500 *
	特になし	7.932	3.184 *	7.793	3.185 *
超過労働時間		0.949	0.025 ***	0.945	0.026 ***
超過勤務手当不支給の理由(ベース=非選択)					
	法定労働時間内だから	-8.177	3.320 *	-8.007	3.327 *
	実際の時間に関係なく定額支給だから	8.529	2.506 **	7.985	2.519 **
	成果を出すため手当を申請してないから	3.788	2.359	3.779	2.384
	予算の制約で支払われないから	2.264	2.307	1.740	2.322
	上司がイヤな顔をするから	-0.546	2.685	-0.356	2.705
1年前より労働時間の増減(ベース=変わらない)					
	増えている	-5.079	2.354 *	-5.396	2.373 *
	減っている	-0.292	2.860	-0.100	2.870
労働時間に対する考え(ベース=適当な長さである)					
	もっと短くしたい	7.577	2.203 **	7.622	2.208 **
	もっと長くしたい	1.343	5.451	2.117	5.508
長時間・残業対策の有無(ベース=やっていない)					
	ノー残業デーの実施	0.952	2.640	0.579	2.647
	終業呼びかけ	2.728	2.515	2.388	2.540
	注意・助言	-9.679	2.465 ***	-9.714	2.479 ***
	カウンセリング	-2.747	2.835	-2.788	2.841
定数項		-37.086	7.066 ***	-31.608	6.149 ***
Sigma		23.872	0.801	23.851	0.806
		サンプルサイズ=914 Log likelihood = -2420.701		サンプルサイズ=902 Log likelihood = -2390.6643	

注1:筆者推計による。

注2:\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

### (3) 独立変数に超過勤務手当等支給時間を使用した結果

第3-3-3表では、男性の不払い労働時間に影響する要因として、「年齢」(－)、「勤続年数」(－)、「電気・ガス・水道・熱供給業」(－)、「まあまあよい(勤務先の経営状況)」(+ )、「営業・販売、接客」(+ )、「交替制」(－)、「各自のIDカードで管理」(－)、「超過勤務手当等支給時間」(－)、「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」(+ )、「もっと短くしたい(労働時間に対する考え)」(+ )、「ノー残業デーの実施」(－)、「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」(－)が検出された。

総労働時間及び超過労働時間を使用した結果と異なる点は、「勤続年数」(－)、「電気・ガス・水道・熱供給業」(－)、「交替制」(－)、「超過勤務手当等支給時間」(－)、「ノー残業デーの実施」(－)で、有意な値が検出されたことである。「勤続年数」は、年齢と同様の効果を持っていると考えられる。「電気・ガス・水道・熱供給業」で不払い労働時間が短いという結果は、(2)で不払い労働時間が長い業種が検出されたことに加えて、さらにここで不払い労働時間が短い業種が示されたと考えることができる。勤務時間制度では、「交替制」の場合に不払い労働時間は短い。「交替制」と「フレックスタイム」は、「通常の勤務時間制度」に比べて、時間管理がより厳密に行われているか、あるいは単に「交替制」や「フレックスタイム」を適用されている労働者の総労働時間や超過労働時間が短いという影響かもしれない。「超過勤務手当等支給時間」は、前述の通り、負の影響を与えている。これはそもそも不払い労働時間の算出が、「超過労働時間」－「超過勤務手当等支給時間」とされていることから当然の帰結である。通常、多くの企業が採用している「ノー残業デー」は、週のうちせいぜい1日程度であるが、しかしこれを実施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唆されている。

その他、有意な値が検出された変数のうち、「年齢」(－)、「まあまあよい(勤務先の経営状況)」(+ )、「営業・販売、接客」(+ )、「各自のIDカードで管理」(－)、「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」(+ )、「もっと短くしたい」(+ )、「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」(－)については、(1)及び(2)と同様の解釈ができる。



第3-3-3表 不払い労働時間に影響する要因の分析結果（男性③）

従属変数：不払い労働時間(0時間含む)

変数記号	変数名	推計式1		推計式2	
		係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
年齢		-0.913	0.240 ***	—	—
勤続年数		—	—	-0.808	0.262 **
学歴(ベース=高卒以下)					
	短大・専修卒	-1.357	6.296	-1.711	6.238
	大卒以上	6.268	4.775	5.472	4.877
勤務先の業種(ベース=製造業)					
	建設業	1.116	7.727	-2.214	7.758
	電気・ガス・水道・熱供給業	-34.687	13.489 *	-33.774	13.515 *
	運輸・通信業	-3.970	7.423	-6.728	7.404
	卸・小売業、飲食店	0.363	7.510	-1.919	7.512
	金融・保険業、不動産業	17.049	10.337	11.741	10.317
	サービス業	3.473	6.235	2.235	6.253
	公務	-2.747	7.985	-2.624	8.001
	その他	-1.680	8.490	-6.512	8.619
勤務先の従業員規模(ベース=99人以下)					
	100~999人	3.288	5.303	5.597	5.282
	1,000人以上	-0.085	6.326	5.748	6.282
勤務先の経営状況(ベース=良くも悪くもなっていない)					
	かなりよい	3.544	9.976	3.823	9.961
	まあまあよい	10.814	5.533	11.971	5.532 *
	少し悪くなっている	6.348	5.397	6.775	5.397
	かなり悪くなっている	2.510	6.193	3.906	6.227
勤務先の従業員数変化(ベース=変わらない)					
	増えている	1.477	5.633	0.824	5.641
	減っている	-0.861	4.757	0.433	4.752
職種(ベース=総務・一般事務等)					
	営業・販売、接客	13.669	6.862 *	12.273	6.856
	専門職	-0.961	6.485	-3.203	6.510
	製造・生産関連	-5.137	7.029	-8.810	7.006
	その他	13.044	9.655	8.198	9.595
労働組合の有無(ベース=なし)					
	労働組合あり	7.637	4.768	—	—
労働組合への加入(ベース=非組合員)					
	組合員	—	—	3.064	4.599
年収		0.020	0.015	0.014	0.015
勤務時間制度(ベース=通常の勤務時間制度)					
	フレックスタイム	-10.261	6.579	-10.168	6.533
	変形労働時間制	-7.891	9.411	-12.603	9.558
	交替制	-15.489	6.977 *	-13.096	6.945
	裁量労働制・みなし労働	5.183	9.020	6.570	8.932
勤務時間管理方法(ベース=出勤簿への押印・記入)					
	職場の管理者による点検	11.647	7.088	10.522	7.080
	タイムレコーダーへの打刻	-2.373	5.457	-5.741	5.434
	各自のIDカードで管理	-16.340	7.992 *	-16.521	7.914 *
	名札やホワイトボードへの記入	19.612	11.420	18.021	11.349
	その他	12.128	9.067	11.101	9.054
	特になし	1.521	6.401	0.877	6.362
超過勤務手当等支給時間		-0.832	0.114 ***	-0.786	0.112 ***
超過勤務手当不支給の理由(ベース=非選択)					
	法定労働時間内だから	-4.519	6.605	-2.630	6.586
	実際の時間に関係なく定額支給だから	10.918	5.015 *	11.591	5.011 *
	成果を出すため手当を申請してないから	5.166	4.707	4.338	4.726
	予算の制約で支払われないから	7.983	4.632	8.101	4.626
	上司がイヤな顔をするから	-6.285	5.319	-5.083	5.326
1年前より労働時間の増減(ベース=変わらない)					
	増えている	8.504	4.771	9.357	4.766
	減っている	-6.625	5.718	-7.748	5.699
労働時間に対する考え(ベース=適当な長さである)					
	もっと短くしたい	42.077	4.352 ***	40.127	4.342 ***
	もっと長くしたい	-11.706	11.166	-9.750	11.107
長時間・残業対策の有無(ベース=やっていない)					
	ノー残業デーの実施	-10.357	5.210 *	-8.316	5.191
	終業呼びかけ	-3.077	5.041	-6.667	5.061
	注意・助言	-11.602	4.954 *	-11.270	4.956 *
	カウンセリング	2.420	5.651	3.397	5.626
定数項		6.531	14.011	-12.708	12.051
Sigma		48.262	1.640	47.976	1.642
		サンプルサイズ=914		サンプルサイズ=902	
		Log likelihood = -2765.4281		Log likelihood = -2730.1173	

注1:筆者推計による。

注2:\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

#### (4) 男性に関する分析結果のまとめ

以上、(1) から (3) までの分析結果をまとめると、以下のようになる。

##### ア 男性の不払い労働時間を長くする要因

- 「卸・小売業、飲食店」(+)
- 「公務」(+)
- 「まあまあよい(勤務先の経営状況)」(+)
- 「営業・販売、接客」(+)
- 「名札やホワイトボードへの記入」(+)
- 「特にない(勤務時間管理方法)」(+)
- 「総労働時間」(+)
- 「超過労働時間」(+)
- 「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」(+)
- 「もっと短くしたい(労働時間に対する考え)」(+)

##### イ 男性の不払い労働時間を短くする要因

- 「年齢」(-)
- 「勤続年数」(-)
- 「電気・ガス・水道・熱供給業」(-)
- 「製造・生産関連」(-)
- 「フレックスタイム」(-)
- 「交替制」(-)
- 「各自の ID カードで管理」(-)
- 「超過勤務手当等支給時間」(-)
- 「法定労働時間内だから」(-)
- 「増えている(1年前より労働時間の増減)」(-)
- 「ノー残業デーの実施」(-)
- 「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」(-)

### 3. 分析結果（女性サンプル）

女性サンプルを対象とした分析結果を第3-3-4表から第3-3-6表に示した。男性と同様、第3-3-4表は独立変数の1つに総労働時間を、第3-3-5表は超過労働時間を、第3-3-6表は超過勤務手当等支給時間を、それぞれ使用しているという点が異なっている。また、推計式1と推計式2の相違は、年齢と勤続年数、労働組合の有無と労働組合への加入の有無を別々に使用した結果である。

#### （1）独立変数に総労働時間を使用した結果

第3-3-4表では、女性の不払い労働時間に影響する要因として、「まあまあよい（勤務先の経営状況）」（-）、「少し悪くなっている（勤務先の経営状況）」（-）、「専門職」（+）、「裁量労働制・みなし労働」（+）、「総労働時間」（+）、「法定労働時間内だから」（-）、「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」（+）、「もっと短くしたい（労働時間に対する考え）」（+）が検出された。

勤務先の経営状況で、「まあまあよい」も「少し悪くなっている」も双方とも不払い労働時間を短くする効果がある。第1章で述べたように、多くの企業は所定外労働時間の中に景気変動分を含めているので、経営状況が良くなった場合には、景気変動分が増加し、結果的に所定外労働時間が増加する。しかし女性に関する分析結果は、「少し悪くなっている」場合でも有意な値が検出されている。男性の結果と同様、経営状況に関する回答者本人の主観的な判断に基づく結果は解釈しない方が安全かもしれない。「専門職」は不払い労働時間が長い。これも男性の職種による影響とは傾向が異なっている。第3-1-8表で見たように、女性の「専門職」は、「医療・教育関係の専門職」がかなり多いことから、教員や看護師などの専門職で不払い労働時間が長いことを示唆していると考えられる。「裁量労働制・みなし労働」で不払い労働時間が長い。これも男性には見られなかった結果である。「裁量労働制・みなし労働」の場合は、法律上の「みなし労働時間」を超えて、不払い労働時間が長いことを裏付けている。

その他、有意な値が検出された変数のうち、「総労働時間」（+）、「法定労働時間内だから」（-）、「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」（+）、「もっと短くしたい（労働時間に対する考え）」（+）については、男性の場合と同様の解釈ができる。

第3-3-4表 不払い労働時間に影響する要因の分析結果（女性①）

従属変数：不払い労働時間（0時間含む）

変数記号	変数名	推計式1		推計式2	
		係数値	標準誤差	係数値	標準誤差
年齢		0.084	0.203	—	—
勤続年数		—	—	0.379	0.329
学歴（ベース＝高卒以下）					
	短大・専修卒	6.425	4.866	6.728	4.987
	大卒以上	5.548	5.891	6.563	6.130
勤務先の業種（ベース＝製造業）					
	建設業	-0.539	10.165	-2.196	10.396
	電気・ガス・水道・熱供給業	-15.254	17.399	-14.543	17.657
	運輸・通信業	-6.554	12.310	-6.389	12.489
	卸・小売業、飲食店	10.111	7.329	9.834	7.415
	金融・保険業、不動産業	7.643	8.664	7.062	8.752
	サービス業	8.097	7.365	9.234	7.433
	公務	13.629	9.234	11.957	9.220
	その他	5.682	7.383	6.871	7.472
勤務先の従業員規模（ベース＝99人以下）					
	100～999人	-1.141	4.710	-2.246	4.719
	1,000人以上	-0.190	6.813	-1.759	6.848
勤務先の経営状況（ベース＝良くも悪くもなっていない）					
	かなりよい	-9.762	10.688	-7.811	10.741
	まあまあよい	-15.160	5.452 **	-15.244	5.527 **
	少し悪くなっている	-12.935	5.192 *	-12.258	5.226 *
	かなり悪くなっている	-4.219	7.525	-3.448	7.588
勤務先の従業員数変化（ベース＝変わらない）					
	増えている	3.251	5.164	3.804	5.231
	減っている	2.105	4.915	-0.047	4.975
職種（ベース＝総務・一般事務等）					
	営業・販売、接客	-5.083	5.861	-5.665	5.985
	専門職	12.246	5.463 *	11.893	5.553 *
	製造・生産関連	-13.583	11.675	-17.008	11.785
	その他	-5.524	9.168	-6.201	9.362
労働組合の有無（ベース＝なし）					
	労働組合あり	-0.463	5.264	—	—
労働組合への加入（ベース＝非組合員）					
	組合員	—	—	6.048	5.497
年収		0.003	0.015	-0.009	0.016
勤務時間制度（ベース＝通常の勤務時間制度）					
	フレックスタイム	4.899	7.324	5.349	7.482
	変形労働時間制	-11.820	11.857	-2.374	11.159
	交替制	1.028	6.305	-0.095	6.481
	裁量労働制・みなし労働	19.815	9.767 *	22.609	9.973 *
勤務時間管理方法（ベース＝出勤簿への押印・記入）					
	職場の管理者による点検	0.748	8.038	0.075	8.057
	タイムレコーダーへの打刻	2.704	4.866	1.112	4.897
	各自のIDカードで管理	9.209	8.832	6.944	8.996
	名札やホワイトボードへの記入	17.422	14.863	11.467	14.829
	その他	6.286	9.397	4.369	9.536
	特になし	-8.872	6.841	-9.248	6.986
総労働時間		0.388	0.055 ***	0.379	0.055 ***
超過勤務手当不支給の理由（ベース＝非選択）					
	法定労働時間内だから	-14.537	6.076 *	-15.649	6.143 *
	実際の時間に関係なく定額支給だから	14.498	5.160 **	16.613	5.182 **
	成果を出すため手当を申請してないから	5.392	4.715	5.970	4.771
	予算の制約で支払われないから	3.280	4.914	2.702	5.027
	上司がイヤな顔をするから	4.139	5.357	5.716	5.389
1年前より労働時間の増減（ベース＝変わらない）					
	増えている	8.000	4.831	7.813	4.922
	減っている	-4.175	5.750	-4.823	5.972
労働時間に対する考え（ベース＝適当な長さである）					
	もっと短くしたい	14.556	4.282 **	16.273	4.339 ***
	もっと長くしたい	-9.362	17.847	-5.985	18.202
長時間・残業対策の有無（ベース＝やっていない）					
	ノー残業デーの実施	-6.731	5.855	-9.694	6.062
	終業呼びかけ	-7.031	5.450	-5.296	5.512
	注意・助言	-6.699	5.424	-5.374	5.434
	カウンセリング	-7.540	6.445	-8.793	6.514
定数項		-94.173	16.141 ***	-90.442	14.268 ***
Sigma		30.532	1.677	30.867	1.694
		サンプルサイズ＝438		サンプルサイズ＝437	
		Log likelihood＝-1013.1734		Log likelihood＝-1014.6108	

注1：筆者推計による。

注2：\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

## （２）独立変数に超過労働時間を使用した結果

第 3 - 3 - 5 表では、女性の不払い労働時間に影響する要因として、「裁量労働制・みなし労働」(+ )、「超過労働時間」(+ )、「法定労働時間内だから」(- )、「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」(+ )が検出された。「超過労働時間」が長いほど不払い労働時間も長いというのは、男性の場合と同様、当然の帰結である。その他の変数の影響についても、男性に関する分析結果の解釈及び（１）と同様である。

第3-3-5表 不払い労働時間に影響する要因の分析結果（女性②）

従属変数：不払い労働時間(0時間含む)

変数記号	変数名	推計式1		推計式2	
		係数值	標準誤差	係数值	標準誤差
年齢		0.099	0.127	—	—
勤続年数		—	—	0.317	0.206
学歴(ベース=高卒以下)		2.652	3.032	3.288	3.057
	短大・専修卒	0.714	3.630	1.692	3.723
	大卒以上				
勤務先の業種(ベース=製造業)					
	建設業	0.759	6.436	-0.955	6.489
	電気・ガス・水道・熱供給業	-5.002	10.559	-4.990	10.615
	運輸・通信業	-6.446	7.776	-6.441	7.794
	卸・小売業、飲食店	7.594	4.585	6.865	4.579
	金融・保険業、不動産業	3.710	5.531	3.028	5.511
	サービス業	5.758	4.662	5.069	4.647
	公務	7.892	5.900	7.188	5.842
	その他	4.169	4.597	4.145	4.581
勤務先の従業員規模(ベース=99人以下)					
	100~999人	-4.538	2.978	-4.361	2.945
	1,000人以上	-7.221	4.351	-6.659	4.286
勤務先の経営状況(ベース=良くも悪くもなっていない)					
	かなりよい	-4.091	6.388	-4.140	6.317
	まあまあよい	-5.469	3.465	-5.456	3.459
	少し悪くなっている	-3.920	3.283	-3.611	3.259
	かなり悪くなっている	-0.208	4.900	-0.615	4.889
勤務先の従業員数変化(ベース=変わらない)					
	増えている	1.934	3.227	2.142	3.231
	減っている	-1.086	3.115	-1.488	3.097
職種(ベース=総務・一般事務等)					
	営業・販売、接客	2.037	3.701	1.953	3.724
	専門職	5.887	3.415	5.873	3.410
	製造・生産関連	-10.355	7.594	-11.995	7.607
	その他	-3.447	5.550	-2.990	5.562
労働組合の有無(ベース=なし)					
	労働組合あり	3.105	3.353	—	—
労働組合への加入(ベース=非組合員)					
	組合員	—	—	2.815	3.397
年収		-0.001	0.009	-0.007	0.010
勤務時間制度(ベース=通常の勤務時間制度)					
	フレックスタイム	3.495	4.552	4.377	4.563
	変形労働時間制	-2.922	7.310	-1.236	6.879
	交替制	1.503	3.884	1.960	3.942
	裁量労働制・みなし労働	16.503	6.062 **	17.977	6.109 **
勤務時間管理方法(ベース=出勤簿への押印・記入)					
	職場の管理者による点検	2.350	5.132	1.752	5.078
	タイムレコーダーへの打刻	3.726	3.059	3.056	3.038
	各自のIDカードで管理	2.152	5.708	1.092	5.715
	名札やホワイトボードへの記入	4.970	9.646	4.608	9.513
	その他	4.340	6.007	3.354	6.015
	特になし	1.228	4.222	1.642	4.255
超過労働時間		0.893	0.037 ***	0.895	0.037 ***
超過勤務手当不支給の理由(ベース=非選択)					
	法定労働時間内だから	-8.788	3.829 *	-8.788	3.816 *
	実際の時間に関係なく定額支給だから	10.424	3.270 **	10.869	3.237 **
	成果を出すため手当を申請してないから	1.307	2.968	1.353	2.961
	予算の制約で支払われないから	5.183	3.093	5.288	3.123
	上司がイヤな顔をするから	1.451	3.366	1.690	3.347
1年前より労働時間の増減(ベース=変わらない)					
	増えている	0.390	3.047	-0.011	3.060
	減っている	-3.329	3.593	-2.989	3.668
労働時間に対する考え(ベース=適当な長さである)					
	もっと短くしたい	1.375	2.691	1.777	2.698
	もっと長くしたい	-12.457	12.043	-11.967	12.036
長時間・残業対策の有無(ベース=やっていない)					
	ノー残業デーの実施	-3.609	3.606	-4.357	3.653
	終業呼びかけ	-4.113	3.518	-3.642	3.506
	注意・助言	-5.930	3.465	-5.528	3.425
	カウンセリング	-4.429	4.134	-4.161	4.121
定数項		-26.457	8.012 **	-23.367	6.569 ***
Sigma		19.629	1.039	19.582	1.036
		サンプルサイズ=464 Log likelihood = -974.7142		サンプルサイズ=463 Log likelihood = -973.56194	

注1：筆者推計による。

注2：\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。

### (3) 独立変数に超過勤務手当等支給時間を使用した結果

第3-3-6表では、女性の不払い労働時間に影響する要因として、「サービス業」(+), 「まあまあよい(勤務先の経営状況)」(-), 「少し悪くなっている(勤務先の経営状況)」(-), 「裁量労働制・みなし労働」(+), 「超過勤務手当等支給時間」(-), 「法定労働時間内だから」(-), 「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」(+), 「成果を出すために手当を申請していないから」(+), 「増えている(1年前より労働時間の増減)」(+), 「もっと短くしたい(労働時間に対する考え)」(+))が検出された。

総労働時間及び超過労働時間を使用した結果と異なる点は、「サービス業」(+), 「超過勤務手当等支給時間」(-), 「成果を出すために手当を申請していないから」(+), 「増えている(1年前より労働時間の増減)」(+))で、有意な値が検出されたことである。女性の場合は男性と異なり、「卸・小売業、飲食店」や「公務」よりも「サービス業」で不払い労働時間が長いことを示している。「超過勤務手当等支給時間」は、男性と同様、不払い労働時間を短くする。超過勤務手当不支給の理由で、「成果を出すために手当を申請していないから」を選択している場合に、不払い労働時間が長い。これは、労働者が不払い残業などを率先して行っていることを示唆しており、男性には見られなかったという意味でも興味深い発見である。1年前より労働時間の増減で、「増えている」場合に不払い労働時間が長いのは、男性と正反対の結果である。これを素直に解釈すれば、労働時間が増えているために、超過労働時間も増加しており、そのために不払い労働時間も長いということであろう。

その他、有意な値が検出された変数のうち、「裁量労働制・みなし労働」(+), 「法定労働時間内だから」(-), 「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」(+), 「もっと短くしたい(労働時間に対する考え)」(+))については、男性及び(1)、(2)の結果と同様の解釈ができる。

第3-3-6表 不払い労働時間に影響する要因の分析結果（女性③）

従属変数：不払い労働時間(0時間含む)

変数記号	変数名	推計式1		推計式2	
		係数值	標準誤差	係数值	標準誤差
年齢		-0.240	0.260	—	—
勤続年数		—	—	-0.141	0.424
学歴(ベース=高卒以下)					
	短大・専修卒	3.144	6.205	3.534	6.276
	大卒以上	4.455	7.401	4.832	7.651
勤務先の業種(ベース=製造業)					
	建設業	0.049	13.491	0.483	13.630
	電気・ガス・水道・熱供給業	-14.789	22.199	-14.433	22.374
	運輸・通信業	-5.443	16.432	-5.817	16.445
	卸・小売業、飲食店	17.636	9.248	17.933	9.260
	金融・保険業、不動産業	8.415	11.327	8.351	11.363
	サービス業	21.265	9.333 *	23.380	9.330 *
	公務	17.585	11.867	16.706	11.807
	その他	8.609	9.397	9.461	9.417
勤務先の従業員規模(ベース=99人以下)					
	100~999人	0.092	6.058	-1.031	6.000
	1,000人以上	4.403	8.748	2.321	8.680
勤務先の経営状況(ベース=良くも悪くもなっていない)					
	かなりよい	-3.517	13.128	-0.633	13.029
	まあまあよい	-16.147	6.968 *	-16.369	7.007 *
	少し悪くなっている	-13.594	6.664 *	-13.620	6.660 *
	かなり悪くなっている	-6.162	9.816	-5.792	9.857
勤務先の従業員数変化(ベース=変わらない)					
	増えている	0.597	6.611	0.408	6.650
	減っている	-1.357	6.275	-2.711	6.285
職種(ベース=総務・一般事務等)					
	営業・販売、接客	-7.558	7.523	-9.028	7.626
	専門職	13.248	6.948	12.628	7.002
	製造・生産関連	-12.925	15.038	-14.887	15.037
	その他	8.600	10.854	6.585	10.928
労働組合の有無(ベース=なし)					
	労働組合あり	-3.388	6.848	—	—
労働組合への加入(ベース=非組合員)					
	組合員	—	—	5.465	6.936
年収		0.011	0.018	0.005	0.020
勤務時間制度(ベース=通常の勤務時間制度)					
	フレックスタイム	0.625	9.456	0.998	9.577
	変形労働時間制	-27.253	15.761	-18.338	14.600
	交替制	-3.772	7.742	-5.886	7.889
	裁量労働制・みなし労働	24.833	12.512 *	26.395	12.692 *
勤務時間管理方法(ベース=出勤簿への押印・記入)					
	職場の管理者による点検	3.873	10.472	3.514	10.421
	タイムレコーダーへの打刻	7.259	6.140	6.477	6.140
	各自のIDカードで管理	19.137	11.162	17.521	11.295
	名札やホワイトボードへの記入	15.567	19.210	10.203	19.106
	その他	0.842	12.165	-0.420	12.263
	特になし	-3.085	8.587	-2.908	8.698
超過勤務手当等支給時間		-0.433	0.165 **	-0.412	0.163 *
超過勤務手当不支給の理由(ベース=非選択)					
	法定労働時間内だから	-17.931	7.494 *	-18.194	7.514 *
	実際の時間に関係なく定額支給だから	14.745	6.705 *	16.642	6.668 *
	成果を出すため手当を申請してないから	12.988	6.104 *	13.443	6.118 *
	予算の制約で支払われないから	9.219	6.351	8.802	6.440
	上司がイヤな顔をするから	3.384	6.806	5.232	6.805
1年前より労働時間の増減(ベース=変わらない)					
	増えている	18.277	6.216 **	18.204	6.282 **
	減っている	-4.493	7.311	-5.633	7.493
労働時間に対する考え(ベース=適当な長さである)					
	もっと短くしたい	30.907	5.498 ***	31.967	5.543 ***
	もっと長くしたい	-21.562	24.376	-19.597	24.677
長時間・残業対策の有無(ベース=やっていない)					
	ノー残業デーの実施	-9.019	7.378	-11.847	7.509
	終業呼びかけ	-11.476	7.006	-10.473	7.021
	注意・助言	-3.250	6.969	-2.121	6.933
	カウンセリング	-4.807	8.275	-5.583	8.287
定数項		-29.316	16.286	-37.041	13.431 **
Sigma		40.522	2.180	40.685	2.189
		サンプルサイズ=464 Log likelihood = -1124.455		サンプルサイズ=463 Log likelihood = -1125.2608	

注1:筆者推計による。

注2:\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%水準で有意であることを示す。



#### (4) 女性に関する分析結果のまとめ

以上、(1) から (3) の分析結果をまとめると、以下のようになる。

##### ア 女性の不払い労働時間を長くする要因

- 「サービス業」(+)
- 「専門職」(+)
- 「裁量労働制・みなし労働」(+)
- 「総労働時間」(+)
- 「超過労働時間」(+)
- 「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」(+)
- 「成果を出すために手当を申請していないから」(+)
- 「増えている(1年前より労働時間の増減)」(+)
- 「もっと短くしたい(労働時間に対する考え)」(+)

##### イ 女性の不払い労働時間を短くする要因

- 「まあまあよい(勤務先の経営状況)」(-)
- 「少し悪くなっている(勤務先の経営状況)」(-)
- 「超過勤務手当等支給時間」(-)
- 「法定労働時間内だから」(-)

#### 第4節 分析結果のまとめと政策的含意

以上、本章では、2004年調査データから、不払い労働時間に影響する要因について、クロス集計の結果などを使用して分析した。第3-4-1図では、それらの要因のうち、比較的傾向が明確で解釈が可能なものをまとめた。

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。

第3-4-1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"> <li>○勤務先の業種「卸・小売業、飲食店」</li> <li>○勤務先の業種「公務」</li> <li>○職種「営業・販売、接客」</li> <li>○出退勤管理方法「名札やホワイトボードへの記入」</li> <li>○出退勤管理方法「特にない」</li> <li>○総労働時間</li> <li>○超過労働時間</li> <li>○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」</li> <li>○労働時間に対する考え「もっと短くしたい」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○年齢</li> <li>○勤続年数</li> <li>○勤務先の業種「電気・ガス・水道・熱供給業」</li> <li>○職種「製造・生産関連」</li> <li>○勤務時間制度「フレックスタイム」</li> <li>○勤務時間制度「交替制」</li> <li>○出退勤管理方法「各自のIDカードで管理」</li> <li>○超過勤務手当等支給時間</li> <li>○超過勤務手当等不支給の理由「法定労働時間内だから」</li> <li>○労働時間の増減「増えている」</li> <li>○長時間対策「ノー残業デーの実施」</li> <li>○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」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○勤務先の業種「サービス業」</li> <li>○職種「専門職」</li> <li>○勤務時間制度「裁量労働制・みなし労働」</li> <li>○総労働時間</li> <li>○超過労働時間</li> <li>○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」</li> <li>○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」</li> <li>○労働時間の増減「増えている」</li> <li>○労働時間に対する考え「もっと短くしたい」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○超過勤務手当等支給時間</li> <li>○超過勤務手当等不支給の理由「法定労働時間内だから」</li> </ul>

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。

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が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から考えると、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。前述したように、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。前述したように、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、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。



## 補論 今後の研究課題

第2章及び第3章では、日本の労働者の長時間労働と不払い労働時間について、それらの実態や影響の度合い、発生する要因などについて入手したデータを使用し、可能な範囲で分析を行った。第1-1-2図で説明したように、長時間労働と不払い労働時間は本来異なる問題である。しかし長時間労働、より厳密には「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、第1章で理論的に述べたような、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が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

第2章で説明しているように、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

#### (1) 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よう。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。

#### (2) 経済環境等の影響

第1章で紹介したように、公式統計を使用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章で紹介した小倉・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。

### （３）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。

### （４）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。

### （５）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。



