

労働政策研究報告書 No. 22

サマリー 2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

## 日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析

労働政策研究・研修機構

## 日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析 ― サマリー ―

### 執筆担当者（研究会メンバーとも共通）

小倉一哉（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）

藤本隆史（労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー）

### 研究期間

平成16年度

### 調査研究の目的、ねらい

本研究は、近年においてパートタイム労働者など労働時間の短い労働者が増加する一方で、週60時間を超えるような長時間働く労働者も増大し、健康面をはじめ職業生活に種々の好ましくない影響を与えていることにかんがみ、その実態を把握するとともに、特に①長時間労働が健康面等に及ぼす影響、②不払い労働時間（所定労働時間を超える労働時間で超過勤務手当等が支払われていない時間）の発生要因を中心に分析することを通じて、必要な政策的インプリケーションをまとめることを目的としたものである。

このため、全国3,000人の労働者を対象としたアンケート調査（最終的な回答数2,557人）を実施し、先行研究を参考にしつつ、その結果の分析を行った。

## 研究結果の要旨

### 1. 調査研究の課題、方法

#### ア. 趣旨、課題

近年の労働時間は、パートタイム労働者などの大幅な増加によって全体としては減少傾向にあるが、20歳代後半から40歳代前半層のいわば働き盛りの年齢階層（特に正社員）では、「週に60時間以上働いている」と回答している者が増加している（総務省統計局「労働力調査」）。そこで、先行研究を参照しつつ、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、わが国における長時間労働・不払い労働時間の実態を把握するとともに、長時間労働が労働者の健康や意識に与える影響の程度、またどのような労働者に不払い労働時間が生じているのかを中心に分析することとした。

#### イ. アンケート調査の方法等

アンケート調査の概要は、次のとおりである。

##### ①調査対象：20歳以上60歳未満の全国3,000人の雇用者

近年における調査環境の状況、調査事項が企業経由の調査には馴染みにくいことなどの事情を総合的に勘案して、対象は非常に多数・多種の調査協力モニターを有する民間調査会社の調査協力モニター（登録数約22万人）から3,000人を抽出した。なお抽出は、2000年「国勢調査」における性別・年齢階層別雇用者（5歳刻み）の分布にあわせて行った。

##### ②調査方法：郵送調査

##### ③調査時期：2004年6月の状況について同年7月から8月にかけて実施

祝祭日の影響が小さい6月を選んで調査を行った。

##### ④回収数：2,577票（回収率85.2%）

##### ⑤調査項目：年齢、性別などの個人的属性、勤務先の業種や従業員規模など勤務先の属性、労働時間に関する状況（所定労働時間、勤務時間制度、出退勤管理方法、実際の労働時間、所定を超える労働時間数、そのうち残業手当が支給された時間数、休日出勤数など）、会社に対する考え、健康上の懸念、職場の長時間労働対策、自己記入式抑うつ症尺度など

#### ウ. 用語の定義

以下の記述で使用する①から③の用語は、それぞれ次のように定義している。

①「総労働時間」：所定の労働時間のほか、超過勤務手当の有無にかかわらず、業務に関係して実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間などをすべて含んだもの。ただし、副業やアルバイトの時間は含まない。

②「超過労働時間」：総労働時間のうち所定労働時間を超えて働いた時間。

- ③「不払い労働時間」：超過労働時間から超過勤務手当が支給された時間を控除した残りの時間。

## 2. アンケート調査にみる労働時間等の実態

### (労働時間の実態とその理由)

まず、今回のアンケート調査結果における労働時間の実態について、表―1に概括的にとりまとめた。この表から特徴的なものを挙げるとともに、調査で労働者が考える理由を尋ねている事項についての結果も併せて紹介する。

- ①総労働時間では、年齢階層別にみて若い層、特に30歳代の長さが目立っている。
- ②超過労働時間でも若い層の長さが目立っているが、40歳代でもかなり長い。役職別では一般社員で相対的に短くなっているが、これは女性の割合が高いことも影響しているものと考えられ、ここでは「課長クラス」でも相当長時間の超過労働をしていることに注目すべきであろう。また、後でみるように労働者の健康に大きな影響が出るとされる月間50時間以上の超過労働を行う人の割合が、合計で21.3%もある。
- ③超過労働を行う理由をみると、「そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから」が最も多く61.3%、次いで「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」(38.9%)、「最近の人員削減により、人手不足だから」(33.7%)、「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」(30.4%)、「取引先との関係で、納期を間に合わせないといけないから」(19.5%)、「事業活動の繁閑の差が大きいから」(17.4%)、「上司や仲間が残業しているので、先に帰りづらいから」(13.5%)などとなっている。
- ④不払い労働時間については、年代別には30歳代を中心に若い層で長く、職種別には「営業・販売、接客」や「専門職」で長く、産業別には「卸・小売、飲食店」、「サービス業」、「金融・保険業、不動産業」、「公務」などで長くなっている。
- ⑤不払い労働、すなわち超過勤務手当が支払われない理由を尋ねた結果（二つまでの複数回答）をみると、「自分が納得する成果を出すための残業で手当を申請していないから」(23.2%)、「申請しても予算制約で支払われないから」(19.4%)、「残業時間に関係なく定額で支給されるから」(19.0%)などとなっている。
- ⑥休日出勤日数は、年代別には若い層、職種別には「営業・販売、接客」や「専門職」、「製造・生産関連」、産業別には「電気・ガス・水道・熱供給業」や「建設業」で相対的に多い。
- ⑦持ち帰り残業を行う人の割合は、年代別には30歳代、40歳代の中堅層、職種別には「専門職」、役職では「課長クラス」を始めとする管理職層、産業別には「公務」や「卸・小売、飲食店」、「サービス業」で、それぞれ相対的に高くなっている。
- ⑧持ち帰り残業の理由を尋ねた結果をみると、「自宅のほうが効率が良いから」(35.3%)、「自分が納得する成果を出したいから」(31.5%)などとなっている。

表一 1 アンケート調査による2004年6月の労働時間の状況

性別	総労働時間 (時間)	超過労働時間		超過勤務手当 支給時間 (時間)	不払い労働時間		休日出勤 日数 (日)	前年6月より労働 時間が増えた者の 割合 (%)	持ち帰り残業の ある者の割合 (%)
		時間数 (時間)	50時間を超える 者の割合 (%)		総平均 (時間)	不払いのあ る者のみ			
<b>計</b>									
男性	198.9	31.6	21.3	14.1	16.6	35.4	1.0	22.3	28.8
女性	205.4	36.9	26.4	17.2	18.9	38.1	1.1	23.2	30.1
	185.7	20.8	11.2	8.4	12.1	29.4	0.8	20.4	26.1
20代	202.5	35.6	23.8	16.3	18.2	37.3	1.2	26.7	26.3
30代	204.3	37.7	27.2	15.7	20.0	40.1	1.0	24.2	34.1
40代	197.0	30.9	21.1	13.7	16.5	32.0	0.9	23.6	31.8
50代	191.9	22.1	13.3	9.8	9.9	28.4	0.8	14.9	23.1
総務・一般事務等	187.1	22.2	13.4	11.9	11.1	26.2	0.7	20.1	21.4
営業・販売、接客	206.6	36.4	25.1	9.1	25.1	42.1	1.1	25.2	36.1
専門職	203.5	38.7	28.4	16.5	20.3	39.7	1.1	26.4	41.6
製造・生産関連	200.0	29.0	19.2	18.5	10.2	29.1	1.0	18.9	14.0
その他	190.7	27.5	16.1	12.1	16.3	36.7	0.7	15.5	29.1
一般社員	197.1	29.1	19.0	13.7	15.1	34.7	0.9	22.2	23.5
係長・主任	199.8	36.4	25.8	15.3	20.6	37.0	1.0	22.7	37.0
課長クラス	207.9	38.8	28.6	--	--	--	1.2	21.9	41.1
部長クラス	206.3	34.6	22.9	--	--	--	0.8	24.3	38.6
その他(役員等)	199.1	25.0	15.9	--	--	--	1.2	14.5	39.1
建設業	204.4	33.9	26.1	13.4	17.6	34.6	1.2	20.7	23.7
製造業	198.2	33.5	23.5	20.0	12.3	31.1	0.9	23.9	23.5
電気・ガス・水道・熱供給業	190.4	20.6	12.9	13.7	4.7	14.5	1.3	20.0	14.3
運輸・通信業	202.8	31.7	22.0	19.4	11.7	34.4	1.0	20.0	23.0
卸・小売、飲食店	201.8	30.9	20.2	8.2	22.4	35.4	1.0	23.2	34.2
金融・保険業、不動産業	194.1	30.7	20.5	11.9	18.7	38.7	0.8	17.5	28.1
サービス業	200.5	32.9	21.9	13.7	19.9	40.2	1.0	24.6	31.1
公務	198.0	30.8	21.0	9.8	20.7	37.7	1.1	23.0	38.6
その他	193.5	27.4	15.8	8.7	17.4	37.8	0.9	18.7	28.0
29人以下	197.5	22.4	14.8	6.7	15.0	31.0	1.0	19.5	27.2
30～99人	204.1	33.4	22.0	12.6	20.5	39.6	1.0	22.2	30.5
100～299	200.4	35.2	24.1	14.4	19.6	41.8	1.0	21.4	28.6
300～999	199.1	35.6	23.8	15.4	17.6	36.4	1.0	23.5	25.4
1,000～2,999	196.9	33.2	23.1	18.3	14.6	33.7	0.9	23.5	34.0
3,000人以上	197.0	33.2	22.8	18.1	14.0	32.9	0.9	23.8	29.0

(注) 「超過勤務手当支給時間」及び「不払い労働時間」については、課長クラス以上の管理職を除いた数値である。  
無回答があるので、必ずしも論理的な整合性に合わない場合がある。  
「持ち帰り残業のある」とは、「よくある」と「ときどきある」の合計である。

### (仕事や職場の状況、健康意識)

調査では、上記のほか、仕事や健康に関する考えについても尋ねている。その結果から、特に興味深いものを紹介しておこう。

- ①「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」という設問では、「いつもそうだ」(22.6%)、「しばしばある」(36.7%)と過半数がそうした感じの下で仕事をしている。こうした感覚は、年代別には年齢が若いほど、職種別には「専門職」や「営業・販売、接客」で多くなっている。
- ②「一日の仕事でぐったりと疲れて、退社後は何もやる気になれない」という設問では、「いつもそうだ」(14.7%)、「しばしばある」(27.8%)と4割を超える人がこうした極度の疲労感を感じている。年代別には年齢が若いほど、職種別には「営業・販売、接客」で多くなっている。
- ③「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」という設問では、「いつもそうだ」(8.5%)、「しばしばある」(19.5%)と約3割の人が四六時中仕事から解放されずにいる。年代別には年齢が若いほど、職種別には「専門職」や「営業・販売、接客」で多くなっている。また、課長クラス以上の管理職では「いつもそうだ」が10%を上回っている。
- ④「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」という設問では、「よくそう思う」(17.8%)、「ときどきそう思う」(39.3%)と6割近い人が健康に不安を感じている。また、これらの人々に何が原因で健康を害するかを質問したところ、「仕事上または職場での心労から」(65.1%)、「仕事による過労から」(52.1%)、「休養・睡眠不足から」(42.7%)などが多かった。さらにこれらの人々が心配している健康上の疾患では、「心理的・精神的な疾患」(51.6%)、「目・筋肉・神経など運動器・感覚器の障害」(48.8%)、「高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系・内分泌系の病気や異常」(43.2%)などが多かった。

### (職場の取り組み、長時間労働対策)

調査では、長時間労働等に関連して勤務先でとられている対策や、長時間労働、サービス残業をなくすために重要と思うことについても尋ねている。

- ①「勤務先における長時間労働や健康管理のためにとられている対策については、多い順に、「実労働時間の把握と長時間労働の者やその上司への注意・助言」(30.0%)、「ノー残業デーの実施」(27.5%)、「退勤時刻の際の終業の呼びかけ」(24.2%)、「定期検診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング」(21.0%)となっている。
- ②「長時間労働やサービス残業をなくすための方法で重要だと思うものについては、多い順に、「働く者それぞれがダラダラと残業しないように気をつける」(84.1%)、「残業手当などを働いた分だけちゃんと払う」(79.2%)、「新しく人を雇う」(58.9%)、「業務量を減らす」

(51.5%)、「仕事中心の働き方を改める」(51.4%)、「法律違反の取り締まりを強化する」(50.4%)、「労働組合が残業にもっと真剣に取り組む」(43.0%)、「法律の基準を厳しくする」(44.8%)となっている。

### 3. 長時間労働の健康等への影響に関する分析

#### (分析の視点)

長時間労働と健康状態や意識などとの関係について、主に山崎[1992]の議論をベースにしながらか、今回の調査（以下「JILPT2004年調査」という）データを使い分析を進め、検討を加えた。

分析は、主に四つの視点から行った。①ひとつは「過剰適応」<sup>2</sup>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、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により、山崎の言う「結果としての長時間労働」をJILPT2004年調査データによって浮き彫りにしようと努めた。

#### (過剰適応傾向の存在)

労働者の疲労の一般的な状況として、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（厚生労働省「労働者健康状態調査」）<sup>3</sup>。JILPT2004年調査でも疲労度や仕事量の質問に対する回答は高水準にある。また、会社に対する態度の3つのタイプ（A「業績を上げ会社のために尽力し認められたい」、B「無難に勤めて人並みに会社のためになろうと思う」、C「生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない」）別に、「仕事のことが頭から離れない」、「ノルマの未達成について気にする」という「過剰適応」の徴候を比較すると、あまり明確ではなかったが、Aタイプの人々ではそれに近い傾向が見られた。

---

<sup>1</sup> 山崎は、1980年代に進んだ技術革新（ME化）による「テクノストレス論」に対して、「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」にはかならないとした。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、労働時間短縮にはそういった「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。

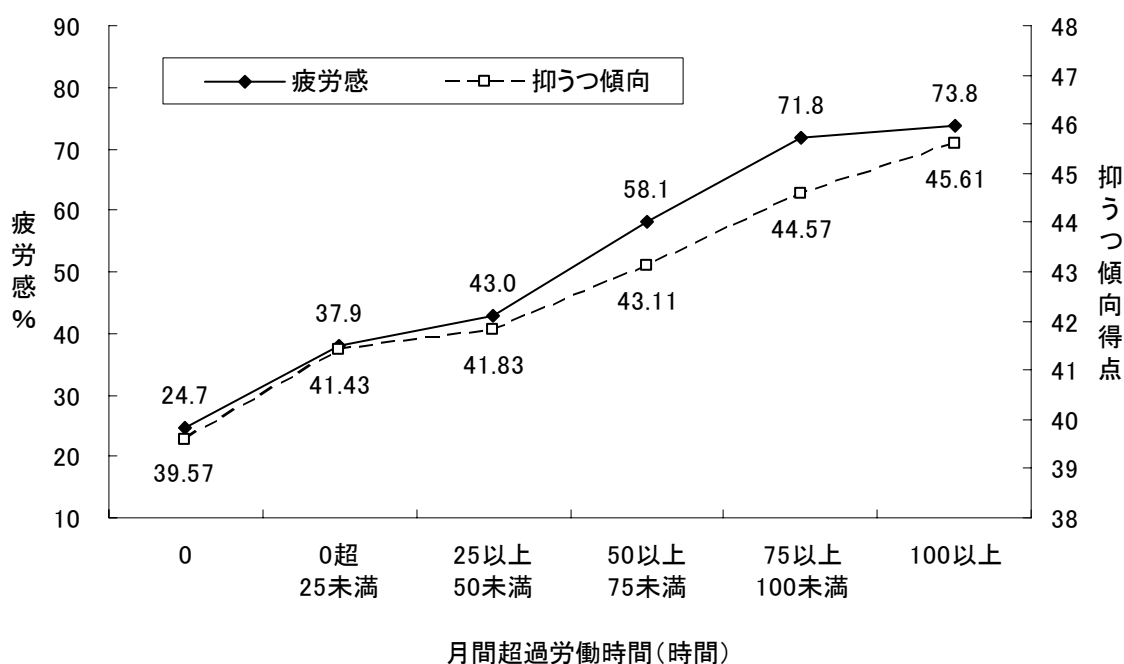
<sup>2</sup> 職務上の要請・圧力の強まりに関連して山崎が問題視したのが、「強まる職務要請・圧力にも積極的に呼応するか容易に巻き込まれていく」という「過剰適応」と呼ばれるタイプの人々である。その人たちは、会社や仕事へのコミットメントが強く、心身の無理やゆがみに気づきにくいのが特徴だということであった。

<sup>3</sup> 例えば、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、その割合は調査ごと（1992年、1997年）に上昇している。

### (月間超過労働時間臨界点50時間の存在)

JILPT2004年調査データから、超過労働時間の水準と疲労度（「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」）との関係を見ると、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ている。抑うつ傾向得点でも同様の傾向が見られた（図—1）。50時間を超えるところで数値が急激に伸びるというほどではないが、疲労感を訴える割合が50時間以上で5割を超えている。超過労働時間に対する感じ方あるいは負担感はその個人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一様に負担感が増すことが分かった。

図—1 月間超過労働時間と疲労感・抑うつ傾向（男女計）



### (超過労働時間の要因)

超過労働時間に対する各属性（年齢、学歴、産業、規模、職種、役職等）の影響を重回帰分析（Tobit）により検証したところ、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。男性のみに見られた属性としては、勤続年数が短いこと、中企業（100～999人）に勤めていること、営業・販売、接客に従事していること、役職が係長あるいは主任であること、年収が高いことなどが、より長い超過労働時間に影響していた。

また、超過勤務理由の項目については、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」は統計的に有意となったが、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」は有意とならず、山崎の主張のように「職務要請・圧力」がより長い超過労働時間と関係していることが分かった。



#### 4. 不払い労働時間はどのような人が多いのかに関する分析

##### (分析結果)

不払い労働時間については、どのような要因が影響するのかを特定することを主目的とした探索的分析を実施した<sup>4</sup>。はじめに男女別に様々なクロス集計を施し、不払い労働時間に影響を与えていると予想される属性を探索したうえで、それらの属性を独立変数とした重回帰分析（Tobit）を実施した。図－2は、それらの分析結果をまとめたものである。

図－2 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いないから」</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>

例えば、男女共通したのものとしては、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」、

<sup>4</sup> 不払い労働の分析であるので、その特定が困難な「課長クラス」以上の管理職と、「時間管理なし（勤務時間制度）」を除去したサンプルを対象とした。

労働時間に対する考え「もっと短くしたい」があった。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」などがあった。

#### (不払い労働はどういう人が多いのか)

- ①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く、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。
- ②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、また後者は、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。
- ③「営業・販売、接客」の職種で不払い労働時間が長い。これは、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。
- ④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。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唆される。
- ⑤女性では、第一に勤務先の業種で「サービス業」の不払い労働時間が長いことが挙げられる。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示唆される。
- ⑥女性の「専門職」で不払い労働時間が長い。ここでの結果は、看護師や教員などの職種で不払い労働時間が長いということを示唆している。
- ⑦女性では、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が、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とも考えられる。

#### 5. 長時間労働、不払労働に関する政策的インプリケーション

以上の分析を通して得られた政策的インプリケーションをまとめると、次の通りである。

- ①労働者の健康などを考えると、月間の超過労働時間をおおよそ50時間以内に抑える努力が必要であること。それには単に労働時間の管理をより厳格にすることだけでなく、働き方自体を見直す必要があるだろう。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。その際には、男女間や年代間の活用の不均等を解消する方向での取り組みも望まれよう。
- ②労働者の中には、心身に不調があっても気づきにくい「過剰適応」タイプの人が少なから

ず存在することを念頭に、定期的な検査などを必ず受けるようにするなど特に適切な配慮が必要であること。

- ③かなりの人に抑うつ傾向がみられることを改めて認識し、精神的な健康に対する取り組みも十分行うこと。
- ④適正な勤務時間制度、IDカードでの出退勤管理など労働時間管理を適切に行うことや、「ノー残業デー」などの取り組みも一定の効果がみられるので、企業での取り組みを一層強化すること。
- ⑤不払い労働の発生原因について、個々の企業において的確に把握し、適正な管理を行うこと。

## 報告書の構成（目次）

### 序章 概要

#### 第Ⅰ部

第1章 はじめに

第2章 長時間労働が労働者に及ぼす影響

第3章 不払い労働の発生原因

補 今後の研究課題

#### 第Ⅱ部

第4章 アンケート調査の概要と基本集計結果

第5章 主要クロス集計結果

## 主要参考文献

朝倉隆司[2001]「労働時間管理制度が労働者の健康、社会生活に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.492.

上畑鉄之丞[1991]「いわゆる過労死の背景」『総合臨床』第40巻6号.

大橋勇雄[1990]『労働市場の理論』東洋経済新報社.

小倉一哉[2002]「『サービス残業』等に関する集計・分析結果」連合総合生活開発研究所『働き方の多様化と労働時間等の実態に関する調査研究報告書』.

小倉一哉・坂口尚文[2004]『日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察』JILPT デイスカッション・ペーパーNo.04-001.

小野旭[1991]「統計より200時間多い日本の労働時間」『エコノミスト』12.16.

神代和欣[1989]「労働時間短縮に及ぼすパートタイムの影響」『日本労働協会雑誌』No.360.

神代和欣[1992]「時間外労働の国際比較と日本のあり方」『労働法学研究会報』No.1879.

古賀誠・藤間淑夫・船津鴻太[1974]「労働時間の決定要因と時間短縮が生産に及ぼす効果」経済企画長編『経済分析』No.47.

古賀誠[1980]「労働の苦痛感と労働時間減少」『労政時報』第2284号.

桜本光[1980]「労働時間短縮と生産性」中村隆英・西川俊作編著『現代労働市場分析』総合労働研究所.

鈴木不二一[2003]「サービス残業の実態と労働組合の対応」『日本労働研究雑誌』No.519.

清家篤[1991]「ホワイトカラーの労働時間短縮」『労働法学研究会報』第1854号.

東京都立労働研究所[1987]『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』

東京都立労働研究所[1988]『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』

東京都立労働研究所[1990]『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』

東京都立労働研究所[1991]『サービス産業における深夜労働と労働衛生』

東京労働局[2004]「従業員の健康管理等に関するアンケート調査結果」.

徳永芳郎[1994]「働き過ぎと健康障害―勤労者の立場からみた分析と提言―」『経済分析』

No.133.

日本労働組合総連合会（連合）[2003]『れんごう政策資料143』（2002年連合生活アンケート調査報告）.

早見均[1995]「労働時間とその効率」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社.

山崎喜比古[1992]「ホワイトカラーにみる疲労・ストレスの増大とライフスタイル」『日本労働研究雑誌』No.389.

連合総合生活開発研究所[2002]『働き方の多様化と労働時間等の実態に関する調査研究報告書』.

---

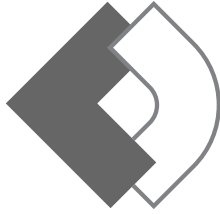
労働政策研究報告書 No.22 サマリー  
日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析

発行年月日 2005年3月22日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23  
(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102  
(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263  
FAX 03-5903-6115  
印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2005

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training