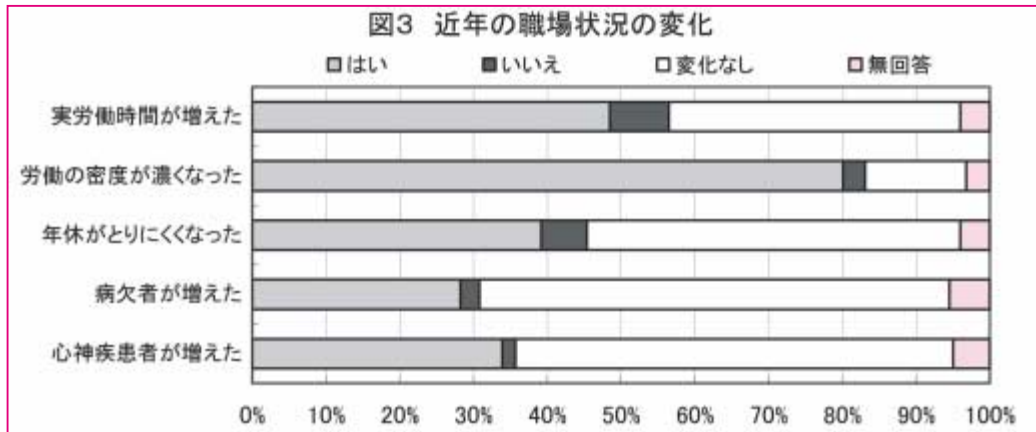
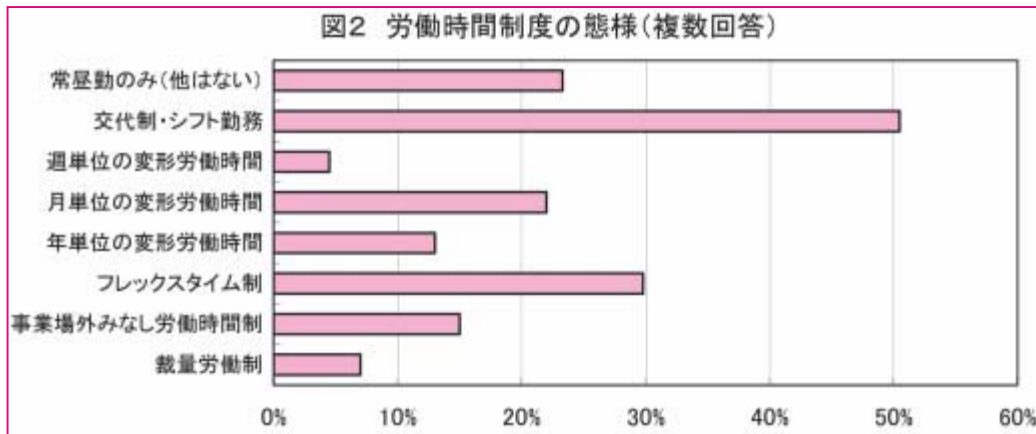
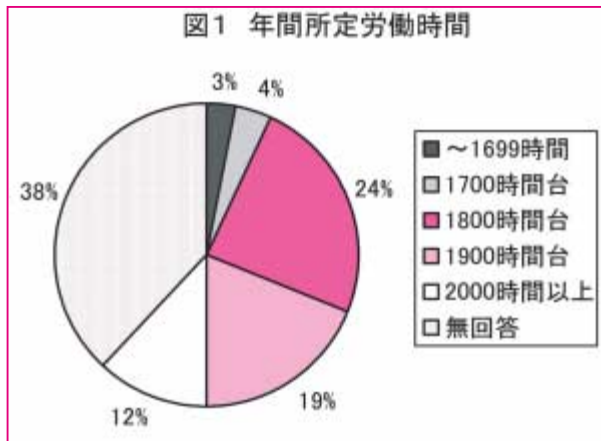


# 「労働時間と健康問題」に関する 労働組合の取り組み状況調査

東京都産業労働局

東京都産業労働局が昨年八月に発表した「労働時間と健康問題」に関する労働組合の取り組み状況調査によると、残業割増などが払われない「不払い残業」は、「一部の職場である」(三九・二%)、「多くの職場である」(一一・六%)を合わせると半数を超えていた。また、近年における職場状況の変化として、約半数(四八・五%)の労働組合が、実労働時間が「長くなった」とし、八〇・一%が労働の密度が「濃くなった」としている。さらに、六割近くの会社で、年休取得率向上の取り組みが行われているものの、年休の平均取得日数「年間九日以下」が三八・六%にのぼっている。

こうした状況を踏まえた、今後の労働時間対策の重点(二つまで選択)については、「時間外労働の縮減」が五〇・五%と圧倒的に多く、次いで「年次有給休暇の完全取得」、「休暇制度の拡充」、「労働時間制度の柔軟化」、「所定労働時間の短縮」の順となっている。この調査は、正社員を中心に労働組合の長時間労働に関する取り組み状況を把握し、労働者保護、労働条件改善、労使関係安定等の労働行政の課題を探ることを目的に、都内の民間労働組合一一八三組織を対象に二〇〇四年三月一日を基準に実施。回収した三〇一件を集計した。



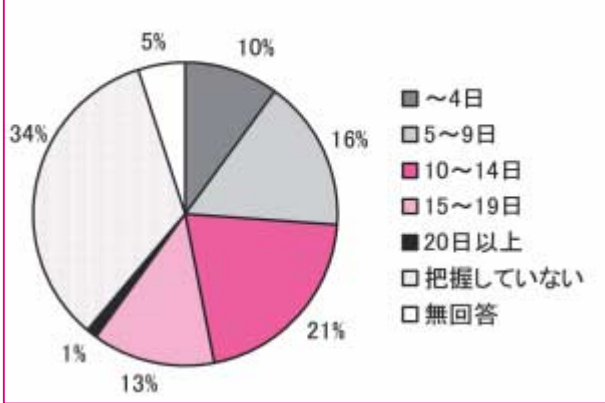
## I 労働時間制度の 現状と変化

■年間1900時間超が過半数(図1)  
年間所定労働時間数を見ると、「二一八〇時間台」が三三・九%で最も多いが、一九八〇年代に政府が定めた目標数値である一八〇〇時間を切っているのは、時間数を回答した組合の一割にも達していない(九・七%)。一方「二九〇〇時間台」、「二二〇〇〇時間以上」をあわせると、時間数を回答した組合の半数を超えている。なお、二〇〇四年の年間休日日数は、回答組

合の過半数(五七・九%)が二二〇日台となっている。

■常昼勤が四分の一以下(図2)  
労働時間制度の態様では、「交代制・シフト勤務あり」(五〇・五%)が半数を超えるだけでなく、変形労働時間制・みなし労働時間制等の多様化が進んでいる。「常昼勤のみ」(二三・三%)の企業は、四分の一にも達していない。各種の変形・みなし労働時間制の採用率は、図2のとおりだが、「月単位

図4 組合員の平均年休取得日数(年)

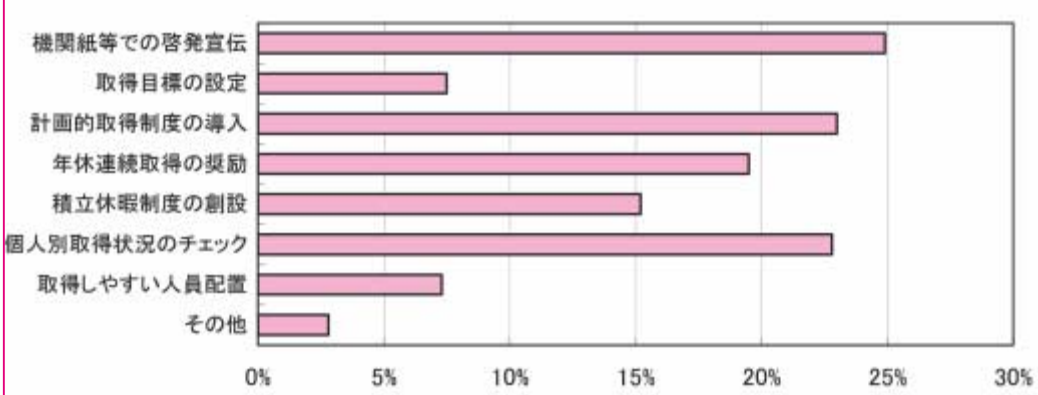


■労働密度 「濃くなった」が8割以上(図3)  
近年(二〇〇二—〇四年)における労働時間制度見直し状況の有無については、「あった(または予定がある)」が一九・九%、「なかった」が七五・一%となっている。  
職場状況の変化として、実労働時間が「長くなった」とするのが四八・五%、労働の密度が「濃くなった」とするのが八〇・一%、年休が「とりにくくなった」とするのが三九・二%、病欠者が「増えた」とするのが二八・二%、心神疾患患者が「増えた」とするのが三三・九%を占めている。

の変形労働時間制」が金融・保険業で多い(二九・四%)。ほかには、一般的に製造業での採用率が高くなっている。

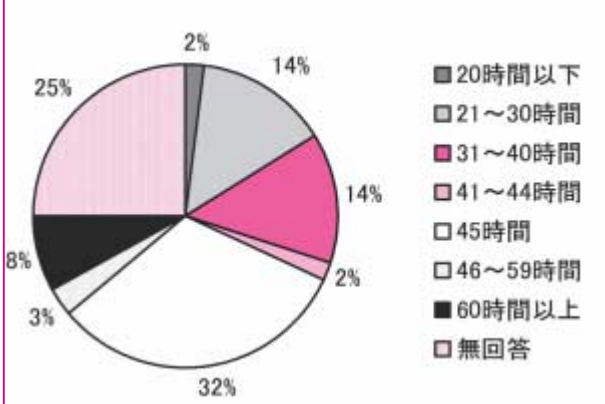
## II 年次有給休暇の取得状況と残業に関する労使協定

図5 年休取得率向上の取組(複数回答)



■年休取得 「年間九日以下」が三八・六%(図4・図5)  
組合員の年休取得日数を把握している労働組合は約三分の二。その平均年休取得日数は、「年間九日以下」が三

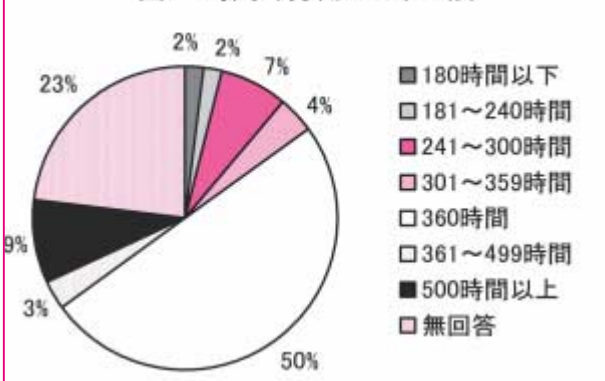
図6 時間外労働の1ヶ月上限



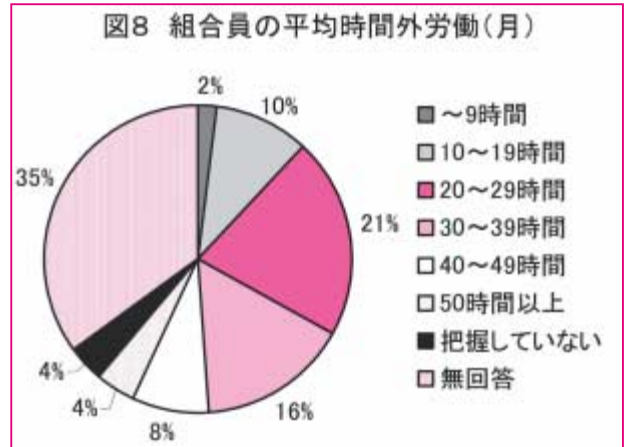
■時間外労働に関する協定(三六協定)(図6・図7)  
労働基準法は三六条に定める労使協

八・六%を占めている。労働基準法では六カ月勤務で一〇日、以後勤続が長くなるにつれ付与日数が増えていくことを考えると、取得状況はよくない。  
年次有給休暇取得率の向上にむけて、「組合として取り組んでいる」が二・九%、「労使で取り組んでいる」が三七・二%となっており、六割近くが何らかの取り組みを行っている。  
年休取得率向上へむけた取り組みの内容(図5)については、「機関紙等での啓発宣伝」がトップで、以下「計画的取得制度の導入」、「個人別取得状況のチェック」、「年休連続取得の奨励」、「積立休暇制度の創設」などの順となっている。

図7 時間外労働の1年上限



一定の締結を条件として一日八時間、一週四〇時間以上の時間外労働を認めているが、三六協定の有効期間としては、「一年」とするところが、(期間について回答した組合の)八一・九%を占めている。  
労使協定に定める時間外労働の上限については、国の限度基準である一カ月四五時間(回答組合の四三・八%)、一年三六〇時間(同六六・四%)とするところが多い。業種別では、金融・保険業で国基準どおりが圧倒的に多い(月で五八・八%、年で七六・五%)。一方、限度基準の適用除外となっている建設業では「月六〇時間以上」が三五・〇%、「年五〇〇時間以上」が四五・〇%にもなっている。  
また、「特別の事情が生じた」場合は、臨時的に限度時間を延長することが可能だが、こうした「特別の事情条



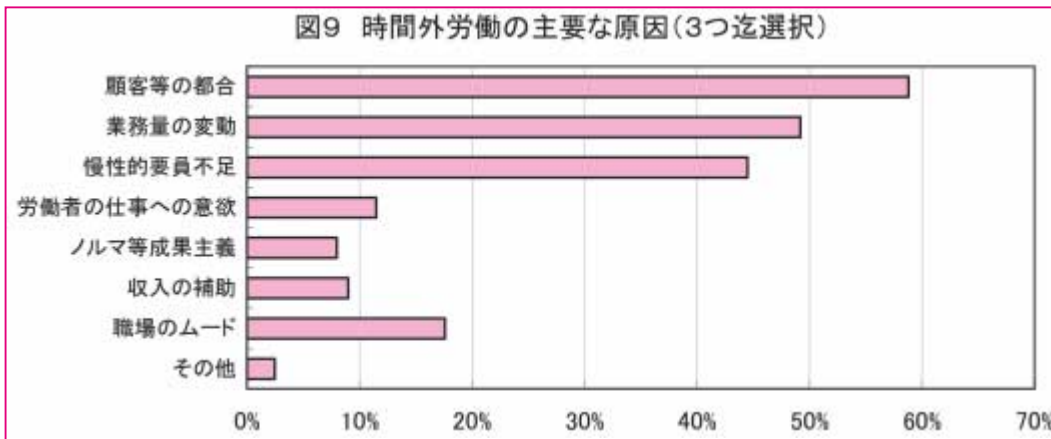
項「つき協定を締結している組合が五七・八%にのぼっている。

### Ⅲ 現実の残業実態・労使協定の遵守度

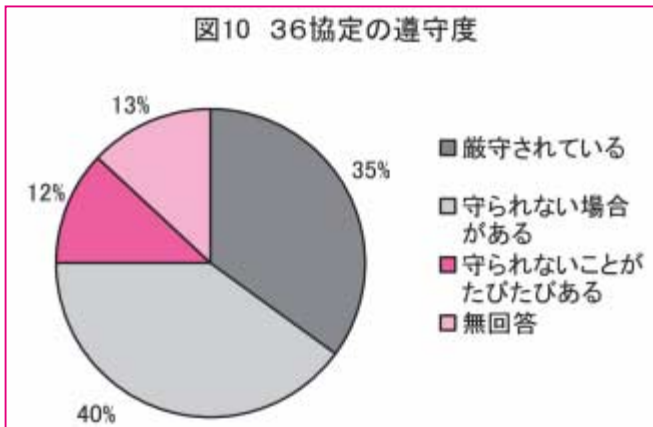
■月平均 30時間以上が四分の一(図8・図9)

時間外労働の把握方法(いくつでも○)としては、「自己申告による」が五七・三%で最も多く、次いで「管理者が確認・記録する」の四三・五%となっており、管理者確認と自己申告の併存が多い。「タイムカードシステムによる」は三一・六%だった。

組合員の月平均残業時間を把握している労働組合は約三分の二。月平均残業時間は「一〇―一九時間」が最も多いが、「三〇時間以上」も時間数について回答した組合の二五・〇%を占めている。国の上限基準適用外である運

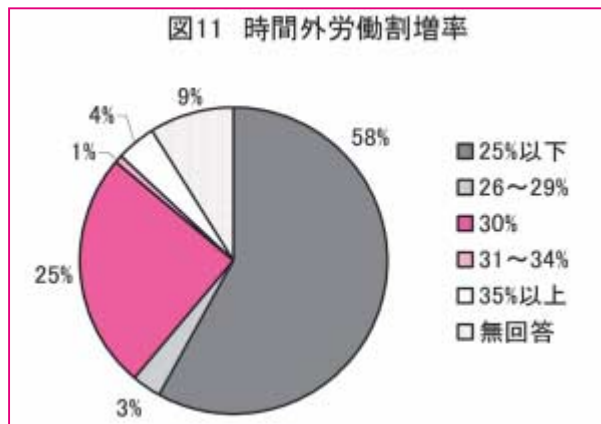
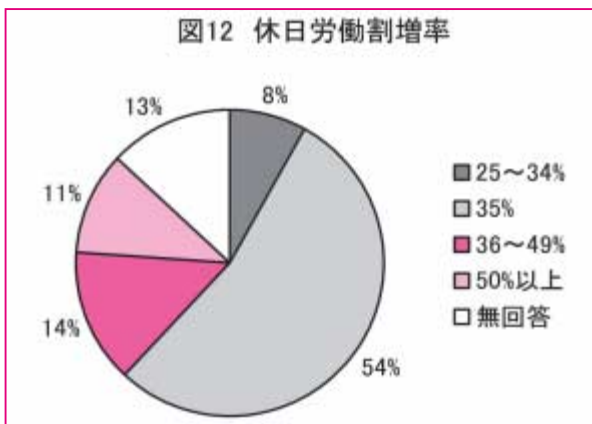


輸業では、平均が「月五〇時間以上」にのぼるところも一四・七%ある。時間外労働の多い部門としては、「生産・現業」三一・六%、「事務・管理」三〇・九%、「販売・営業」二九・六%、「技術・研究開発」二〇・九%、「情報処理」一一・六%、「運輸」九・六%、「技術サービス」八・三%、「対



■過半数で上限時間以上あり(図10) 三六協定による上限時間が「厳守されている」と回答した労働組合は三四・九%。「特別の事情条項」の利用を含めると、限度時間が「時に守られない場合がある」が三九・五%、「守られないことがたびたびある」が一二・三%あり、過半数の企業で上限時間が真

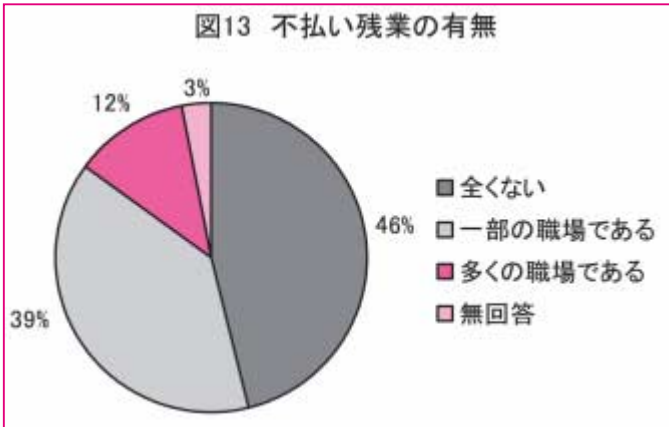
人サービス」四・〇%の順になっている。また、残業の行われる主要な原因(三つまで選択)としては、「外部企業・顧客との関係など業務上の都合」五八・八%、「業務量の季節的な変動」四九・二%、「慢性的要員不足」四四・五%が多く、次いで「職場のムード(誰もが知っている)」一七・六%の順で多かった。



の上限時間になっていない。また、三六協定上限時間・休日労働上限日数の評価(今後の方向)として



図13 不払い残業の有無

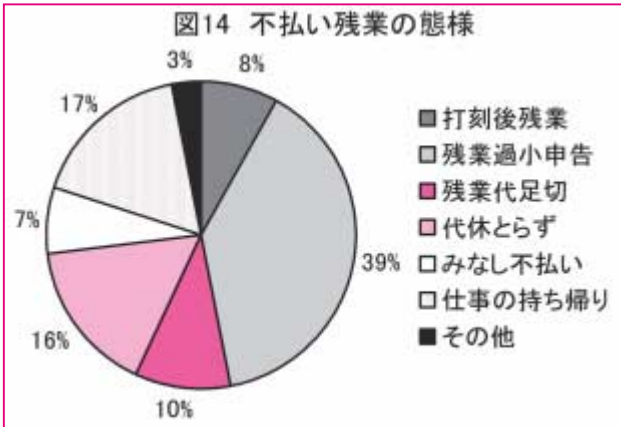


■割増率 25%が六割強(図11・図12)  
労働基準法は一日八時間、週四〇時間を越える時間外労働については、原則として割増賃金を支払うことを義務づけている(変形労働時間制等の場合を除く)が、現行の割増率については、労基法の最低基準である「二五%」が六三・五%(率を回答した組合の比率・以下同じ)となっている。製造業では「三〇%以上」が四二・六%にのぼり、他の業種に比べて高くなっている。

IV 時間外割増に関する  
労使協定と不払い残業

は、「もっと厳しくすべき」(一七・九%)、「もっと緩やかにすべき」(五・三%)、「特に変える必要はない」(六二・八%)となっており、三六協定については圧倒的に現状維持派が多い。

図14 不払い残業の態様

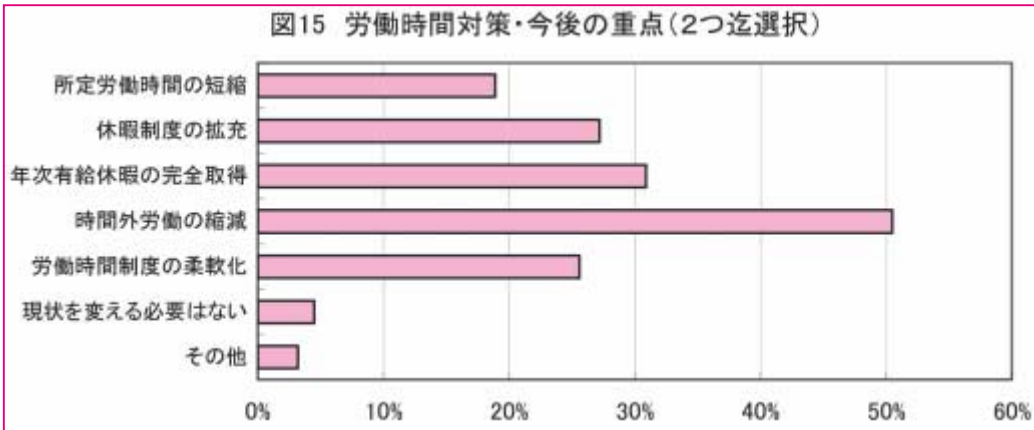


不払い残業の内訳(複数回答)は、「残業時間の過少申告」、「仕事の家の持ち帰り」、「休日振替・代休等がとられない」、「残業代の足切」、「タイムカード打刻後の残業」、「みなし労働時間のオーバー分不払い」の順で多い。不払い残業の多い部門としては、「販売」が四六・二%と半数に達せず、「一部の職場である」が三九・二%、「多くの職場である」が一・六%とを合わせた方が半数を超えている。

■半数超で「不払い残業」の実態(図13・図14)

休日労働割増については、労基法の最低基準である「三五%」が六二・六%となっているが、こちらも製造業では「三六%以上」が二九・六%と他に比べて水準が高くなっている。

図15 労働時間対策・今後の重点(2つ迄選択)



■過半数が「不払い残業」の防止対策  
不払い残業について、企業内で防止対策を「講じている(予定含む)」が四

七・二%、「一部の職場で講じている」が一八・九%、「生産・現業」九・六%、「情報処理」四・七%、「技術・研究開発」三・七%の順だった。

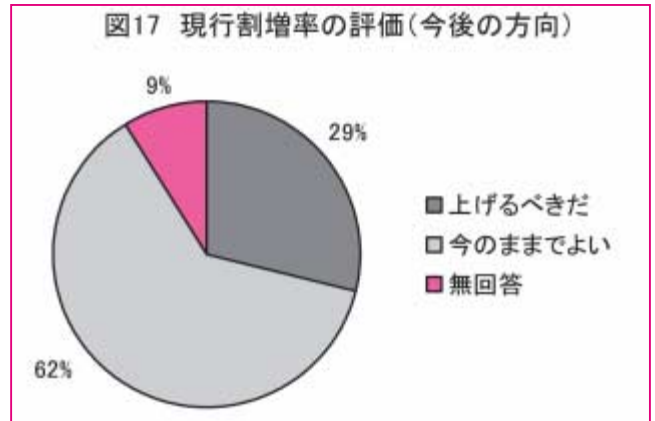
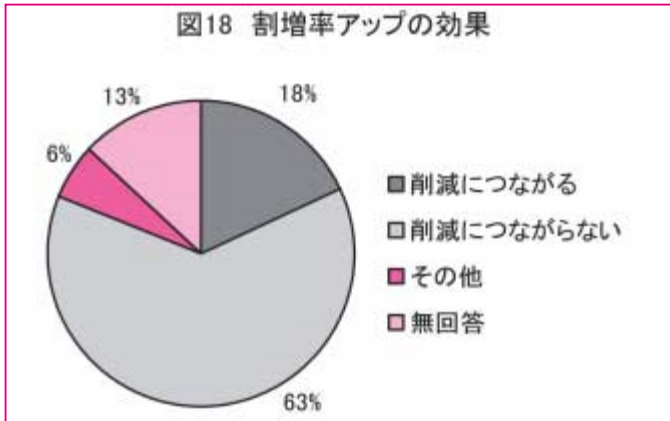
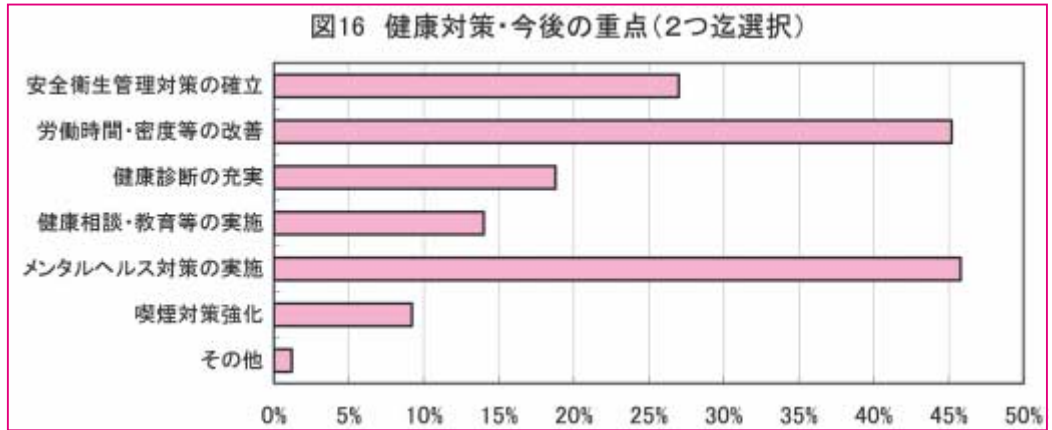
V 労働組合の取り組み

■時間外の削減を重点に(図15)  
労働時間対策の今後の重点(二つまで選択)としては、「時間外労働の削減」が五〇・五%で圧倒的に多く、次いで「年次有給休暇の完全取得」三〇・九%、「休暇制度の拡充」二七・二%、「労働時間制度の柔軟化」二五・六%、「所定労働時間の短縮」一八・九%の順となっている。

■健康対策の重点(図16)  
健康対策の今後の重点(二つまで選択)は、図16のとおりだが、「メンタルヘルス対策の実施」(四五・八%)と「労働時間・密度等の改善」(四五・二%)の二つが多くなっている。

■三分の二が時間外割増率「今のままでよい」(図17・図18)  
労使で協定した賃金割増率については、「あげるべきだ」が二八・六%なのに対し、「今のままでよい」が六二・

五%となっている。また、割増率アップが「時間外労働削減につながる(一八・三%)より「つながらない(六二・八%)」の方が多く、むしろサービス残業の増につながることを憂慮する意見の方が強い。



【参考】回答労働組合の産業別・企業規模別内訳

	99人未満	100~299人	300~999人	1000~4999人	5000人以上	合計
建設業	0	1	5	13	1	20
製造業	10	23	30	31	14	108
情報通信業	4	5	7	2	0	18
運輸業	1	12	8	12	1	34
卸売・小売業	1	6	9	11	4	31
金融・保険業	0	3	2	8	4	17
医療・福祉	4	5	2	1	0	12
教育	4	5	3	0	0	12
その他サービス	10	9	9	6	3	37
その他の産業	2	4	3	1	2	12
合計	36	73	78	85	29	301
(%)	(12.0)	(24.3)	(25.9)	(28.2)	(9.6)	(100.0)

メンタルヘルス不全者が増加  
—労務行政研調査—

財団法人労務行政研究所が四月に発表した「企業のメンタルヘルス対策に関する実態調査」によると、回答した企業二七六社の五二%が、最近三年間でメンタルヘルス不全者が「増加している」と回答し、「減少している」とした企業は、わずか一・八%にとどまっていた。また、うつ病、ノイローゼ、心身症、人格障害、統合失調症などのメンタルヘルス不全のために一カ月以上休職している社員の有無を聞いたところ、半数(五〇・九%)が「いる」と答えていた。調査対象は上場企業および店頭登録企業など大手の約四〇〇〇社。こうした動向を踏まえて、各企業は相談体制などの整備を進めており、「心の健康対策を目的とするカウンセリング」と「電話やEメールによる相談窓口の設置」が、それぞれ四二・四%と最も多く(複数回答)、次いで「管理職に対するメンタルヘルス教育」(三九・一%)、「社内報、パンフレットなどによるPR」(三七・七%)と続く。

さらに、過半数の企業がメンタルヘルス対策が課題になっていると指摘しており、その内容について具体的に記述があつたものを整理すると、①メンタルヘルス不全による休職者や相談件数の増加②長時間・過重労働への取り組み③復職の見極めと復職後の支援体制④職場での心の管理ケア(職場環境の整備などの予防策、管理職のメンタルヘルス教育)——などがあがつている。