

# 特集

# ホワイトカラーの働き方 —長時間労働の背景と課題を考える

企業間競争の激化でホワイトカラーに対しては、「労働時間の長さ」ではなく、「仕事の成果」による評価が広く普及してきた。このため、フレックスタイム制や変形労働時間、裁量労働といったサラリーマンの自律的な働き方をサポートする制度が導入されてきた。しかし、労働時間は二極化し、年次有給休暇取得率の低下なども顕著になってきている。今号の特集では、ホワイトカラー労働の長時間化の背景をJ-LLPT調査などで分析しつつ、働き方の課題を考える。



## ホワイトカラーにおける残業

## （超過労働）の理由と影響

J-LLPTアシスタントフェロー 藤本隆史

### 1.はじめに

現在の日本の労働者の労働時間は、二極化しつつある。一方で週三五時間未満の者が増加しているのに対して、

他方では週六〇時間以上の者が増加している（総務省「労働力調査」）。これは、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。二〇〇三年には、特に男性の二五～二九歳層から四〇～

四四歳層では、全体の二〇%を超える雇用者が週に六〇時間以上働いている。週に「六〇時間以上」であるから、法定労働時間の四〇時間を週に二〇時間以上も超過しているということである。もし単純に四倍すれば、月当たりでは

法定労働時間を八〇時間以上超過しているということにもなる。この月当たり八〇時間以上という超過労働時間は、現在の「過労死」認定の基準の一つである、直前一カ月間に一〇〇時間以上二、六カ月間に八〇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。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(詳細は次稿参照)。

そこで労働政策研究・研修機構では、日本全国三〇〇〇人を対象とした大規模なアンケート調査(労働時間の実態と意識に関するアンケート調査)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などについて調べた。

本稿では、「就業規則等で決められた所定労働時間を超えて働いた労働時間(超過労働時間(一))を取り上げ、超過労働を行った理由と超過労働による心身への影響(疲労)が、超過労働時間の推移とどのような関係にあるか、その特徴をホワイトカラーを中心に職種別に検討する。

一九八〇年代に技術革新(ME化)によって労働・職場環境の変化が生じ、それが労働者の心身と健康に影響を与えているということが「テクノストレス論」と呼ばれた。それは、コンピュータを上手く使えないという不安から

来るものと、ソフトウェア技術者などがコンピュータにのめりこんで長時間働いてしまうという、一種の中毒のようなものがあるということであった。しかし、そのようなストレスの増大について山崎(一九九二)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」によるものであって、むしろ「ノルマストレス」と呼ぶべきものであろうと主張した。そして、月間の超過労働時間が五〇時間を超えるような「超長時間労働」の発生については、日本人の長時間労働の要因としてよく言われるような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した。

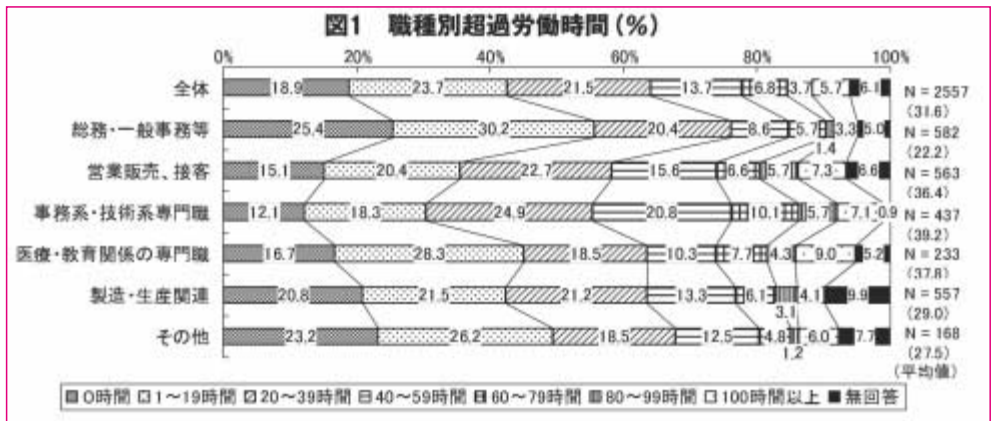
「超長時間労働」は「職務要請・巻き込み圧力」の結果として生じているというのが山崎の主張である。本稿でも、そのような観点から、より長時間の超過労働は、労働者の自発性などではなく、職務要請や圧力の強まりによるものであることを示す。

## 2. 職種別に見た超過労働時間

図1は、一カ月の超過労働時間を二

〇時間ごとに区切った割合の分布を、職種別(二)に分けて見たものである。全体では、四〇時間を超えるのが一九・九%、八〇時間以上は九・四%、一〇〇時間以上は五・七%となった(平均値は三二・六時間)。

図1 職種別超過労働時間(%)



よりも少し高い。逆に、最も短いのは「総務・一般事務等」である。

## 3. 超過労働の理由

超過労働はどのような理由に行われているのだろうか。調査でもその理由についてはたずねているが、ここではその中でも回答が多かった五つの項目を取り上げ(三)、職種別に超過労働時間による推移を見る(表1)。

まず、「最近の人員削減により、人手不足だから」は、割合の分布は職種によってまちまちであるが、「総務・一般事務等」は超過労働時間の増加とともに割合も増え、「六〇時間以上」では六一・四%となっている。事務部門は人員削減で最も影響を受けた部署であると思われる、派遣社員など非正規職員で人員を補ってはいいても、それによるしわ寄せが大きいということであろう。

「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」は、すべての項目の中で最も回答の割合が高く、二〇時間以上では、すべての職種について五〇%を超えている。超過労働時間が一日の平均で約一時間を境にして、仕事量に対する負担感が増すということが示唆される。特に「医療・教育関係の専門職」の割合が高い。

「仕事の性格上、所定外でないときかない仕事があるから」については、「医療・教育関係の専門職」の割合が高く、対人専門職の特徴であると言えよう。また、「営業・販売、接客サービス」も比較的割合が高いが、顧客の

都合にあわせて仕事をしなければなら  
ないことは対人専門職と通じるところ  
がある。「製造・生産関連」の割合が  
高いのは、納期との関連が考えられる。  
「納期に間に合わせないといけない  
から」については、「製造・生産関連」  
が超過労働時間の長短に関わらず三割  
程度となっているが、他の職種は仕事  
の性質から納期との関連が薄いためか、  
割合が低い。ただ、「事務系・技術系  
専門職」については「六〇時間以上」  
で割合が比較的高く、冒頭で紹介した  
山崎の議論（「ノルマストレス」）を  
支持するような結果と言える。

「自分の仕事をきちんと仕上げたい  
から」は、与えられた仕事に対して自  
発的に超過労働をしているということ  
になるが、割合の水準は比較的高いも  
の（特に「医療・教育関係の専門職」、  
「製造・生産関連」以外（ホワイトカ  
ラー）は六〇時間を超えると仕事量と  
は逆に割合が低くなる。これも山崎の  
議論を支持するような結果である。

以上のように、「医療・教育関係の  
専門職」など職種によって独自の傾向  
も見られたが、超過労働の理由として  
最も大きいのは仕事の量であり、特に  
六〇時間を超えるような水準では、自  
発的な理由の割合も減少する。

#### 4 超過労働の影響

次に、超過労働が労働者にどのよう  
な影響を与えているのかを、仕事によ  
る負担感あるいは疲労感に関する三つ  
の設問によって検討する。これらの設  
問は、調査票では「いつもそうだ」、

「しばしばある」、「ときどきある」、  
「ほとんどない」の四つの選択肢で回  
答する形式となっているが、ここでは  
「いつもそうだ」と「しばしばある」  
の割合をあわせたものを使用する。  
一つ目の「仕事が次々に出てきて一  
度に多くの業務を処理する」は、すべ  
ての職種について超過労働時間が一時

間以上で既に五割程度となっており、  
時間の増加とともに割合も総じて高く  
なっている。表1の超過労働の理由と  
して仕事量を選択した割合は、二〇時  
間を超えるところで割合の伸びが大き  
くなっているが、ここでは職種によっ  
て傾向にばらつきがあるものの、仕事  
量に対する負担感の高さが明確に示さ

表1 職種別超過労働時間と超過労働の理由 (%)

		1～19時間	20～39時間	40～59時間	60時間以上
最近の人員削減により人手不足だから	総務・一般事務等	31.7	35.8	44.7	61.4
	営業・販売、接客サービス	40.0	34.4	36.8	37.0
	事務系・技術系専門職	22.6	21.0	36.8	40.2
	医療・教育関係の専門職	30.4	27.5	4.2	19.1
	製造・生産関連	42.2	46.6	30.9	29.7
所定労働時間内では片づかない仕事量だから	総務・一般事務等	39.0	62.3	72.3	87.7
	営業・販売、接客サービス	38.8	56.6	66.7	75.0
	事務系・技術系専門職	46.4	65.0	74.7	84.5
	医療・教育関係の専門職	45.2	72.5	83.3	85.1
	製造・生産関連	44.4	57.3	64.7	89.2
仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから	総務・一般事務等	25.2	20.8	21.3	22.8
	営業・販売、接客サービス	29.4	30.3	33.3	43.5
	事務系・技術系専門職	16.1	26.0	19.5	17.5
	医療・教育関係の専門職	39.3	50.0	45.8	53.2
	製造・生産関連	32.2	27.2	39.7	44.6
納期に間に合わせないといけないから	総務・一般事務等	9.8	13.2	12.8	10.5
	営業・販売、接客サービス	8.2	18.0	19.5	21.3
	事務系・技術系専門職	29.0	23.0	24.2	40.2
	医療・教育関係の専門職	5.4	2.5	0.0	0.0
	製造・生産関連	34.4	28.2	27.9	28.4
自分の仕事をきちんと仕上げたいから	総務・一般事務等	52.8	50.9	44.7	33.3
	営業・販売、接客サービス	35.3	38.5	40.2	32.4
	事務系・技術系専門職	56.5	35.0	37.9	28.9
	医療・教育関係の専門職	37.5	50.0	54.2	46.8
	製造・生産関連	26.7	34.0	26.5	27.0

れている。  
二つ目の「一日の仕事で疲れ退社後  
何もやる気になれない」は、どちらか  
というと身体的な疲労感に関わる項目  
であるが、「医療・教育関係の専門職」  
の割合が「四〇～五九時間」で少し下  
がるものの一貫して高い。対人専門職  
は、いわゆる燃えつき状態に陥りやす  
い職種と言われており（4）、表1の仕  
事量や仕事の性格に関する理由の割合  
が高かったが、心身にかかる負担も大  
きいと思われる。ただ、「六〇時間以  
上」では、いずれの職種でも六割を超  
えている。  
三つ目の「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」に関しては、「総務・  
一般事務等」や「営業販売、接客」そ  
して「事務系・技術系専門職」につい  
て四〇時間を超えるところで割合の伸  
びが大きくなっている。「六〇時間以  
上」では、「製造・生産関連」を除い  
て六割を超えている。「製造・生産関  
連」は、ホワイトカラーに比べて仕事  
に対する精神的な巻き込まれ度があま  
り強くないようだ。  
このことに関連して、調査では会社  
に対するイメージをたずねているので、  
ここで参考までに職種別の傾向を確認  
しておく。  
表3を見ると、職種間であまり大き  
な差は見られないが、「製造・生産関  
連」は、「業績を上げ会社のために尽  
力し認められたい」（以下、「尽力し認め  
られたい」）で最も割合が低く、「生活  
や自分の人生のためであり特に思い入  
れはない」（以下、「特に思い入れはない」）  
の割合が最も高い。他の職種に比べて、

表2 職種別超過労働時間と仕事による疲労(%)

		0時間	1~19時間	20~39時間	40~59時間	60時間以上
仕事は次々出てきて一度に多くの業務を処理する	総務・一般事務等	33.1	55.7	68.1	84.0	90.0
	営業販売、接客	30.6	50.4	73.4	76.1	83.6
	事務系・技術系専門職	39.6	48.8	62.4	78.0	91.0
	医療・教育関係の専門職	20.5	63.6	65.1	79.2	83.7
	製造・生産関連	31.9	47.5	52.5	63.5	77.0
一日の仕事で疲れ退社後何もやる気にならない	総務・一般事務等	19.6	30.1	40.3	54.0	61.7
	営業販売、接客	27.1	40.0	42.2	59.1	72.7
	事務系・技術系専門職	28.3	35.0	37.6	45.1	66.0
	医療・教育関係の専門職	15.4	51.5	53.5	45.8	67.3
	製造・生産関連	31.0	35.8	33.1	48.6	67.6
会社を離れても仕事の事が頭から離れず解放されない	総務・一般事務等	9.5	13.1	20.2	42.0	51.7
	営業販売、接客	14.1	26.1	31.3	51.1	57.3
	事務系・技術系専門職	15.1	23.8	29.4	45.1	61.0
	医療・教育関係の専門職	5.1	30.3	32.6	37.5	65.3
	製造・生産関連	12.9	17.5	15.3	32.4	31.1

前述した仕事に対する巻き込まれ度が低いことが示唆される。「特に思い入れはない」については、「営業販売、接客」の割合も高いが、「営業販売、接客」は「尽力し認められたい」の割合も高く、二極化している(5)。「総

務・一般事務等」は「無難に勤めて人並みに会社のためになると思う」(以下、「人並みに会社のためになる」)の割合が高い(6)。  
巻き込まれ度が高いケースを山崎は

「過剰適応」タイプと呼び、調査データでも「過剰適応」タイプの存在の確認を試みたが、明確な傾向は得られなかった(7)。

表3 職種別会社イメージ(%)

	TOTAL	業績を上げ会社のために尽力認められたい	無難に勤めて人並みに会社のためになると思う	生活や自分の人生のためであり特に思い入れはない	無回答
TOTAL	100 (2557)	17.2	25.8	55.8	1.2
総務・一般事務等	100 (582)	15.8	32.5	50.5	1.2
営業販売、接客	100 (563)	20.1	19.7	59.0	1.2
事務系・技術系専門職	100 (437)	17.4	26.1	55.8	0.7
医療・教育関係の専門職	100 (233)	19.3	27.0	50.6	3.0
製造・生産関連	100 (557)	13.3	24.6	61.4	0.7
その他	100 (168)	22.0	25.0	53.0	0

5 おわりに

本稿では、労働政策研究・研修機構が実施した調査データを用いて、山崎(一九九二)の議論を参考に、超過労働の実態について調べた。具体的には、超過労働を行った理由やそれによる心身への影響について、ホワイトカラーを中心に職種別に検討した。  
その結果、超過労働を行った最も大きな理由は仕事量の多さであり、超過労働時間が長くなるに連れて、その割合も高くなること分かった。その一方で、ホワイトカラーに比較的多く見られる自発的な仕事への関わり割合は、超過労働時間が六〇時間を超えると低くなった。  
また、仕事による負担感や疲労感も超過労働時間が長くなるにつれて増した。特にホワイトカラーについては、「会社を離れても仕事の事が頭から離れず開放されない」

という精神的な巻き込まれ度がかなり高くなることも分かった。  
東京労働局が二〇〇四年一〇〜十一月に実施した「従業員健康管理等に関するアンケート調査」(8)では、「一カ月に一〇〇時間を超えるか、二〜六カ月を平均して八〇時間を超える時間外・休日労働がある」とする企業が三八二社、「今後このような長時間労働を行う可能性がある」としている企業が二三八社で、これらをあわせると回答した企業の五七・九%となった。実際に、これらの企業でどの程度の労働者が該当するのか分からないが、かなり多くの労働者が、そのような職務要請にさらされることには違いない。  
長時間労働による労働者の心身の健康への影響が懸念されるが、対人専門職など職種によって多少異なる結果が見られたように、一律に労働時間の管理を厳しくするだけでなく、それぞれの職務の内容に合った職場管理が求められる。

〔注〕

1 ここでは「所定労働時間を超えて働く」という意味をより明確に示すため、一般によく使われる「残業」ではなく「超過労働」という言葉を用い、「所定労働時間を超えて働いた時間」は「超過労働時間」とする。

2 より細分化された職種でも分析を行ったが、それぞれ傾向が似ていたため、そして分析の便宜上、カテゴリーをいくつかまとめておいて使用している。「総務・人事・経理等」と「一般事務・受付・秘書」が「総務・一般事務等」、「営業・販売」と「接客サービス」をまとめて「営業販売、接客」、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」と「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」をまとめて「事務系・技術系専門職」、現業系の「現場管理・監督」、「製造・生産・建設の作

業、「輸送・運転」、「警備・清掃」はまとめて「製造・生産関連」とした。「総務・人事・経理等」と「一般事務・受付・秘書」では「総務・人事・経理等」のほうが超過労働時間が長く、「営業・販売」と「接客サービス」では「営業・販売」のほうが長い。

また、男女別でも分析を行ったが、もともと女性のサンプルサイズが小さく、職種別および超過労働時間別になると、いくつかの職種カテゴリーでほとんど分析できなくなるといふ便宜上の理由と、その他のカテゴリーについては男性と傾向が似ていたことから、男女別に分けて分析している。

3 取り上げられた五つの項目以外の項目と、それぞれの全体（超過労働を行っている一九三三をベースとした）に占める割合は以下のとおりである。「事業活動の繁閑の差が大きいから」（二七・四％）、「仕事の進め方に

ムダが多く、ダラダラ残業があるから」（五・五％）、「残業手当や休日手当を増やしたいから」（四・九％）、「業績手当などを増やしたいから」（二・二％）、「上司や仲間が残業しているのだから、先に帰りづらいから」（二・三・五％）、「残業が評価される傾向があり、査定に影響するから」（二・七％）、「定時で帰るより働いて帰る方が楽しいから」（一・三％）、「その他」（四・八％）と、そして無回答は〇・三％であった。三つまでの選択による複数回答。

4 例えば、宗像恒次（一九九一）「ストレス解消学」小学館。  
5 「尽力し、認められたい」の割合が高いのは「営業・販売」で、「特に思い入れはない」の割合が高いのは「接客サービス」。

6 「人並みに会社のために」の割合が高いのは「一般事務・受付・秘書」で、「総務・人事・経理等」は「尽力し、認められた

い」の割合が高い。  
7 詳しくは、藤本（二〇〇五）を参照。  
8 都内に本社を置く従業員規模三〇〇人以上の企業が対象。有効回答数は一〇七一人（日本労政調査会、二〇〇五）。

【参考文献】  
藤本隆史（二〇〇五）「長時間労働が労働者に及ぼす影響」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」労働政策研究報告書No.22、p.34-38。  
日本労政調査会（二〇〇五）「長時間労働ある企業が過半数に—東京労働局「従業員の健康管理等アンケート」労経ファイル 38、p.26-36。  
山崎喜比古（一九九二）「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、p.2-19。

# ホワイトカラーのサービス残業 —職種、業種、年齢などで大きなばらつき

J-LPT 副主任研究員 小倉一哉

## はじめに

前稿でも紹介された「労働時間の実態と意識に関するアンケート調査」は、いわゆる「サービス残業」についても質問している。ここでは、調査結果から見てきた「サービス残業（不払い労働時間）」の問題が、ブルーカラーよりもホワイトカラーに深刻であるという現状を紹介する。

「サービス残業」と一般的に言われるが、この言葉の中には、「労働者が自ら好んで残業手当の支払われない残業をしている」というニュアンスが含まれている。もちろん、そのような「サービス」の部分があったくないとは思わないが、実態としては多くの労働者の「サービス残業」は、「仕方なく」やっていることのほうが多い。それゆえ、筆者などは「所定を超える残業等の労働時間のうち、時間外割増賃金が

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」という意味で、「不払い労働時間」と主張している。  
「不払い労働時間」は、法定労働時間を一時間でも超える残業等があれば、発生する可能性がある。反対に、残業等の時間がかかり長くても、この時間に対してすべて割増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。そのような意味



## プロフィール

藤本隆史（ふじもと・たかし）  
社会学専攻。関心分野は、社会心理学、社会関係論、非営利組織活動など。最近の著作は、「非典型雇用労働者の多様な就業実態」『非典型雇用労働者の多様な就業実態—就業形態の多様化に関する総合実態調査等による実証分析—』日本労働研究機構 調査研究報告書 No.158、pp.10-38（岩田克彦との共同執筆）など。

## 2. 男女別・職種別に見た不払い労働時間

で、長時間労働とは異なる概念でもあり、しかし実際の調査データを見ても、長時間労働と不払い労働時間は正比例している。つまり、残業などが多い人ほど、不払い労働時間も長いのである。また、通常の割増賃金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（1）。

しかしながら、通常の割増賃金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、特に管理職層の場合は、主たる分析対象とはしていない（2）。

第1表は、不払い労働時間を男女別・職種別に見たものである。男性では、不払い労働時間が「0時間」の比率は、「警備・清掃」（六三・六%）、「製造・生産・建設の作業」（五九・九%）などが多い。これらの職種は、不払い労働時間をしていない人が他の職種よりも多いということである。しかし反対に、「医療・教育関係の専門職」（二五・〇%）、「営業・販売」（二七・六%）では七割以上の人が不払い労働時間をしていないということである。「0時間」を除いた不払い労働時間の平均値では、「営業・販売」（五〇・七時間）、「医療・教育関係の専門職」（四八・六時間）、

「調査分析・特許法務などの事務系専門職」（四四・二時間）などが長い。女性の場合も、「0時間」の比率に

しては「製造・生産・建設の作業」で多く、「営業・販売」や「医療・教育関係の専門職」で少ない。また「0時間」を除いた平均値では、「医療・教育関係の専門職」（四六・七時間）、「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」（三五・九時間）などが比較的長い。このように、男女とも、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ということがある。つまり、ブルーカラーよりもホワイトカラー職場のほうが「不払い労働時間」がた

第1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 (2103)	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職	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などの技術系専門職	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 (1337)	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職	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などの技術系専門職	100 (48)	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 (58)	51.8	16.1	7.1	5.4	1.8	17.9	11.5	31.1
	無回答	- (4)	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	100 (786)	50.3	18.3	8.2	5.9	2	14.9	12.1	29.4	

さんあるのだ。「不払い労働時間」がた

## 3. 不払い労働時間に影響する要因

では不払い労働時間にはどのような属性・要因が影響するのだろうか？ここでは、調査研究の成果から、あらかじめクロス集計の結果等から不払い労働時間に影響している可能性が考えられる諸属性を独立変数とした重回帰分析の結果を紹介する(3)。

実際の分析では、相関関係の強い独立変数間（年齢と勤続年数など）の影響を除去するため、男女それぞれ六種類のの方法で推計した。第1図は、それらの分析結果をまとめたものである（従属変数Ⅱ被説明変数を「不払い労働時間」とし、独立変数Ⅱ説明変数には、年齢、勤続年数、学歴、勤務先の業種、勤務先の従業員規模、勤務先の経営状況、勤務先の従業員数変化、職種、労働組合の有無、労働組合への加入、年取、勤務時間制度、勤務時間管理方法、二〇〇四年六月の総労働時間、二〇〇四年六月の超過労働時間Ⅱ不払い労働時間も含む、超過勤務手当等支給時間、超過勤務手当等不支給の理由、労働時間の増減、労働時間に対する考え、長時間・残業対策の有無を使用した）。

男女の共通点は、不払い労働時間を長くする要因では、総労働時間、超過労働時間、超過勤務手当等不支給の理由「実際の残業時間に関係なく定額支給だから」、労働時間に対する考え「もっと短くしたい」であった。反対に、不払い労働時間を短くする要因では、超過勤務手当等支給時間、超過勤務手当等不支給の理由「法定労働時間内だ

図1 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>

から」であった。これらのことは、男女とも、労働時間の絶対量が多く、所定労働時間を超えた労働時間が長く、さらに超過勤務手当などが不支給であ

るほど、不払い労働時間も長いという。当然の帰結である。しかしながら、男女の相違点を見ると、政策的にも意味のある結果が出ている。

男性では、年齢が高く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は、高年齢よりも壮年層、若年層のほうが不払い労働時間が長いという点であり、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。

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男性の不払い労働時間が長いことを示している。営業日や勤務時間などが顧客優先になっ

ていないことや、また過重な業務量が背景にあることが示唆される。反対に「製造・生産関連」で短いというのは、ブルーカラーは相対的に不払い労働が発生しにくい労働時間管理の下に、これらの業種や職種による相違は、様々な属性の影響を一定に（コントロール）した上でも、不払い労働時間はホワイトカラー職場のほうが長いということを示している。

また他方では、勤務時間管理方法などでも相違があった。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。この結果も、労働時間管理の方法がブルーカラーより緩慢である可能性が高いホワイトカラー職場で不払い労働時間が長いということを示している。しかし重要なことは、労働時間の管理方法が曖昧でなければ、ホワイトカラーでも不払い労働時間は、



少なくなる効果があるということである。

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對して大いに示唆している。

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

女性の「専属職」で不払い労働時間が長い。女性の「専門職」は細分類では「医療・教育関係の専門職」が多

く、したがってここでの結果は、看護師や教員などの職種で不払い労働時間が長いということを示唆している。これらの女性に関する結果も、男性同様、ブルーカラーよりもホワイトカラーで不払い労働時間が長いことを示している。

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

そのほか、女性の特徴として、超過勤務手当等不支給の理由で「成果を出すために手当を申請していないから」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。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

出さなければならぬ」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。

#### 4 おわりに

以上のように、JILPTが行った調査によれば、不払い労働時間はすべての労働者にまんべんなく存在しているのではなく、職種、業種、年齢、勤務時間管理方法などにおいてかなり決まった範囲で大きな問題となっていることがわかった。特に今回はホワイトカラーを中心にその動向を見てみたが、ブルーカラー職場よりも明らかに不払い労働時間が長い。これには労働時間管理が厳格に実施されていない可能性があるほか、対顧客中心の勤務実態になっているなどの問題も考えられる。この一〇年間ほど、非正社員の増加とともに、働き盛りの労働者の労働時間が長くなっている。企業の中核として働く労働者が相対的に少なくなっているとも言えるが、同時に成果主義の導入も目立ってきた。成果主義に基づく人事制度は、その導入当初は人件費抑制が最大の目的であったと言えるが、だからといって今後はつきりとした好況になっても、成果主義という人事制度が消えることはないだろう。人件費抑制の効果はかなりあったのだから。今後は、すでに進行している労働者の役割の階層化（企業の中核社員、専門職、補助的な業務）がより一層進



むと考えられる。したがって、中核社員や一部の専門職といったホワイトカラーの長時間労働・不払い労働も簡単にはなくならない。

不払い労働までしてがんばれば収入も増えるのだろうか。すくなくとも今回の分析結果からは、不払い労働時間と収入の因果関係はなかった。今回分かったことは、採用抑制や人件費抑制の中で、働き盛りの労働者、特にホワイトカラー職場の人たちの不払い労働が相当多いということであった。短時間で顕著な成果を出す人は、ほとんどいない。全部とは言えないが無視できない数のサラリーマンは、不払い労働までしなければならぬ状況なのである。

〔注〕  
1 労働基準法四一条では、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。また同法三八条のみなし労働時間が適用されている。「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割増賃金の支給対象となり、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(菅野和夫(二〇〇五)『労働法(第7版)』弘文堂、B2,249-244, p.276)。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。

2 調査票の回答から「課長クラス」、「部長クラス」、「その他(役員等)」を除外した。さらに、課長未満の「一般社員」と「係長・主任」についても、勤務時間制度に関する質問で、「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、注1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の支給時間がわかるという矛盾した回答がいくつも見受けられた。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(七六件)こと、及び平均値に与える影響を考慮して、除外した。

プロフィール

小倉一哉(おぐら・かずや)  
労働政策研究・研修機構副主任研究員。早稲田大学博士(商学)。主な著書・論文に、「日本人の年休取得行動—年次有給休暇に関する経済分析」(日本労働研究機構研究双書、二〇〇三年)、「欧州におけるワークシェアリングの現状—フランス、ドイツ、オランダを中心に」(日本労働研究機構労働政策レポートVol.1)など。労働経済学専攻。

3 詳しくは、小倉一哉(二〇〇五)「第3章 不払い労働時間に関する分析」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』労働政策研究報告書022を参照。

日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)  
年刊購読料10,740円  
(テサービス)

4 No.537 APR. 2005  
特集 = 「スポーツと労働」

5 No.538 MAY 2005  
特集 = 「男女雇用平等と均等法」

対談 「プロ野球とストライキ」 花見 忠/石寄信憲  
プロ野球と労働市場 橋本 俊昭  
メジャーリーグ(MLB)におけるプロ選手の法的地位 川井 圭司  
プロスポーツ選手の労働者性 永野 秀雄  
プロ野球監督の能力 大竹文雄・安井健悟  
対談 「アイスホッケーにみる人材育成と企業経営」 中野克彦/藤村博之  
サッカーと労働 小池 和男  
大相撲の報酬制度に学ぶ 中島 隆信  
ゴルフの経済学 勇上 和史  
スーパースターの経済学 大橋 勇雄  
企業がスポーツ・チームを持つべきか 佐々木 勝  
体育会系の能力 松繁 寿和  
スポーツとジェンダー 徳沼 朋子  
対談 「スポーツエージェントビジネスの奥にあるもの」 次原悦子/守島基博  
「キャリアアランジョン」 田中ウルヴェ京  
「プロスポーツ選手」と子供の職業認知 下村 英雄  
サッカーボールに込められた願い 内大 伸哉  
書評 西谷敏著 「規制を支える自己決定—労働法規制システムの再構築」  
高橋賢司著 「成果主義賃金の研究」 藤内 和公  
中村圭介・前浦穂高著 「行政サービスの決定と自治体労使関係」 村松 敬夫  
読書ノート 日本経済新聞社編 「働くということ」 浅川 正徳  
資料 労働政策研究・研修機構

提言 「たしかな第三ステージを築くために」 浅倉もつ子  
論文 均等法の現状と課題 浜田富士郎  
—男女雇用機会均等政策研究会報告書を素材にして  
男女の雇用格差と賃金格差 阿部 正浩  
間接差別法理の内容と適用可能性 相澤美智子  
企業表彰が株価・人気ランキングに与える影響 川口 章/長江 亮  
—均等推進とファミリー・フレンドリーの市場評価  
自己雇用という働き方の現状と可能性 高橋 徳行  
—暗い「今」と明るい「兆し」  
紹介 東京電力におけるポジティブ・アクションの取り組み 遠藤 卓実  
書評 清家篤/山田篤裕著 「高齢者就業の経済学」 高木 朋代  
中村圭介著 「変わるはいま—地方公務員改革は自らの手で」 松尾 孝一  
読書ノート 国民生活金融公庫総合研究所編 「自己雇用者」  
「自営業再考—自ら働く場を創出する「自己雇用者」」 馬 駿  
論文Today ポテト他 安井 健悟  
「労働市場規制の強さは法の起源で決められている」  
フィールド 育児による勤務時間短縮 阪坂 明

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp