

第3章 考察・まとめ

1. これまでの主な施策等

過労死等の防止のための対策を推進し、過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として、平成26年11月に「過労死等防止対策推進法」が施行された。さらに、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日策定、平成30年7月24日変更）が定められた。大綱では、過労死等の防止に向けて、国、業界団体、国民等が一体となって取り組むことが掲げられており、これまで様々な施策が展開されてきた。

例えば、長時間労働の削減に向けた取組を徹底するためには、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）や36協定の適正な締結に関する周知・指導等がなされてきた。また、労使のみでは解決が困難な問題もあることから、次のような商慣行・勤務環境等を踏まえた取組も推進されてきた。

図表3-1-1 各業種における商慣行・勤務環境等を踏まえた取組

業種等	取組内容(一部)
トラック運送業に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央および地方に設置、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定 ・「自動車運送業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」をとりまとめ 等
教職員に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定 ・文部科学省内に「学校における働き方改革推進本部」を設置 ・「学校における働き方改革取組状況調査」の実施 等
医療従事者に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県医療勤務環境改善センターによる医療機関への助言等支援の実施 ・「医師の働き方改革に関する検討会」の設置、「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」の取りまとめ ・「医師の働き方改革の推進に関する検討会」の設置 等
情報通信業に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ・「業界団体と連携したIT業界の長時間労働等対策事業」の実施 ・発注者向けガイドラインの作成 ・企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング 等
建設業に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設立 ・「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定・改訂 ・ガイドライン浸透のための「建設業の働き方改革に関する協議会」の開催及び主な民間発注分野別連絡会議の開催 等

そうした中、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年法律第 90 号）等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが行われ、一部の規定を除き平成 31 年 4 月 1 日から施行された。

図表3-1-2 働き方改革関連法の主な内容

働き方改革関連法の主な項目	開始時期
残業時間の罰則付きの規制	大企業：適用済み 中小企業：2020 年 4 月～
年 5 日間の年次有給休暇取得の義務付け	全企業適用済み
高度プロフェッショナル制度の創設	
3 か月のフレックスタイム制の拡充	
勤務間インターバル制度の導入（努力義務）	
労働時間の客観的な把握の義務付け	
産業医・産業保健機能の強化	
月 60 時間超の残業の割増賃金率の引き上げ	大企業：適用済み 中小企業：2023 年 4 月～
雇用形態に変わらない公正な待遇の確保	大企業：2020 年 4 月～ 中小企業：2021 年 4 月～

さらに、働き方改革実行計画では「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の一環として副業・兼業の推進を掲げており、平成 30 年 1 月には副業・兼業について企業や働く方が現行の法令のもとで留意すべき事項についてまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が作成された。

また、パワーハラスメント防止対策等ハラスメント対策を強化するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が第 198 回通常国会で成立、令和元年 6 月 5 日に公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について、職場のハラスメントに関する部分が改正され、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられた。

このように、過労死等防止、働き方改革推進に向けて様々な施策が展開され、企業や労働者を取り巻く状況が大きく変化しつつある。

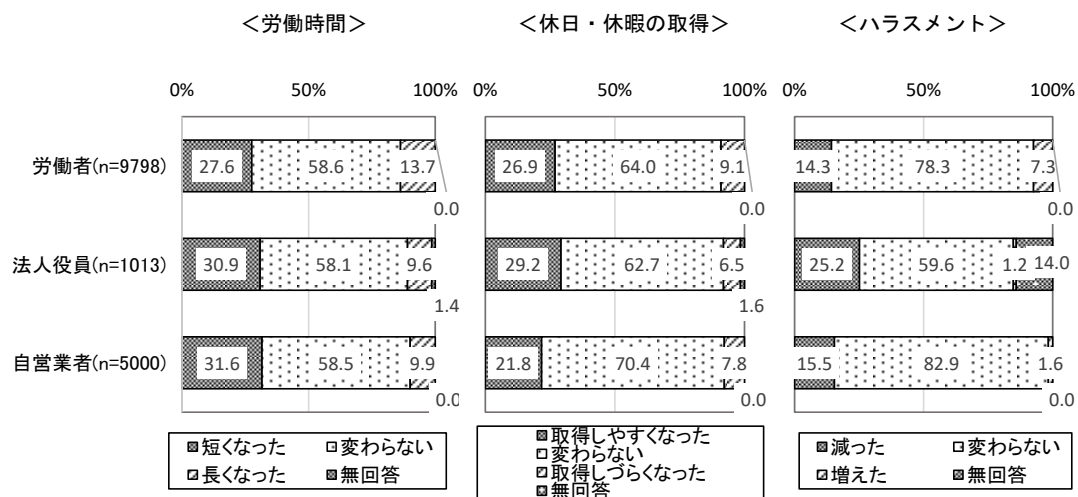
本調査研究事業では、これらの動きも踏まえながら、労働時間や働き方の実態、企業等における取組の推移等を明らかにすることを目的として、全業種の企業、労働者、および自営業者、法人役員を対象としてアンケート調査を実施した。

2. 調査結果に見る現状と課題

1) 働き方の変化等

労働者、法人役員、自営業者を対象とした調査では、労働時間が短くなったと回答した者の割合がそれぞれ 27.6%、30.9%、31.6%、休日・休暇が取得しやすくなったと回答した者の割合がそれぞれ 26.9%、29.2%、21.8%、ハラスメントが減ったと回答した者の割合がそれぞれ 14.3%、25.2%、15.5%であるなど、改善傾向にある回答が一定程度確認された。

図表3-2-1 4～5年前と比較した自身の働き方の変化



ただし、労働者については概ね従業員規模が小さいほど改善したと回答する割合が低い傾向が見られた（図表 2-2-129,133,137）。

2) 労働時間の把握方法等の状況

過去の調査結果では、労働時間の正確な把握は、残業時間の抑制や休暇の取得促進、メンタルヘルスの良好な状態との間に関連性があり、過労死等防止に向けた重要な取組の1つであることが明らかとなった。

そこで、企業調査において、労働者の労働時間の把握方法を尋ねたところ、「タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基に確認」の割合が 60.7%で最も高かった（図表 2-1-29）。一方で、業種別にみると、「教育、学習支援業」や「建設業」において当該割合がそれぞれ 29.9%、40.6%であるなど、業種によっては低い傾向が見られた（図表 2-1-31）。

さらに、労働者調査において、把握されている労働時間の正確性を尋ねたところ、「正確に把握されている」の割合は 42.2%であったが（図表 2-2-22）、「教育、学習支援業」では 33.0%であるなど、業種によっては低い傾向が見られた（図表 2-2-23）。

なお、法人役員調査や自営業者調査において就労時間の把握方法を尋ねたところ、「特に把握されていない」の割合がそれぞれ 56.6%、73.8%で最も高かった（図表 2-3-14、2-4-24）。

3) 働き方改革に関連した取組

本調査では、働き方改革に関連した取組として、「勤務間インターバルに関する制度・仕組み」、「年次有給休暇5日以上取得」、「兼業・副業」に着目して企業における対応状況等について調査した。

(1) 勤務間インターバルに関する制度・仕組み

企業調査において、勤務間インターバルに関する制度・仕組みの有無を尋ねたところ、「インターバル時間が11時間以上の制度・仕組みを有している」が10.3%、「インターバル時間が11時間未満の制度・仕組みを有している」が3.7%であった。一方、勤務間インターバルについて「そもそも制度・仕組みを知らなかった」という回答が18.7%と一定数存在していた(図表2-1-26)。なお、制度・仕組みを有していると回答した企業の中には、通常の交代制勤務が含まれている可能性がある点に留意が必要である。

労働者調査では、11時間以上のインターバルを求める労働者が53.1%を占めるなど(図表2-2-150)、勤務間インターバルに対するニーズが高い一方で、制度・仕組みに関して「知らなかった」という回答が57.3%と過半数を占めているなど(図表2-2-146)、労使ともに認知度が低い傾向が見られた。

ただし、労働者調査について業種別にみた場合、「運輸業、郵便業」において「知らなかった」の割合が57.8%と過半数を占めていたが(図表2-2-147)、本調査では「勤務間インターバル」と自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の「休息期間」が同等であると明示していなかったことが影響している可能性がある。

なお、本調査では、就業規則の定めだけでなく、慣例も含めた制度・仕組みの有無を尋ねており、就業規則上の制度の有無を調査している就労条件総合調査の結果とは単純に比較できない点に留意が必要である⁵。

(2) 年次有給休暇5日以上取得に伴う動き

2019年4月以降、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対しては、年5日、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。これにより年次有給休暇の取得促進が期待される一方、所定休日を労働日に変更して時季指定を行うなど、制度の趣旨に反した対応も懸念された。

そこで、企業調査において、年次有給休暇5日以上取得に向けた取組を尋ねたところ、「特別休暇を削減し、時季指定を行う」が3.0%、「所定休日を労働日に変更し、時季指定を行う」が4.1%であり(図表2-1-61)、特に「運輸業、郵便業」や「宿泊業、飲食サービス業」で「所定休日を労働日に変更し、時季指定を行う」の割合が高い傾向が見られた(図表2-1-63)。これらの取組を行っている企業では、年次有給休暇の平均取得日数が7.5日と、平均よりも約1日少なかった。

5 平成31年度就労条件総合調査において勤務間インターバル制度を導入している企業の割合は3.7%

なお、労働者調査において、年次有給休暇の取得日数について「これまでより多くなる見込み」という回答は23.7%と一定程度あるものの（図表 2-2-121）、このうち、「所定の休日や特別休暇が減った」という回答が5.0%あった（図表 2-2-124）。これらの労働者において実質的な休日・休暇がどのように変化しているかは、本調査では明らかにできていない。

（3）兼業・副業に係る状況

企業調査において、「兼業・副業を認めている」と回答した企業は24.6%であり（図表 2-1-50）、労働者調査において「副業・兼業をしている」と回答した者は7.0%と、一定数存在した（図表 2-2-139）。先行調査⁶に比べて、副業・兼業している者の割合が高い結果となっているが、先行調査から2年経過していること、本調査に回答いただいた労働者の勤務先の従業員規模が先行調査よりも小さいこと等が影響しているものと考えられる。

一方、労働者調査において、副業・兼業の有無別に「勤務についての身体的負担」を見ると、「非常に大きい」と回答した割合が36.9%と、副業・兼業をしていない場合の29.1%に比べて5ポイント以上高かった（図表 2-2-50）。

兼業・副業先での労働時間を把握している企業の割合は63.5%であったが（図表 2-1-55）、この回答には、労働者から企業へ兼業・副業届をする際の申請内容を基に「把握している」と回答している場合も含まれている可能性がある。

4）健康管理に係る取組状況

企業調査において、脳・心臓疾患を発症する恐れのある労働者や基礎疾患のある労働者の健康確保のために他の労働者とは異なる対策・取組を実施しているか尋ねたところ、「実施している」と回答した企業は51.4%であった（図表 2-1-88）。取組を実施している場合の内訳は「精密検査や医療機関への受診勧奨の実施」が74.7%であったが、その他の取組は約1～3割に留まっていた（図表 2-1-91）。

労働者調査において長時間労働や心身の不調に関する専門家への相談・面談の実施状況を尋ねたところ、「相談又は面談をしていないが、今後したいと思っている」が19.0%であった（図表 2-2-70）。なお、「相談又は面談をしていないが、今後したいと思っている」と回答した労働者について、勤務における身体的な負担や精神的な負担を見ると、「大きい」と回答した者の割合がそれぞれ37.6%、42.0%と、平均よりも5ポイント以上高かった（図表 2-2-73-1、図表 2-2-73-2）。本調査では、こうした労働者が専門家への相談・面談を受けていない背景までは明らかにできていない。

なお、法人役員調査において健康診断（人間ドックを含む）の受診状況を尋ねたところ、定期・不定期に受けている者が9割を超えるものの（図表 2-3-26）、自営業者調査では「受けていない」と回答する者が31.9%であった（図表 2-4-55）。

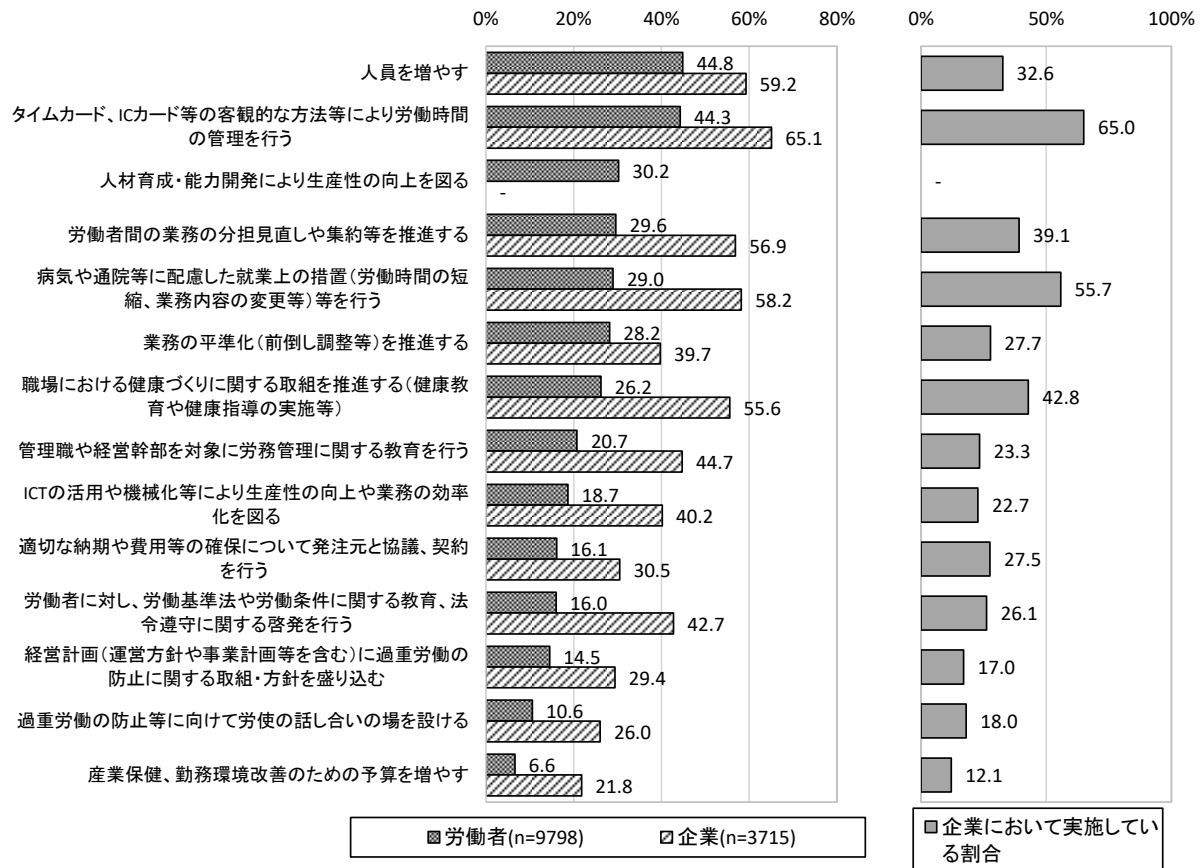
⁶ 平成29年度「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」（JILPT）において、昨年1年間（2017年）に副業・兼業を実施した従業員の割合は1.7%（N=12355、従業員数100人以上の企業の従業員）

5) 過重労働防止に向けて必要な取組

(1) 企業・労働者における取組

長時間労働・所定外労働が必要となる理由を尋ねたところ、企業調査、労働者調査ともに「人員が不足しているため」が上位に挙げられた。この点について、企業調査では「人員を増やす」について実施していると回答した割合は 32.6%と低いものの（図表 3-2-2）、今後実施予定まで含めるとおよそ7割にのぼっていた（図表 2-1-97）。

図表3-2-2 過重労働防止のために必要だと感じる取組（複数回答）と実施割合



また、長時間労働・所定外労働が必要となる理由として、企業調査では「顧客からの不規則な要望に回答する必要があるため」が 24.3%、「顧客の提示する納期が短いため」が 16.3%と、顧客との関係に関する項目の割合が一定程度あった（図表 2-1-37）。

労働者調査において、仕事に関連した悩みやストレスの内訳をみると、「職場の人間関係」が 44.7%で最も高く、「時間外労働の長さ」が続いた（図表 2-2-77）。年齢階級別にみると、「職場の人間関係」は 60 歳代以上を除いたいずれの年齢階級でも 40%を超える一方で、「時間外労働の長さ」や「職場環境の変化」等は年齢階級が低いほど高かった（図表 2-2-81）。

なお、労働者調査では疲労蓄積度が高いほど、また、1週間における労働時間（通常期）が長いほど、「病気や通院等に配慮した就業上の措置（労働時間の短縮、業務内容の変更等）等を行う」「経営計画（運営方針や事業計画等を含む）に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込む」「過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設ける」が必要であると回答する割合が高かった（図表 2-2-157、図表 2-2-158）。

（2）法人役員や自営業者における取組

法人役員調査、自営業者調査では仕事に関連した悩みやストレスの原因として「今後の事業展開」や「売上・業績、資金繰り等」が上位3位を占めていた（図表 2-3-29、図表 2-4-64）。

また、自身の過重労働防止のために必要だと感じる取組として、「病気や通院等を踏まえた働き方の調整」が第1位に挙げられるなど、健康面に配慮した就労環境に対するニーズが高い一方（図表 2-3-49、図表 2-4-100）、具体的な取組として「健康管理や健康相談を受けられるサービス・窓口の確保」を実施している割合は法人役員で17.4%、自営業者で5.4%と低く、今後実施を予定・検討する割合も低かった（図表 2-3-50、図表 2-4-103）。

3. 留意事項

企業調査、労働者調査に関しては平成27年度に、法人役員調査、自営業者調査に関しては平成28年度にもそれぞれ調査を実施しているが、前回調査と今年度実施した調査では、調査対象の抽出方法が異なっており、実際に回答いただいた企業や労働者等においても、業種や従業員規模等の属性が異なる。そのため、単純に調査結果の比較を行うことができない点に留意する必要がある。