

2018年3月30日 全8頁

産業別に見た長時間労働の実態と課題

生産性向上による残業減少の成果を賃金に還元させる視点が必要

政策調査部 研究員 菅原 佑香

[要約]

- 企業における働き方の課題は、産業によって特性の違いがあるため、一律の改革を行うことには限界がある。各産業で、どのような課題があるのか、その実態と課題を踏まえたうえで、対応する必要がある。
- 2014年からの3年間を見ると、ほとんどの産業で週60時間以上の雇用者割合は低下している。ただ、産業によって、年次有給休暇取得率や週休制、年間就業日数等は異なっており、労働時間に影響を与えている。これらの実態を踏まえた政策や自主的な対応が、国や各企業には求められる。
- 残業が発生する理由としては、業務の繁忙が激しい、人員が不足している、仕事の性質や顧客の都合、といったことを掲げる企業が多い。確かに、人手不足感の強い産業では長時間労働者の割合が高い傾向がある。
- 定期給与に占める所定外給与の割合が高い産業においては、今後、業務の効率化等、労働生産性の向上が図られ長時間労働が是正された場合に、雇用者の生活水準が低下しないような配慮が必要である。長時間労働の是正は、労働生産性と賃金の向上という課題そのものである。

1. はじめに

「働き方改革」の大きな柱の一つは、日本企業のこれまでの恒常的な長時間労働の働き方を是正することである。働く人の健康を確保しながら生産性を引き上げ、個々人の意欲や能力を発揮できる新しい労働制度や労働環境が求められている。また、女性の活躍推進の観点からも、長時間労働を抑制し、仕事と生活の両立が可能な働き方を整備することが、喫緊の課題となっている。

安倍内閣は、働き方改革関連法案を成立させ、時間外労働時間に上限規制を導入する方針である。大企業については、2019年度（中小企業は2020年度）から実施できるようにする（一部の業務や職種には猶予期間が設けられる）。具体的には、法定労働時間である週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間かつ年360時間とし（休日労働

を含まない)、違反に対しては罰則が科されるよう規制が強化される。特例として、臨時的な特別の事情がある場合について、労使が合意すれば上限を引き上げる労使協定を結ぶことが認められるが、その場合でも年720時間を上回ることはできないとされ、2~6か月平均で80時間以内（休日労働を含む）、単月で100時間未満（休日労働を含む）などの上限が設定される。

しかし、企業によっては、人手不足やコスト削減の必要性といった事業継続上の課題が少なくない中で、そうした残業の上限規制にどのように対処していくのか、企業の対応が制度の施行に間に合うのか懸念がある。また、企業における働き方の課題は、職務の違いだけでなく産業の特性の違いにより大きく異なることから、一律の改革を行うことには限界がある。

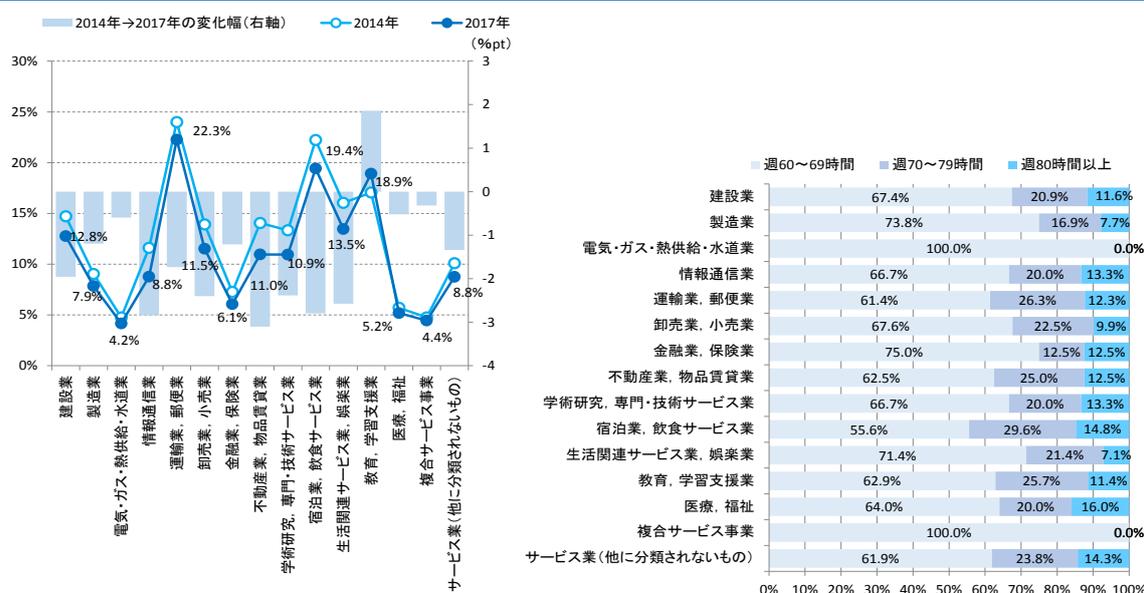
そこで本稿では、各産業の働き方の実態に関して、労働時間を中心に整理し、それらの産業における課題が何かを議論する。各産業でどのような課題があるのか、その実態と課題を踏まえたうえで、対応を図っていく必要がある。

2. 産業別に見た働き方の違い

(1) 長時間労働の状況

総務省統計局「労働力調査」によれば、月末1週間の労働時間が35時間以上の雇用者に占める60時間以上の雇用者（以下、「週60時間以上の雇用者」という）の割合は、2014年から2017年の3年間の変化で見て、ほとんどの産業で低下した（図表1左）。

図表1 左：週35時間以上の雇用者に占める週60時間以上の雇用者割合と変化幅(2014年→2017年) 右：週60時間以上の雇用者の内訳(2017年)



(注) ここでは、月末1週間の就業時間を使用。左図の図中の数字は2017年。

(出所) 総務省統計局「労働力調査」より大和総研作成

ここでは、非正規化の進展で短時間労働者が増加したために割合が低下している可能性を考慮し、週35時間以上の雇用者に占める割合で見ている。2017年における各産業の長時間労働者

の割合を見ると、「運輸業, 郵便業」が 22.3%と最も高く、次に「宿泊業, 飲食サービス業」や「教育, 学習支援業」が高い。「教育, 学習支援業」は、この 3 年間で週 60 時間以上の雇用者の割合が上昇した例外的な産業である。もともと長時間労働者の割合が高く労働集約的な産業である「運輸業, 郵便業」「宿泊, 飲食サービス業」においても、この 3 年間で長時間労働者の割合は低下している。つまり直近の 3 年間で、長時間労働の是正が一定程度は進んでいると考えられる。

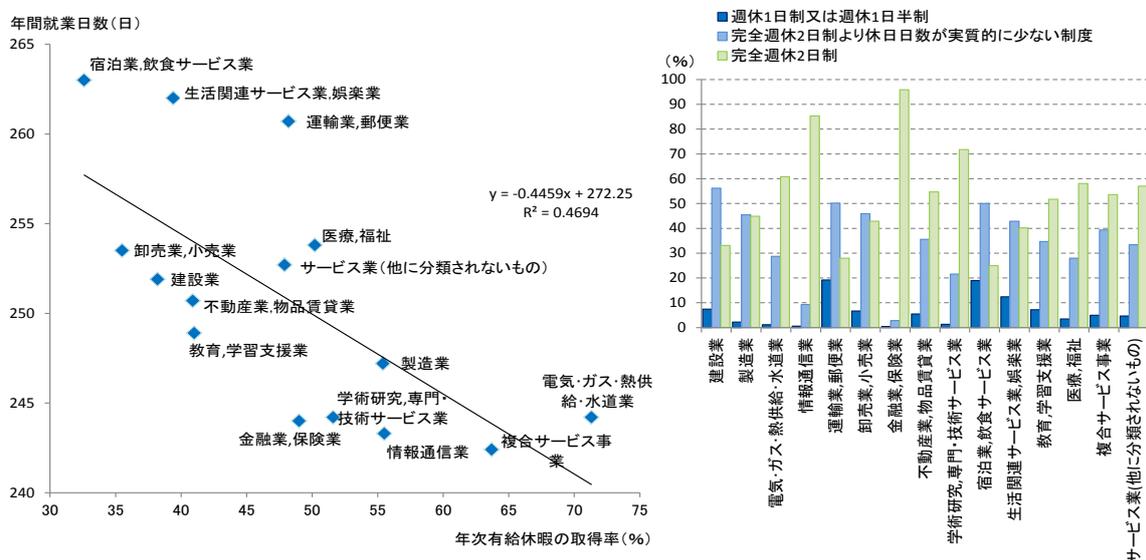
ただ、週 60 時間以上の雇用者の内訳を見ると、ほとんどの産業では 3~4 割程度の雇用者が週 70 時間以上働いている（図表 1 右）。労働時間が週 70 時間を超える過重労働者がいまだに産業全体に数多く存在すると言えるだろう。

(2) 就業日数や年休取得の状況と長時間労働

産業によって長時間労働者の割合が違う要因は何だろうか。本稿では、1 日当たりや 1 週当たり、1 か月当たりといった残業時間に着目した長時間労働の問題だけでなく、年間労働時間の視点も含めて長時間労働を広く捉えてみたい。

労働時間とは、「所定内労働時間」と、早出や残業、臨時の呼び出し、休日出勤等の実労働時間である「所定外労働時間」から構成される。どちらの要因で長時間労働になっているのかによって、国や各企業の取組みの方向性は変わる。まず、所定内労働時間の多寡に関する労働者の就業日数や年休取得率の状況、週休制の形態から、各産業の特徴を考察してみよう。

図表 2 左：年間就業日数と年次有給休暇の取得率、右：主な週休制の形態別企業割合



(注1) 年間就業日数=365日-労働者1人平均年間休日総数

(注2) 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

(出所) 厚生労働省「平成 29 年就労条件総合調査」より大和総研作成

まず、年間就業日数と年次有給休暇の平均取得率（以下、「年休取得率」という）の関係性を見ると、年休取得率が高い産業ほど年間就業日数が短い傾向がある（図表 2 左）。年休が取得で

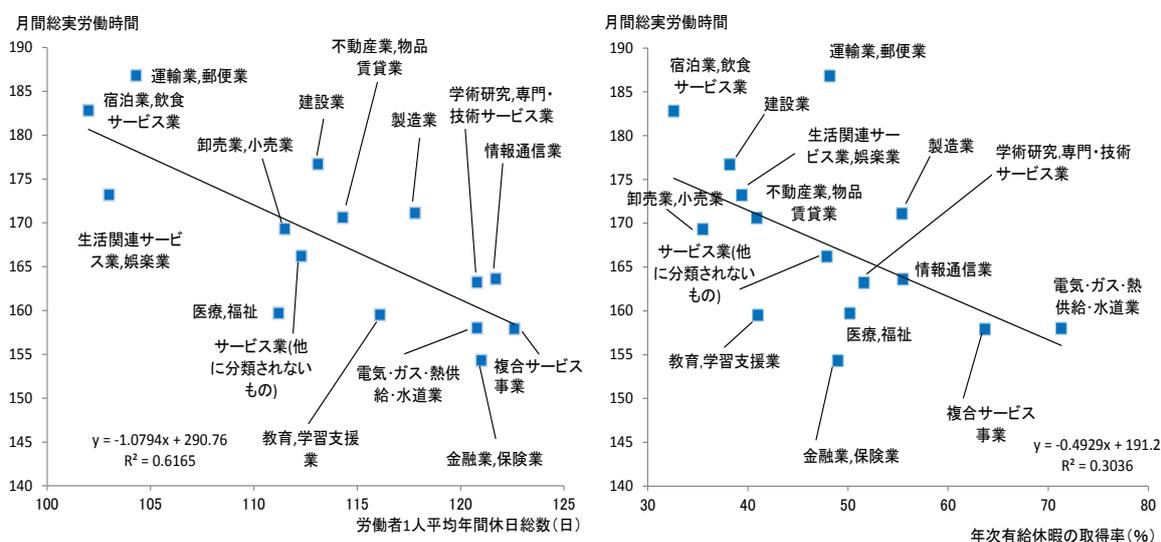
きればそれだけ就業日数が減るのは当然のことで、例えば年休取得率が低い「宿泊業, 飲食サービス業」は年間就業日数が多く、年休取得率が高い「電気・ガス・熱供給・水道業」は年間就業日数が相対的に少ない。だが、年間就業日数が年休取得率だけで決まるわけではなく、例えば「運輸業, 郵便業」「サービス業」「金融業, 保険業」の年休取得率はいずれも 50%程度であるが、年間就業日数はそれぞれ 261 日、253 日、244 日と大きく異なる。

産業ごとに年間就業日数が異なるのは年休の取得しやすさだけでなく、週休制の形態の違いが大きく影響しているだろう。図表 2 右図に示したように、「運輸業, 郵便業」や「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス業, 娯楽業」は、「週休 1 日制又は週休 1 日半制」の企業割合が他の産業に比較して明確に高く、「完全週休 2 日制より休日日数が実質的に少ない制度」（月 3 回、隔週、月 2 回、月 1 回の週休 2 日制）の割合も高い（完全週休 2 日制の割合が低い）。つまり、これらの産業は、もともと休日数が少ない。

ここまでの本文や図表の情報を整理すると、前掲図表 1 で長時間労働者の割合が最も高い「運輸業, 郵便業」は、年休取得率が極端に低いわけではないが、完全週休 2 日制でないケースが多いため年間就業日数が多い。2 番目に長時間労働者の割合が高い、「宿泊業, 飲食サービス業」は、完全週休 2 日制でないケースが多いことに加えて年休取得率がかなり低いため、年間就業日数が非常に多い。3 番目に長時間労働者の割合が高く、その割合が例外的に上昇している「教育業, 学習支援業」は、年休取得率が低い部類に入るが、週休 2 日制がある程度確保されているため年間就業日数は平均的である。

それでは、就業日数や休日総数、年休の取得は、月間や年間といった期間の労働時間とどの程度の関係性があるだろうか。年間就業日数や年休取得率と、月間総実労働時間との関係を見たのが図表 3 である。当然のこととして、休日総数が多い（就業日数が少ない）産業や年休取得率が高い産業では、総実労働時間が少ないという関係性が見られる。

図表 3 左：労働者の休日総数と月間総実労働時間、右：年休取得率と月間総実労働時間



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成 29 年分結果確報」、厚生労働省「平成 29 年就労条件総合調査」より大和総研作成

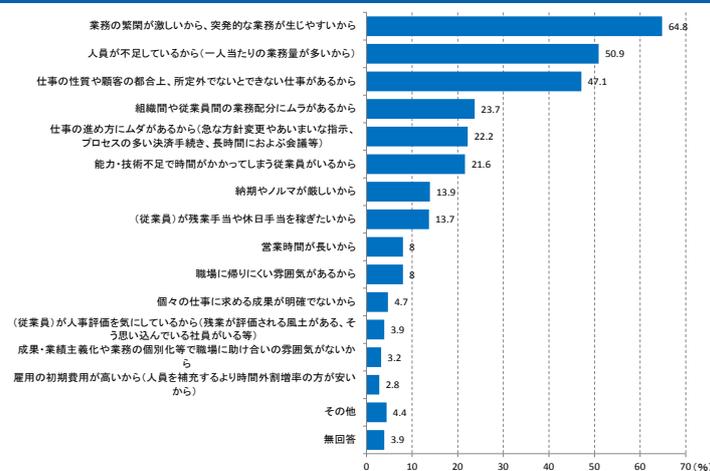
(3) 所定外労働時間の状況

休日や有給休暇が取得できれば、それだけ労働時間は短くなるが、休日や有給休暇が取得できれば長時間労働にはならないということではない。休暇を取得すれば、所定内労働時間の総和は短くなるが、就業日に長時間働く必要があれば1日当たり、1週当たり、1か月当たりで長時間労働になる。週60時間以上の長時間労働にならないようにするためには、就業日における所定外労働時間を減らす必要がある。

労働政策研究・研修機構の「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（2016年3月）を見ると、所定外労働時間が多くなる要因の上位として、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」「人員が不足しているから（一人当たりの業務量が多いから）」「仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」の3つを、企業は回答している（図表4）。

同調査によれば、産業別に見た場合、「建設業」や「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」といった産業では、上記以外にも「納期やノルマが厳しいから」との理由も多い。また、「宿泊業、飲食サービス業」では、「営業時間が長いから」という理由が多くなっている。

**図表4 企業が考える所定外労働が発生する理由（複数回答）
（2014年）**



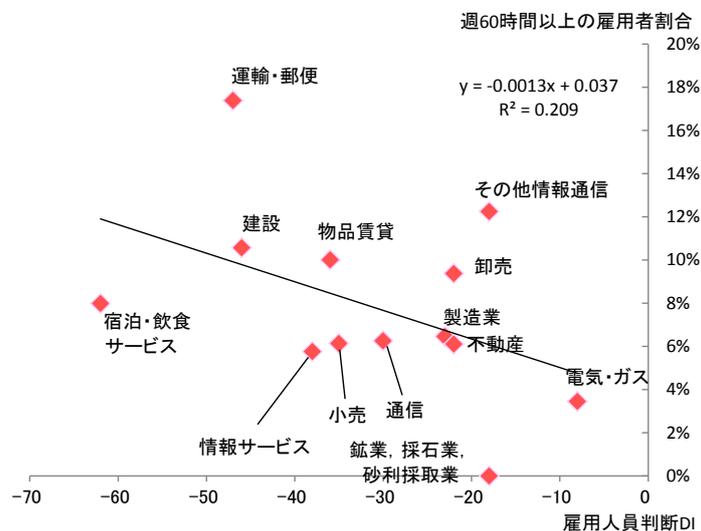
（出所）労働政策・研究研修機構（2016）『労働時間管理と効率的な働き方に関する調査』結果および『労働時間や働き方のニーズに関する調査』結果 JILPT 調査シリーズ No. 148（2016年3月）より大和総研作成

産業による特性はあるものの、どの産業においても共通して、「組織間や従業員間の業務配分にムラがあるから」や「仕事の進め方にムダがあるから（急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決裁手続き、長時間におよぶ会議等）」、「能力・技術不足で時間がかかってしまう従業員がいるから」といった、業務の非効率さや管理者のマネジメントスキル不足、社員の人材育成の課題も各産業は抱えている。

企業が考える所定外労働が発生する要因はこのように様々であるが、多くの企業に共通することの一つは恒常的な人手不足である。そこで、日銀短観の雇用人員判断DIと週60時間以上

の雇用者割合との関係性を見たのが図表 5 である。人手不足感が強い産業においては、長時間労働となるケースが増えやすい傾向が窺われる。

図表 5 産業別に見た雇用人員判断 DI (2017 年 12 月) と長時間労働者割合 (2017 年)



(注)雇用人員判断 DI とは、過剰と回答した企業の割合から不足と回答した企業の割合を差し引いた値である。
(出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、総務省統計局「労働力調査」より大和総研作成

3. 各産業で抱える課題

(1) 産業別の一般労働者の賃金水準

長時間労働が発生してしまう働き方には、各産業のその業務特性や就業状況の違い、人手不足の状況等が影響している。では、こうした各産業の働き方はどのように変えていく必要があるのか、長時間労働の課題を中心に、考えられる課題を探る。

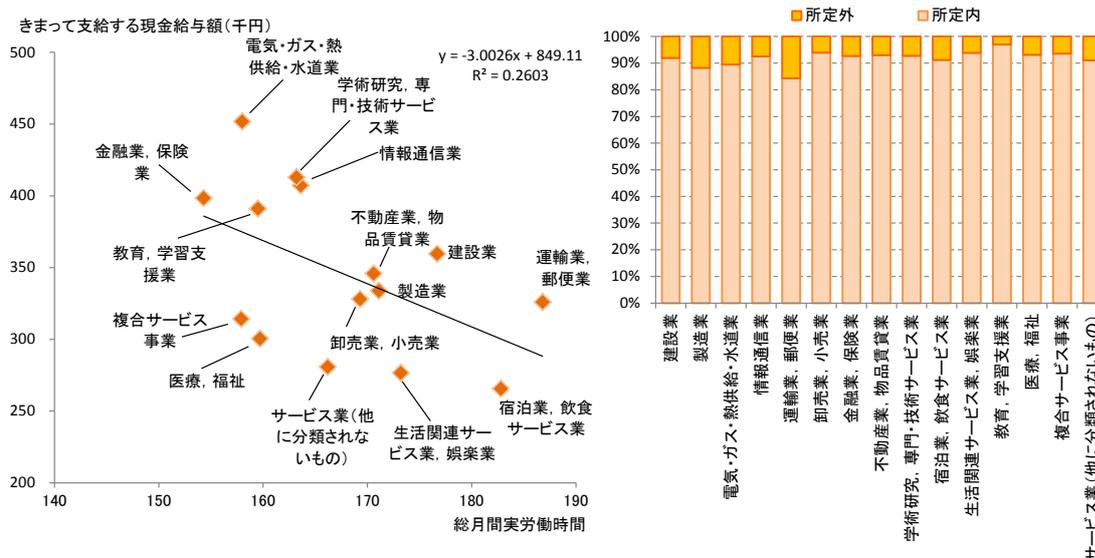
厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の一般労働者のきまって支給する現金給与額（定期給与）と、同じく厚生労働省の「毎月勤労統計調査」の月間総実労働時間との関係性を見てみた（図表 6 左図）。これによれば、「運輸業、郵便業」や「宿泊業、飲食サービス業」は、平均的な労働時間が長いにもかかわらず、相対的に賃金水準が低い。

図表 6 右図に示した、定期給与に占める所定内給与（いわゆる基本給）と所定外給与（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当などの超過労働給与）の割合を見ると、長時間労働者の割合が高い点では共通する「運輸業、郵便業」と「教育、学習支援業」とでは、それらの割合に大きな違いがある。すなわち「運輸業、郵便業」の場合は、定期給与に占める所定内給与の割合が他産業に比較して最も低く、所定外給与の割合が 15.7%と最も高い。一方、「教育、学習支援業」の場合は、定期給与に占める所定内給与の割合が高い。

一般的に、労働集約的な産業においては、機械化やシステム化を進めにくいことから人的サービスを提供するという性質上、労働時間に対する賃金率は低くなりがちである。資本集約的な「製造業」や知識集約型の「学術研究、専門・技術サービス業」等では賃金水準が高い。「運

輸業, 郵便業」のように定期給与に占める所定外給与の割合が高い産業では、今後、業務の効率化等、労働生産性の向上が図られ長時間労働が是正された場合に、所定外給与が減少して生活水準が低下しやすい。こうした産業では生産性向上の成果を労働者に賃金として還元し、雇用の生活水準が低下しないような配慮が特に必要だろう。

図表 6 左：産業別、一般労働者の賃金水準（2017年）、右：定期給与に占める所定内・所定外の割合（2017年）



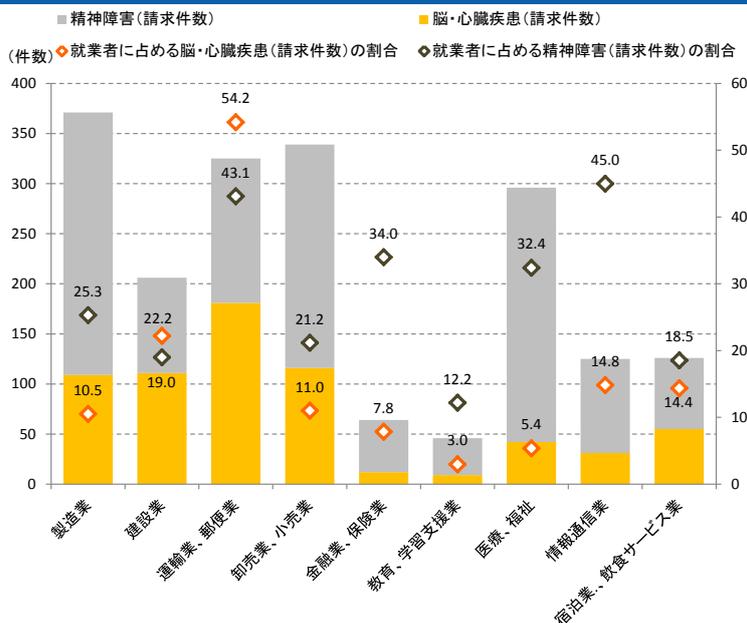
(出所) 厚生労働省「平成 29 年賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「毎月勤労統計調査 平成 29 年分結果確報」より大和総研作成

(2) 労働者の健康確保の観点

長時間労働は、働く人々の健康にも大きな影響を与える。これに関して、厚生労働省の「過労死等の労災補償状況」から、就業者に占める精神障害の請求件数を見ると、「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」等で多く、長時間労働者の割合が高い「運輸業、郵便業」では脳・心臓疾患や精神障害が多い(図表 7)。

労働政策審議会「時間外労働の上限規制等について(建議)」(2017年6月5日)には、長時間労働に対する健康確保措置として、医師による面接指導や労働時間の客観的な把握が盛り込まれた。管理者も含む全ての労働者の労働時間の状況を把握することは重要である。ただし、産業ごとに脳・心臓疾患や精神障害の割合には違いがあることから、例えば、深夜勤務や連続しての出勤日数、精神的に負荷がかかるような労働の質に配慮した健康確保措置の対策が求められる。

図表7 産業別、脳・心臓疾患や精神障害の請求件数と就業者に占める請求件数の割合



(注) 請求件数の割合は、就業者 100 万人に対するものである。

(出所) 平成 27 年度「過労死等の労災補償状況」、

総務省統計局「労働力調査 (2015 年平均)」より大和総研作成

4. おわりに

働き方改革の大きな目玉は長時間労働の是正である。これは働く全ての人にとって、仕事と家庭の両立を可能にし、意欲と能力に応じて力を発揮できるようにするものである。ただし、同じ長時間労働でも、就業日数や年休取得率、所定外労働時間の状況は各産業で大きく異なることから、それぞれの実態を踏まえた政策や自主的な対応が、国や各企業には求められる。

少子高齢化が進んでいる今、人材の確保や育成を考えていなければ、人手不足の課題はより深刻になろう。労働者の健康を確保できるような労働時間制度やその環境整備が急務である。さらに、労働生産性の向上が図られ労働時間が減少した場合、生産性向上の成果は労働者に賃金として還元される必要があり、単なる所定外給与の削減を通じた労働者の生活水準の低下となってはならない。長時間労働の是正は、労働生産性と賃金の向上という課題そのものであり、各産業の業務の特性に応じてどのように業務の効率化を図るか、どのように各産業の競争力を高めるのかということに帰着する問題である。