

第2節 多様な働き方と人材力強化の両立に向けた課題

多様な働き方の実現や労働者の円滑なシフトを促す上で、我が国企業に存在する長時間労働の慣行や年功型賃金に基づく硬直的な賃金のあり方は、そうした流れを難しくする側面も持っている。

ここでは、正規雇用者に代表される長時間労働の弊害をみるとともに、労働者、企業の働き方に対する意識が変わりつつあることを確認する。その上で、働き方の多様化や転職市場の機能強化を実現していく上で、労働時間や賃金の柔軟性を確保することの重要性や、人的投資が不十分なものにならないよう人材力を強化していくことの重要性について述べる。

1 正規雇用者の長時間労働

年功型賃金や終身雇用といった雇用慣行の下では、企業は、雇用保障を目的に、正規雇用者の雇用調整を人数ではなく労働時間で行う傾向があることから、恒常的な残業が定着しがちである⁴⁰。以下では、こうした長時間労働の実態と弊害を確認する⁴¹。

● 正規雇用者の約3割が月40時間以上残業している

正規雇用者の労働時間の実情を確認するため、厚生労働省「毎月勤労統計」により一般労働者（フルタイム）の所定外労働時間をみると、2003年以降世界金融危機時を除き増加傾向で推移しており、営業日ベースでの労働時間はここ10年以上継続して増加している可能性がある⁴²（第2-2-1図（1））。また、残業時間別にみると、正規雇用者の約3割が月に40時間以上残業していることが分かる⁴³（第2-2-1図（2））。

こうした長時間労働の存在は、子育てや介護に正規雇用者が従事することを困難にするため、女性などの労働参加を妨げるほか、短時間勤務を求める高齢者の労働参加も阻害する。加えて、後述するように、労働者が新たな知識や技術を得るために自己研鑽したり、企業でOFF-JT⁴⁴を受けたりすることも難しくすると考えられる。

● 過度な長時間労働は脳・心臓疾患や過労自殺のリスクを増大

また、過度な長時間労働は労働者に高ストレスを与え、精神的、身体的な疾患ひいては過労

注

(40) 山口（2014）を参照。

(41) なお、パートタイム労働者以外の非正規雇用者においても、正規雇用者並の労働時間となっている。

(42) 山本・黒田（2014）では、「フルタイム雇用者の平均労働時間は25年前とほとんど変化していないが、週休二日制の普及によって土曜日の労働時間が減少し、平日の労働時間が増加するという曜日間の労働時間配分の変化が生じた」と指摘している。

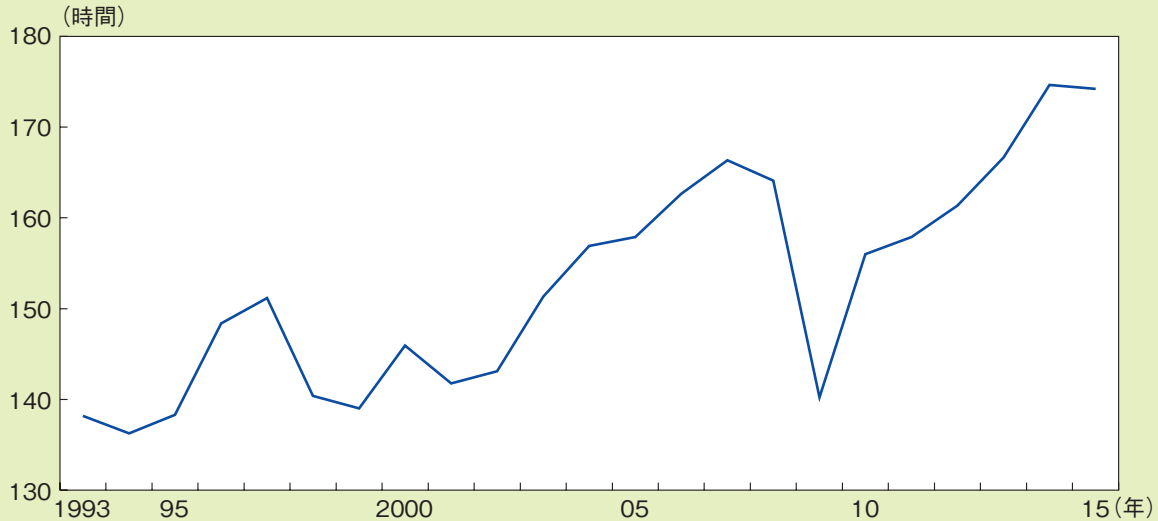
(43) 山本・黒田（2014）では、我が国の時間当たり生産性が先進国の中で下位に位置することからも、付加価値と比べた日本人の労働時間は長いほか、希望する時間よりも長く労働している人が多いことや、長時間労働によって心身の健康が害されていることなどから、日本人は「働きすぎ」であることが示唆されるとしている。また、マイクロデータで労働時間が長すぎると生産性が低下することを実証した研究としては、Pencavel（2014）などが挙げられる。

(44) OFF-JTとはオフ・ザ・ジョブ・トレーニングで通常業務する職場を物理的に離れて受ける職務トレーニングのこと。新入社員研修や管理職研修などが代表的。一方、OJTとはオン・ザ・ジョブ・トレーニングで通常業務する職場において先輩社員などから実際の作業を通じて受ける職務トレーニングのこと。

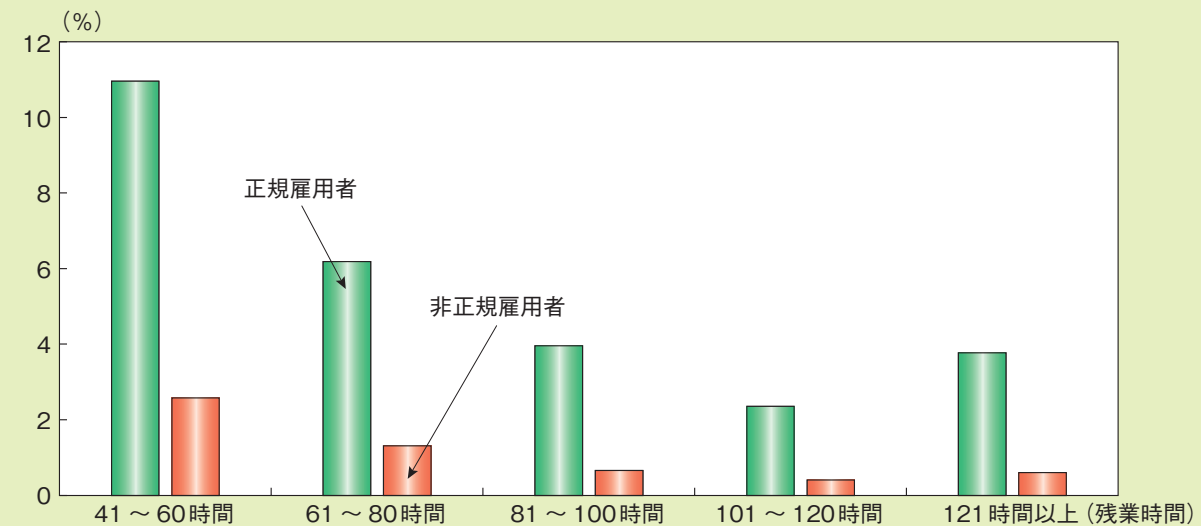
第2-2-1図 労働時間

正規雇用の約3割が月に40時間以上残業している

(1) 一般労働者（フルタイム）の所定外労働時間（年間）の推移



(2) 正規・非正規別残業時間（2015年）



- (備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」により作成。
 2. (2)において、残業時間は、総労働時間から、所定内労働時間を引いて算出。
 所定内労働時間は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、2015年の一般労働者で154.3時間であることから、おおむね160時間とした。
 3. 労働時間は、月次の値。

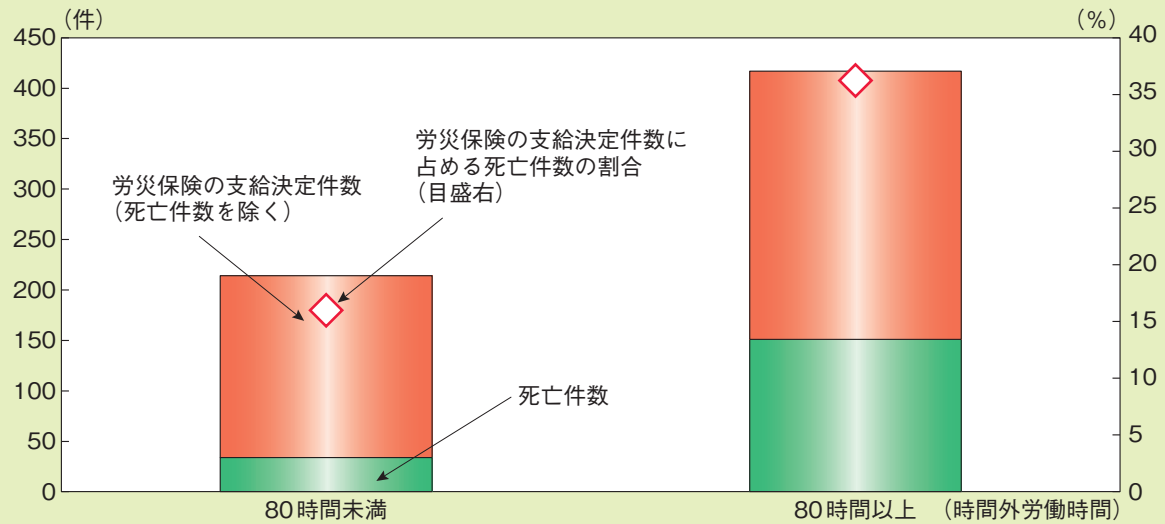
自殺を引き起こすリスクを高めると指摘されている⁴⁵。

ここで、労働時間と疾患との関係を見ると、時間外労働時間が過度に増加すると過労自殺や疾患に伴う死亡等が増える傾向が観察される。時間外労働が80時間以上になると、労災保険の支給決定件数に占める脳・心臓・精神疾患による死亡件数の割合は35%を超えることがみてとれる（第2-2-2図（1））。

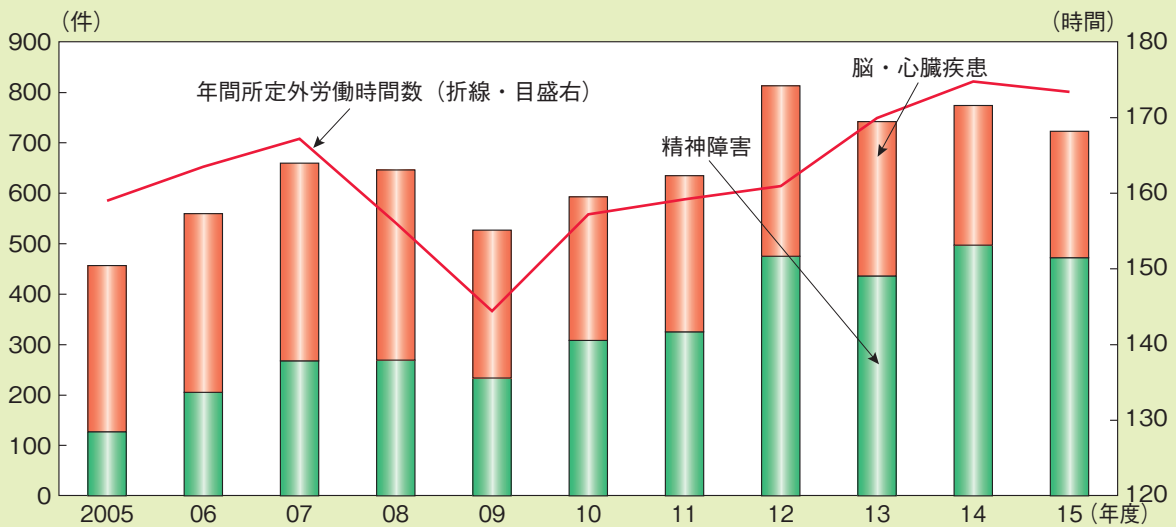
注 (45) 川人（2014）では、過労自殺に至る一要因として、長時間労働などの過重労働による肉体的負荷を挙げている。また、このほかにも重い責任・過重なノルマなどの精神的負荷も挙げている。

第2-2-2図 時間外労働時間と疾患や過労死との関係

1か月の時間外労働時間が80時間以上になると過労自殺や疾患に伴う死亡のリスクが高まる
 (1) 時間外労働時間と過労死等に係る労災保険の支給決定件数に占める死亡件数の割合
 (2015年度)



(2) 過労死等に係る労災保険の支給決定件数の推移



(備考) 1. 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」、「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. (1) の時間外労働時間は月平均のもの。

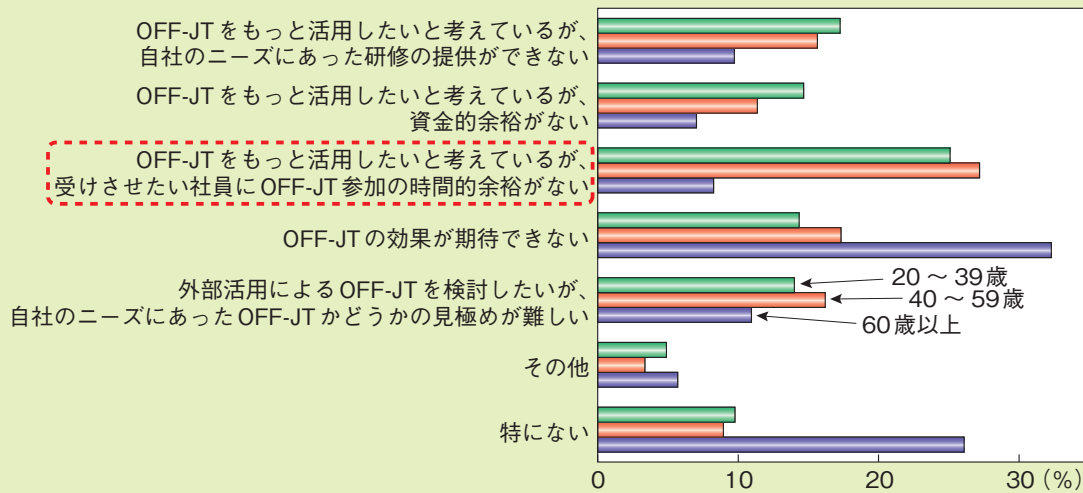
また、近年の過労死等に係る労災保険の支給決定件数の推移をみると、2010年度に約600件であったが、その後上昇しており、2015年度には700件強となっており、悪化した状況が続いている(第2-2-2図(2))。この背景には、一般労働者の所定外労働時間が最近増加していることと関係している可能性が考えられる。

●企業はOFF-JTの必要性を感じながらも、長時間労働が活用の妨げに

企業は技術の変化に対応して、OFF-JT、すなわち通常業務する職場を物理的に離れて受け

第2-2-3図 企業のOFF-JTを用いた人材育成に対する考え方

企業はOFF-JTの活用を望むものの、長時間労働が活用の妨げに



(備考) 1. 内閣府「企業の人材活用に関する意識調査」により作成。
 2. 20～39歳、40～59歳、60歳以上のそれぞれの階層に対して、OFF-JTを活用していない理由について尋ねた回答の1位と2位の回答数を合算して算出。

るトレーニングなどにより労働者の人的資本を蓄積していく必要があるが、正規雇用者が長時間働く傾向がある中で、労働者に研修を受けさせる時間がないことも問題である。内閣府が実施した「企業意識調査」をみると、企業が20～59歳の正規雇用者に対しOFF-JTを活用できない理由として、「OFF-JTをもっと活用したいと考えているが、受けさせたい社員にOFF-JT参加の時間的余裕がない」と回答する企業が約25%存在する（第2-2-3図）。

OFF-JT費用の支出が多い企業の方が、生産性が高い傾向がみられることから⁴⁶、今後、生産年齢人口が減少する中で労働者一人当たりの生産性を高めるために企業は積極的にOFF-JT等の教育訓練を実施していく必要がある。

このように、我が国では年功型賃金や終身雇用に伴う長時間労働の存在により、女性や高齢者の労働参加の妨げや、正規雇用者の脳・心臓疾患や過労自殺等のリスクを増大させている。加えて、長時間労働により、意欲ある労働者の自己研鑽やOFF-JTの機会も失われているという問題がある。

2 正規雇用者の働き方に対する意識の変化と課題

正規雇用者を取り巻く雇用制度は、少子高齢化の進展、急速な技術進歩、M & Aの増加などの中で、年功賃金カーブのフラット化や成果主義の導入などにみられるように、緩やかな変

注 (46) 厚生労働省(2012)では、厚生労働省「能力開発基本調査」(2007年度)の企業調査の個票を用いて、正社員一人当たりのOFF-JT費用の支出が多い方が、正社員一人当たりの売上高も高いことを示している。詳細は厚生労働省(2012)第3章第2節を参照。