

[JIPレポート]

残業時間に関する課題とアプローチに関するヒント (1)

現状課題の整理

本年4月1日付で労働基準法が改正され、月間60時間を超える時間外労働の割増率が50%に引き上げられました。企業業績を左右しかねない円高、顕著な改善の進まない失業率・有効求人倍率など、本格的な景気回復への出口が不透明な状況において、短期的には労働時間が増加する要因はありません。

しかしながら、中長期的には正規社員で長時間労働時間者の割合は増加傾向にあり、従業員、企業双方にとって長時間労働に関する問題は個別に深刻の度合いを深めているように思われます。

労働時間や残業の問題は人件費の側面だけで検討される企業も少なくありません。業種・業容によっては企業の存続に関わる重大な問題となることもあり、根源的には潜在するリスクや業績向上につなげる視点も含めてトータルに検討していく必要があります。

今回より「残業時間に関する課題とアプローチに関するヒント」と題して、シリーズで、現在の日本の労働環境における労働時間について実態を確認し、課題を整理したうえで、改めて「残業時間」にまつわる課題解決へのヒントを考えていくことにします。第1回目の今回は昨今の労働時間の傾向と特徴を俯瞰し、そこから生じる課題を確認していくことにします。

◆改正労働基準法確認

平成22年4月1日に労働基準法が改正されました。内容の網羅、詳細は専門書に委ねるとして、労働時間に関する改正について、改めてポイントを整理してみます。

【図表1】

改正労働基準法のポイント

1. 「時間外労働の限度に関する基準」*が改正され、労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を上げるよう努めること(努力規定)
*法定労働時間を超えて働かせる場合に必要労使協定(36協定)をする際の期間(1週間、1か月等)ごとに定める時間の基準
2. 月60時間を超える法定時間外労働に対する賃金割増率の引き上げ
法定労働時間を超える月60時間上の割増率・・・25% → 50%*
*中小企業については平成25年3月31日までは猶予される
3. 時間単位で年次有給休暇を付与することができる

1. は努力規定であり、強制力を持たないものの、2. は強行規定であるため猶予されない企業は義務となります。つまり法定労働時間を超える月60時間以上の時間外労働は50%の割増率が強制的に適用されることになります。3. は運用次第で労働時間の削減やワークライフバランスの強化策につなげる可能性を高めることができるものです。

今回の改正法は時間外労働の削減を意図していることがうかがえます。

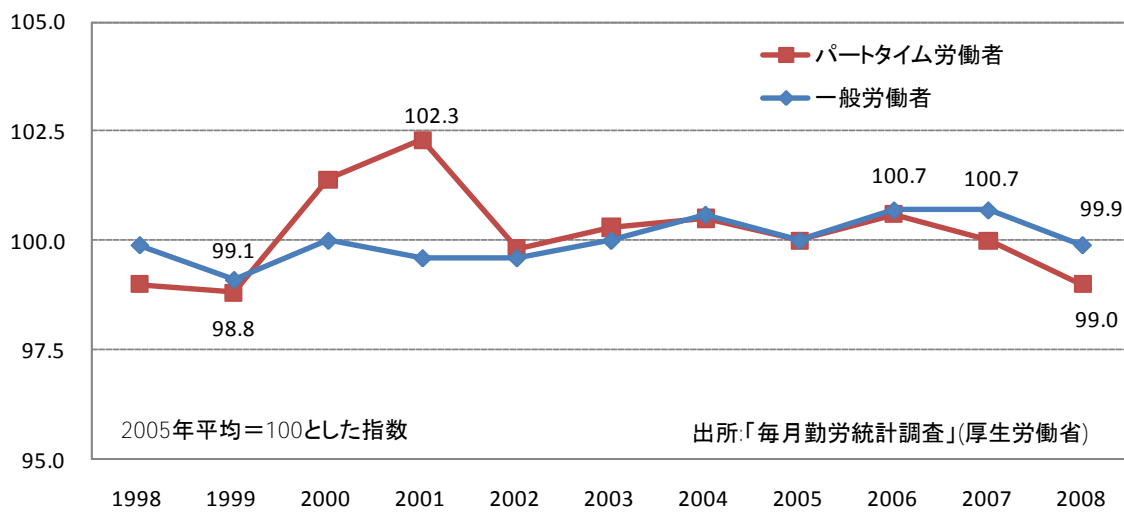
◆総労働時間・「平均」の推移

一般労働者とパートタイム労働者の年間(暦年)平均の総労働時間は[図表 2]にあるように、企業業績が大幅に改善されないなか、全体平均の総労働時間は増加しているわけではありません。

厚生労働省が実施している毎月勤労統計調査の10年間の結果によると、年間平均の総労働時間の増減は極めて小さく、パートタイム労働者で2.5ポイント以内、一般労働者においては1ポイント以内となっています。

平均でみると、時間外労働を含む総労働時間はリーマンショック後に象徴されるように、経済動向に応じて雇用問題がクローズアップされる割に、経済成長率に比べて変化率・幅は極めて小さいものです。逆に経営的な視点でみると、業績が不調であっても総労働時間が減少しないのは疑問の余地が多いともいえます。労働時間問題は、企業の最も根幹である業績や利益を生み出すための事業活動とは別の要因や構造によるところが大きいのかも知れません。

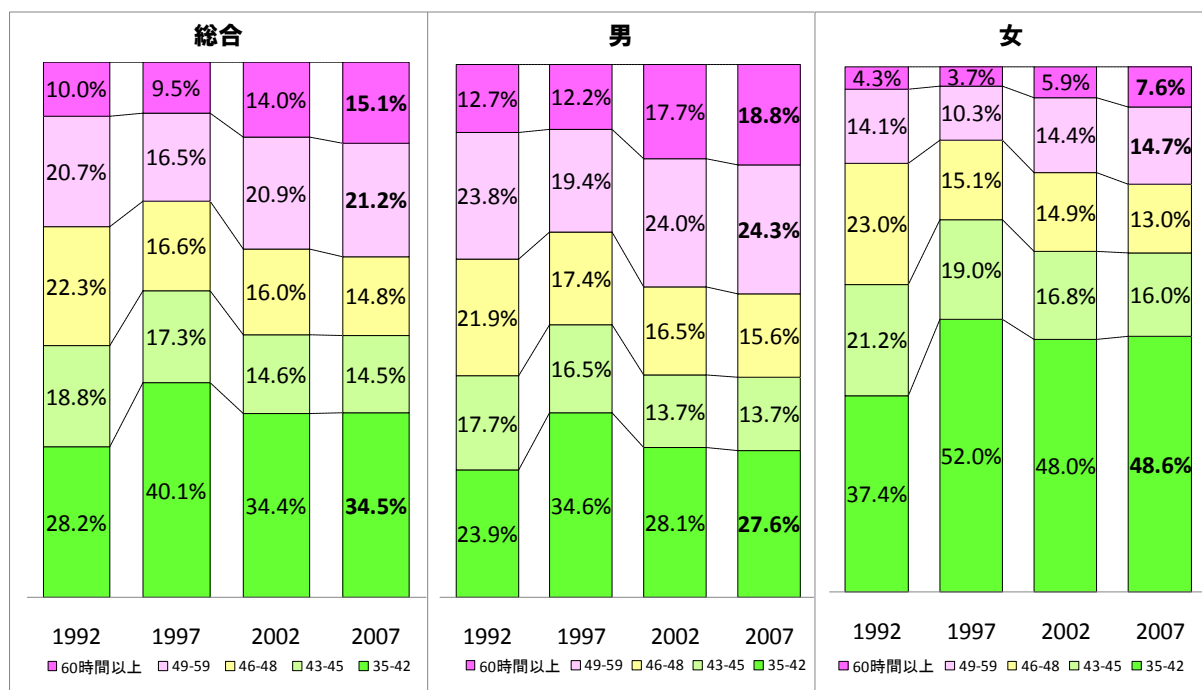
【図表 2】



◆総労働時間・「個別」の推移

全体平均をみたところで、次に個別の週の労働時間をみてみることにします。

【図表 3】



※総務省統計局「就業構造基本調査」のデータを元に所定労働日数が「200日以上」で、労働時間が「35時間以上」を対象に再集計

- ・男女とも週労働時間「35～42 時間」がトップで、男で 3 割弱、女で半数弱、2002-2007 年ではほぼ横這い
- ・2002-2007 年で最も増加しているのは「60 時間以上」、総合・男で 1.1 ポイント、女で 1.7 ポイント増加
- ・次いで増加しているのは「45-49 時間」で 0 総合・男・女全て 3 ポイント増加
- ・「43-45 時間」と「46-48 時間」はほぼ減少

フルタイムに限定すると、「平均」とは異なり、10 年から 15 年の期間でその分布が変化していることがわかります。比較的短い労働時間の「35-42 時間」と、60 時間以上の長時間労働の割合が増え、「二極化」が進んでいると言えます。

変形労働時間制などを除き、労働時間の原則は 1 日 8 時間または 1 週 40 時間ですが、「週 49 時間以上」働いている人が増加しており、「60 時間以上」はこの 15 年間で全体で 5.1 ポイント増え、50%増加。1992-2007 年では「35-42 時間」も全体に増加傾向にあり全体では 6.3 ポイント、22%増加しています。

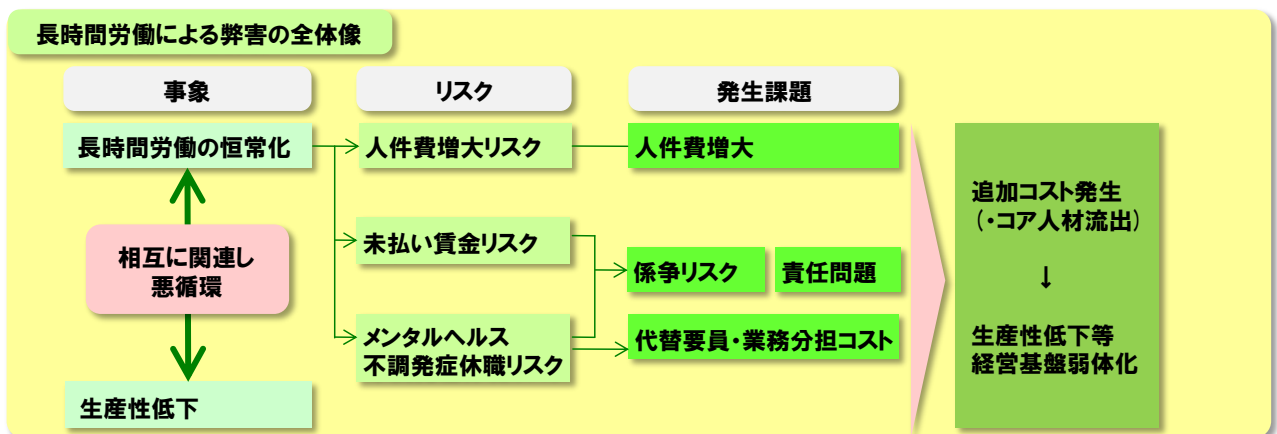
以上のように労働時間は①全体平均では変化はほぼないものの、②個別にみた場合、フルタイム勤務者では労働時間の「短い層」と「長い層」が拡大することによって、二極化が進行していることがわかります。

次に確認しなければならないのは「長時間労働」による影響です。長時間働きたいという意思がある人や働くこと自体に自身の生きがいを見出す人などが存在し、かつ長時間働いてもらうことを歓迎する雇用主のもとで、時間、割増賃金等、合法的に働いている場合、負の影響がなければ問題とはなり得ないからです。

◆長時間労働による影響の全体像

長時間労働の全体像を整理してみると次のように捉えることができます。

【図表 4】



長時間労働が問題となるフェーズは多岐にわたります。

可視化、認識されにくい問題として

- 「長時間労働の恒常化」-「生産性低下」の相互関連

があげられます。長い時間働き、効率が悪くなり生産性低下に陥り、それを取り戻そうとさらに働くという構図です。どちらかが先かではなく、相互に悪循環を起こす現象です。

次に顕在化し問題につながりやすいリスクとして

- 成果(売上、利益)が伸びない割に人件費が増大する・・・人件費増大リスク
- (意図的かどうかにかかわらず)時間外手当抑制の風潮が未払い賃金につながる・・・未払い賃金リスク

➤ 長時間労働によりメンタルヘルス不調発症・休職発生リスクがあげられます。

人件費の問題は長時間労働による影響の最も大きいものであり、業績と無関係の割増賃金は企業経営を圧迫します。

また未払い賃金の問題は、場合によっては過去に遡(さかのぼ)って支払義務が発生するなど、経営を揺るがしかねないこともあります。

メンタルヘルス不調発症による休職は増加傾向にあり、休職者が出て初めて対応の難しさ、費用の大きさに悩まされるケースも少なくないようです。

最後にリスクが顕在化した際の相対的な問題として

➤ 追加コスト発生、コア人材流出による経営基盤の弱体化が想定されます。

事故や重大な過失による大きな損害などと同様に、発生してからの事後対応は、発生前の事前予防に比べて遥かに労力(時間、費用等)がかかるうえに、拭い去ることのできない「責任」を負うこととなります。

◆「長時間労働」の定義

一口に「長時間労働」といっても、働く側の個々人の意識に相違はありますし、経営者や組織風土、企業体質のような感覚的な相違があります。「昔は徹夜も珍しくない」といったベテランの方もおられるかもしれませんが、問題として存在する以上対処しないわけにはいきません。

まず、問題となり得る労働時間についての「定義」を明らかにすることが必要です。

「残業(時間外労働)ゼロ」が理想でしょうが、現実には全員が定時に仕事を終了できる企業はないといつてよいでしょう。

問題視される「長時間労働」の目安として、俗に過労死認定基準とも言われている「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」(平成 13 年 12 月 12 日 基発 1063)に次のように定められています。

【図表 5】

時間外労働	時間外労働
発症前1～6か月間、月平均45時間以下	業務との関連性が弱い
発症前1～6か月間、月平均45時間超	時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まる
発症前2～6か月間、月平均80時間超 発症前1か月間、月平均100時間超	業務との関連性が強い

1)「月 45 時間超」から過労死等のリスクを認める

2)「2 か月間・月平均 80 時間超」、および 3)「月平均 100 時間超」 で過労死認定の可能性を認める

健康阻害要因として有意性を認められる時間外労働は月 45 時間超からで、月平均 60 時間超では業務(残業)との関連性が強く、健康阻害リスクが極めて高いというのが行政の見解です。

◆まとめ

冒頭に紹介した改正労働基準法では、月 45 時間の時間外労働の割増率引き上げを努力義務としたのは、健康を害しまたは過労死のリスクが高まるとの認定基準に根拠があります。強制適用を見送ったのは産業界からの意見や現状を踏まえた妥協の結果なのかもしれませんが、自殺を含めてなんらかの健康を害するリスクが高まることを認識しておく必要があります。割増賃金さえ支払えば済むという問題ではありません。

労災認定と損害賠償などの民事訴訟は完全に一致するものではありませんが、企業が事前に想定しかつ対応しておくことが大切です。

また、当然のこととして、可能な限り残業を削減することを目標とし、生産性向上・競争力を強化し、強い企業体質を築くこと、そして適切に利益を上げ、賃金配分、必要な労働環境へと投資していく正(プラス)のサイクルを回していくことが本来の目的であることを明確にすることが、残業問題の基本姿勢とすべきでしょう。

今回は「労働時間制度」を確認しつつ、法令と運用を中心に残業問題とその対応を考察することにします。