

## 長時間労働

3年3組36番 村本大樹

Keyword: 「心の健康」「健康障害」「優先事項」「対照実験」「企業文化」

## 1. はじめに

探究動機は自分が就職するにあたって、自分の人生を最後まで全うしたいと思った事と、国語の授業で労働に関する現代文を読み、現代の労働に対しての問いかけや現代の問題に興味を抱くようになったからである。教科書に載っている「最近の労働者はあまり自分を大事にできていない」や「日本の労働者は周囲の目を気にして有給を取れない」などと、古くからの日本人の考えが定着していることがわかるような文を見て気になったので探究に行動を移した。

あまり周囲の意見に流されたくない性分なため、そういった問題に対してどう対処すればいいのか解明するために色々方法を探してきた。そして今回、この論文で自分の行った調査、実験、最終的な結論を書き残すことにする。

## 2. 序論

長時間労働について探究する目的は自分が就職するにあたって、後悔しないように自分の人生を最後まで全うしたいと思ったからである。

そのために自分が調べた先行研究は下述のとおりである。

先行研究:厚生労働省は、健康障害へのリスクが高まる目安として、時間外労働や休日労働が月100時間超、もしくは2~6ヶ月間の平均が80時間超という指標を出している。2019年の法改正によって、残業時間の上限は原則月45時間・年360時間とされた。このルールに違反した場合には、罰則として6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されるおそれがあることがわかっている。そもそもなぜ長時間労働が発生するのか、その原因は主に4つほどある。

1つ目は組織の問題による業務過多、人員不足である。労働時間を増やす直接的な原因として多いのは、業務過多で勤務時間内に処理しきれないという問題である。何らかの理由で人員が足りず、1人あたりの業務量が恒常的に増えてしまっている職場も多い。常態化することで感覚が麻痺し、残って仕事をするのが当たり前、となっていないか確認してみることが大切である。業務過多の状態が長期化すると、その労働環境下で働く従業員の心身の疲弊はもちろん、休職や離職につながってしまう可能性がある。

2つ目は人の問題、マネジメント不足である。管理職が部下の業務量や進捗状況を把握できていないといった、マネジメント不足も主な原因のひとつである。残業や休日出勤が増えている特定のチーム・部下に気づくことができなければ、事態が深刻になり、部下が声をあげるまで長時間労働が続く事になる。また、管理職が長時間労働の実態に気づいていながら、適切な対策を講じないこともマネジメント不足のひとつである。仕事ができる人に業務を任せたいという考えから、長時間労働に対して適切な対策を講じないままだと、優秀な人材が休職や離職してしまうリスクが高まってしまうことがある。業務の属人化はデメリットが大きくなる行為だと認識しておく事が大切である。

3つ目は環境の問題、仕事の繁閑の差が大きい事である。繁忙期と閑散期の差が大きい業種も過剰労働につながる事がある。閑散期を基準にした人員配置になっている場合、繁忙期は少ない人員で大量の業務をこなすことになるためである。企業としては余剰人員を抱えることは非

効率だから、やむを得ない側面はあるかもしれない。しかし、繁閑の差が大きく、繁忙期の期間が長い環境は注意が必要である。

4つ目は企業文化の問題、根本的な問題で長時間労働を良しとする企業文化である。今までの日本企業は企業横断的な「ヨコの移動」（転職によるキャリア形成）が難しく、ひとつの社内で年功序列によって昇進していく「タテの移動」（社内昇進によるキャリア形成）が一般的であった。企業横断的な労働市場が形成されなかった日本では、「社内のがんばり」が評価されることで昇進・昇給が可能となる。この「社内のがんばり」による評価が出世競争を生み、従業員を過剰労働に追い込んでしまう。評価制度は企業文化と深く結びつく。他人よりも長く働くことが評価され、行動規範として定着すると、企業文化となって残業が当たり前の職場になってしまうのである。

以上が、長時間労働が絶えず残っている4つの原因である。

#### ・資料と方法

自身で違う時間の長さで効率を比べてみる対照実験を行った。時間の長さでそれぞれどれほど、どんなメリットが出てくるかをそれぞれ見てどっちが効率的であるかを定める。また、有給消化率の低い理由について、約20人程度の人にアンケートをとる。

#### 結果

20人中14人 できる物なら休みたい

20人中4人 周りに迷惑をかけたくない

20人中2人 自分のためになる

### 3. 本論

#### ・対照実験の結果

好きな教科(やりがいのある教科)の方が長く集中できて、成績の伸びも良い方だった。短い時間でやった方がやる気が出ていたし、短い分かなり集中できた。

一方で、嫌いな教科は忖度なしでやってみた結果、やる気が出ないし捗らないのと、何よりやりがいを全く感じなかった。この結果からわかることは長い間ずっとやっても生産性があるわけではなく、短い時間の方がより生産性をあげることができるということである。実際に、労働時間が短くなると、体力が残っているうちに仕事を終えることができる。いわば集中力が維持できるため、効率よく業務を進めることができる。さらに労働時間が短いと、疲労を回復するための時間も確保できるため、社員の健康状態も良好に保たれる。特に長時間労働は、うつ病をはじめとする精神面での不調や、十分な睡眠時間を得られないことから発症する体調不良を起こすことがある。睡眠不足が慢性的に続いた状態では、些細なことからミスを起こし、一気にバランスを崩してしまうだろう。集中力や判断能力を維持し、健康的に働くためには労働時間の短縮が有効である。序論で挙げた一つ目の項目で「組織の問題で業務が多い、人員不足である。」より、やる量を決めずに長い時間行った事によって、疲労が普段より溜まり疲れが取れにくくなって翌日の作業が身に入らない結果となった。それに比べて、量を少な

くして短い時間作業した方が、終わる期間は長引いてもかかる疲労感を減らしつつ着実に終わらせることができるとわかった。

2つ目の、「人の問題、マネジメント不足」より、今までは無計画で課題や勉強を進めてきたので、1日のスケジュールを作って進めてみたら、スムーズに進んで疲労感が減った。

また、日本人の有給消化率の低い理由については、20人中14人が「ややためらいを感じる」と回答した結果となった。

#### ・考察

自分の中で仕事をするにおいて優先事項を決めて、それが充実した、自分にあった働き方をすることが大切である。お金を優先事項とするならば、お金の分多く働いたり、時間を優先するなら、いつまでにこれをするなど計画を立てて、自由な時間を確保することが大切である。しかしそれができないから長時間労働が起きているわけであって、その要因となっているのが序論で挙げた組織の問題であったり、当人の問題となっているのが現実である。

有給消化率の低い理由については、上述で挙げた「組織の問題で業務が多い、人員不足」、「人の問題、マネジメント不足」、「環境の問題、仕事の繁閑の差が大きい事」、「企業文化の問題、根本的な問題で長時間労働を良しとする企業文化」これらの4つの要因が大きく関わっているとされる。

その根拠としては、他にも挙げられる原因として「仕事量やスケジュールの過密化」、「業務が属人化している」、「組織レベルでの意識の低さ」、「休暇を取得しづらい空気」などが挙げられている。この4つの原因が、それぞれ一つずつ上述で挙げた4つの要因とマッチしているのである。このことから有給消化率の低い理由は長時間労働が減らない理由と大差ないことがわかる。

## 4. 結論

結局自分に合ったワークライフバランスがちょうどいいということ。そして働くにあたって自分の中で最優先事項を決めて、そこを充実させることが大事であること。自分を例にするとやりたくない仕事をして給料を多くもらうよりも、やりたい仕事をして薄給がやりやすい。短い時間で終わらせた方が気分がいい。分かりきってはいたが、この実験を通して改めて自分の合う働き方が一番いいと実感をした。我が国では、サービス残業が常態化しており、数量規制の上限基準をより厳格に設定することだけで日本の長時間労働が劇的に改善されるかどうかは不明な部分も残っているのが現実である。長時間労働の是正のためには、上限規制に加えて、業務の整理や個人の管理、根本的な文化の意識の改善が効率的かつ不可欠である。効率的な働き方の実現、有給消化率を多くするための職場レベルの取り組み、個々人や個別企業の意識改革なども併せて行っていくことが重要である。

今後の課題として、長時間労働が起きないように社会に出て自分にできる最低限のことを行うのが大切だ。時間を見つけてソーシャルネットワーキングサービスを利用して、長時間労働に対する訴え、呼びかけをする。社内の周知、啓発し合う事によって、有給休暇に関するルールを明確にし、従業員に知らせて、互いに理解し合うことが求められる。経営者、上司などの管理職を中心に啓発することで、組織レベルの意識向上を目指す。経営者や上司が積極的に休暇を取ることも、有給休暇を消化しづらい空気を払拭するために効果的だろう。ルールの明確化は、終業規制、経営概念に定めるとともに、従業員との雇用契約書にも記載すると、双方の確認となる。

## 5. 終わりに

自分は、社会人を心から尊敬している。経済を回すためでも、自分の家族を養うためにも必死で働いて社会に貢献しているからである。そんな立派で誇り高い社会人に対して、学生である自分に何ができるかを考えていきたいと思う。一体どんな事をすれば長く縛られている労働者たちの苦しみを減らすことができるか、どうすれば長時間労働による弊害をなくすることができるか。これから社会人になっていく自分のためにもその答えを探したいと思う。

## 6. 参考文献・出典

著者 黒田祥子 長時間労働と健康、労働生産性との関係

10/17 <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2017/special/pdf/018-028.pdf>