

労務通信

2018.7月号

長時間労働はここ10年でどのくらい減ったのか？



◆月 240 時間以上の長時間労働、10 年で減少

月に 240 時間以上の長時間労働をしている人が、この 10 年間で減少したことが、東京大学社会科学研究所の石田浩教授らの調査でわかったと報じられました（朝日新聞 5 月 18 日付）。報道によれば、月に 240 時間以上の長時間労働をしている男性の「典型雇用」（正社員など）では、2007 年の 35.4%から、2017 年は 23.7%まで減少しました。同じく女性の典型雇用でも 12.1%から 8.2%に減少。「非典型雇用」（契約社員など）でも減少傾向が見られました。

◆月 240 時間労働は過労死ライン

月に 240 時間以上の長時間労働（月の労働日を 20 日として、1 日 12 時間以上の労働）は、いわゆる「過労死ライン」に抵触する危険な水準です。脳卒中や心臓病などの発症率が高く、いざ労働災害認定となった際には業務との因果関係が認められやすくなります。労働者・企業の双方にリスクがある危険な働き方です。減少傾向にあるとはいえ、23.7%という結果は、いまなお高いというべきかもしれません。

◆帰宅する時間も早まっている

また同調査では、働く人の「平均帰宅時間」も早まったことがわかりました。この 10 年間で、男性は午後 8 時 2 分から同 7 時 48 分へ、女性は午後 6 時 48 分から同 6 時 1 分へ、それぞれ短縮しました。過労死ラインレベルの長時間労働だけでなく、平均的な労働時間も短縮しているといえそうです。

◆働く人の意識は変化し続ける

帰宅時間については、より長いスパンで比較した調査もあります。シチズン時計株式会社「『ビジネスマンの生活時間』35 年の推移」によれば、「「遅い」と感じる帰宅時間」は、1980 年から 2000 年までは「23 時」がトップでしたが、2010 年には「22 時」がトップ、2015 年には「21 時」がトップと、この 35 年間、年々早まる結果となりました。同調査は、リーマン・ショック（2008 年）や東日本大震災（2011 年）の影響から生活様式が見直され、働き方にも意識の変化が見られる、と指摘しています。

その後も過労死事件の社会問題化や働き方改革等もあり、働く人々の労働時間への意識はさらに高まっています。企業としては、労働者の意識や世相の変化から取り残されないよう、常に注意が必要でしょう。

『こころの健康』相談窓口より

◆ハローワークを通じた障害者の就職件数が増加しています

厚生労働省の調査によると、平成 29 年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は 9 万 7,814 件で、対前年度比 4.9%の増となったとのこと。

今年 4 月の改正障害者雇用促進法の完全施行をにらみ、大企業などを中心に早くから障害者雇用が活発になっており、人材紹介会社や就労移行新事業所などへの問合せも多くなっているようです。調査結果の内容を見てみましょう。

◆精神障害、その他の障害で大幅な伸び

障害者全体での新規求職申込件数は 20 万 2,143 件（対前年度比 5.4%増）となり、就職件数は 9 万 7,814 件（同 4.9%増）でした。

このうち、精神障害者の新規求職申込件数は 9 万 3,701 件で、就職件数は 4 万 5,064 件（同 8.9%増）、発達障害等を含む「その他の障害者」は 1 万 2,167 件で就職件数 5,007 件（同 4.9%増）と大幅に増加しています。この理由としては、平成 30 年 4 月 1 日から、障害者雇用義務の対象として精神障害者が加わったことが大きいでしょう。

なお、「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳等を保有しない人であって、発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な人を指します。

◆産業別就職件数

産業別の就職件数では、「医療,福祉」（3 万 5,566 件、構成比 36.4%）、「製造業」（1 万 3,595 件、同 13.9%）、「卸売業,小売業」（1 万 2,412 件、同 12.7%）、「サービス業」（1 万 288 件、同 10.5%）などとなっています。障害種別に若干の違いはありますが、傾向としては同じとなっているようです。

◆ミスマッチを防ぐには

障害者の雇用については、職場環境の整備と障害のある方への適切な対応が必要です。障害者雇用率を達成するためとか、人手不足だからといった消極的な理由だけでは、雇用のミスマッチが生まれ、社内にも混乱を生むだけです。障害者を雇用する場合のほか、既存の社員が障害者となる場合もあるでしょう。労務管理に関してはある程度の障害に対する知識のほか、コミュニケーションが何より重要となります。障害者の雇用を考える場合は、主治医や産業医、社会保険労務士等の専門家に相談しながら進めましょう。

合同労務「こころの健康相談窓口」では、企業経営者様、人事労務担当者様からの精神・発達障害者雇用に関するご相談に対応いたします。

障害者の特性を理解し、配慮をしながら、共に働くための職場環境づくりをサポートいたします。どうぞお気軽にご相談ください。

