

働き方と休み方を同時に改善する



労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター
高橋 正也

1 はじめに

労働生活を改善するには、なにより働き方を見直さなければならない。こうした努力は一事業場や一業界に留まることなく、国全体で進められる必要がある。その意味で、「働き方改革」という旗印は重要であり、市民権を得たように見える。実際、仕事の量や質に対して、わが国では敏感になってきている。しかも、労働時間や労働環境のあり方を改良するために、あらゆる層で議論や実践がなされている。

ここで注意すべきは、働き方の修正だけで充分かという点である。言い換えると、働いていない時のあり方、つまり「休み方」を考慮に入れられるかに関わる。著者の所属する労働安全衛生総合研究所の発行する和文誌・労働安全衛生研究誌に、「余暇の過ごし方と労働安全衛生」と題する総説論文(https://www.jstage.jst.go.jp/article/josh/7/1/7_23/_pdf/-char/ja)を2014年に発表してから、丸10年を超えた。この論文では労働者の安全、健康、生きがいを確保するには、働き方の改善とともに、余暇を上質にすることが欠かせないと強調した。その際、余暇の中心的活動になる睡眠に着目し、その価値を①終業後から次の始業まで、②週末、③中長期という時間枠に分けて議論した。

本稿では、上記拙稿を土台にしなが、過重労働防止に係る施策や調査研究のこれまでの動向を振り返る。その上で、働き方と休み方を同時に最適にすることの重要性を議論したい。

2 働き方の現状

(1)労働時間

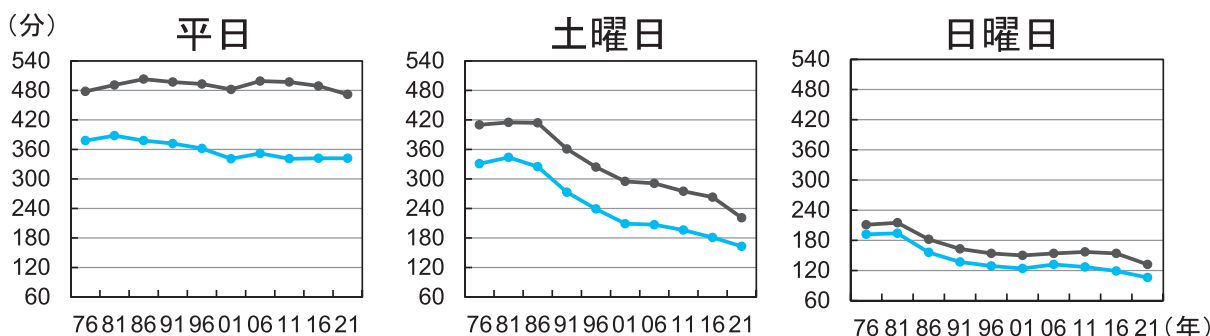
わが国の生活時間を5年ごとに測定した社会生活基本調査によると、この45年間で平日の仕事時間は男女ともほとんど変わっていない(図1)。それに対して、土曜日の仕事時間は1986年以降で単調に減少し、1976年に比べて2021年では男女ともほぼ半減した。日曜日に費やす仕事時間は3時間ほどから2時間ほどに緩やかに減少している。

長時間労働者の動向を捉えるために、総務省統計局労働力調査のデータを見ると、2000年から2024年にかけて、週60時間以上働く就業者(非農林業20歳以上)の割合は確かに右肩下がりで減っている(図2)。男性全体では2000年に18.3%であったのが2024年に7.5%まで減少していた。女性全体では5.3%から2.0%となだらかな減少があった。なお、男性では2020年から大幅な減少が認められ、1桁台で推移している。ただし、これが2019年から始まる「働き方改革」の目玉となる時間外労働の上限規制によるのか、あるいは2020年から起こった新型コロナウイルス感染症の感染拡大に重なったせいなのかは切り分けられない。

(2)労働災害としての過労死等

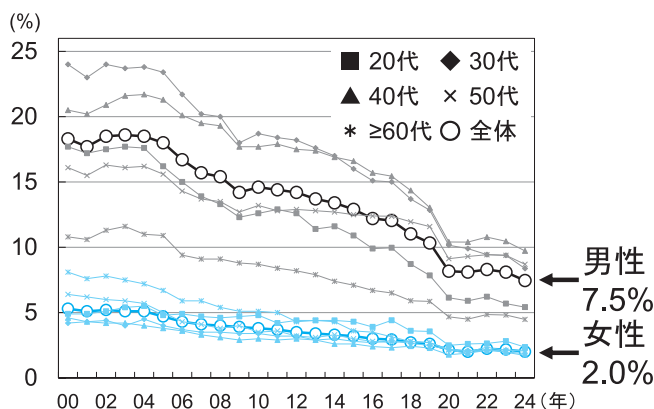
仕事によるケガや死亡と言え、転倒(同一平面上での転び)、動作の反動・無理な動作(腰痛等)、墜落・転落等を思い起こす。簡潔には、身体に関わる死傷病である。厚生労働省の報告によれば、平成6年の死亡者数は約750人、休業4日以上死傷者数は約13万5千人となっている。これらの労働災害を防ぐべきとともに、長時間労働や仕事による強い心理的負荷のせいで心と身体の病気(脳・心臓疾患と精神障害)に

図1 有業者の一日における仕事に要した時間



対象:15歳以上の有業者(ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人、●:男性、●:女性)。
出典:総務省統計局、社会生活基本調査

図2 週60時間以上働く就業者(非農林業20歳以上)の割合



出典:総務省統計局、労働力調査

なって、働けなくなったり、亡くなったりする「過労死等」という労働災害も起こしてはならない。

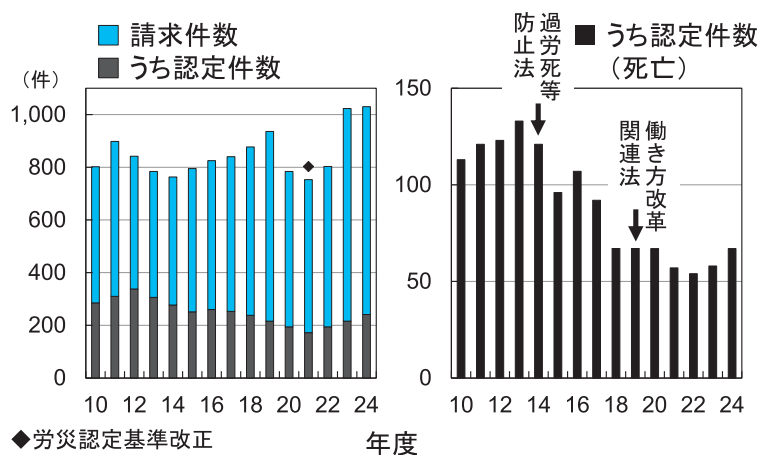
この過労死等は、1980年代から問題視されていたものの(当時は主に脳・心臓疾患)、国としての施策—2014年に施行された過労死等防止対策推進法—に至るまで30年以上を要した。その前後からの現在までの過労死等の労災補償状況に注目すると、まず脳・心臓疾患については、2022年度まではその労災補償を請求する件数は800件前後で推移していた(図3)。しかし、直近の2023、2024年度は1,000件を超えるようになった。請求された事案に対して詳細な検証によって、労災保険給付の支給が決定した件数(うち認定件数)は同様に2021年度まで漸減傾向であったが、以降は増加に転じた。また、脳・心臓疾患による死亡が業務上として認定された件数は2022年度に底を打ったような形で、以降は徐々に増加した。

次に精神障害に目を移すと、脳・心臓疾患とはかなり違った様相を呈している(図4)。なにより、その請

求件数の増加が著しい。2015年度の1,515件から直近2024年度の3,780件にかけて、約2.5倍になっている。認定件数は2020年度では前年度から100件増え、その後も増加の一途を辿っている。2024年度は1,055件と初めて1,000件を超えた。なお、業務上と認定された自殺件数には経年的な増加は認められていない。

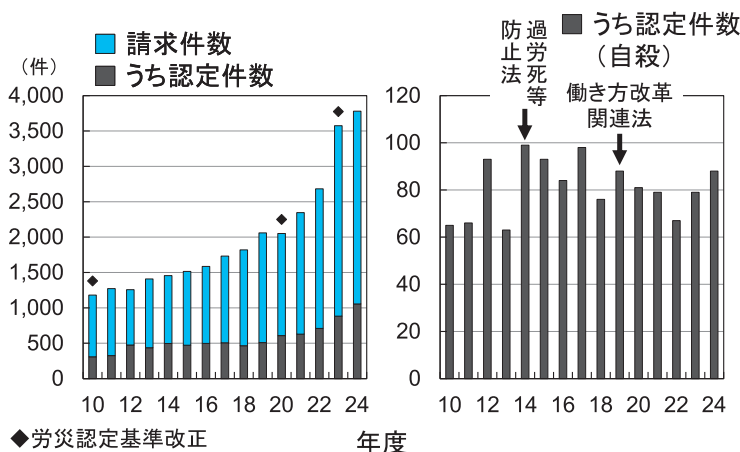
このような変化の背景は何か、主要因は何かについて、検証が進められている。例えば、そもそも精神疾患を有する外来患者数は増加している、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者は増えている、メディアからの報道等を通じて精神障害の労災申請に対するハードルが低くなった、職場内人間関係でのトラブル(含、各種ハラスメント)について労働者が敏感になっている、労災認定基準が適宜改正されている等々の説は妥当であろう。おそらく単一の要因によって説明できることはなく、これらの要因が相互に絡み合った結果として捉えたほうがよい。

図3 過労死等（脳・心臓疾患）の労災補償状況



出典：厚生労働省、脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

図4 過労死等（精神障害）の労災補償状況



出典：厚生労働省、脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

3 休み方の現状

(1) 睡眠の時間

最近よく報道されているように、わが国の睡眠時間は諸外国より相当に短く、世界一位である(図5)。この事実は地域であれ、職域であれ、また年代を問わず、極めて危機的であるにもかかわらず、深刻には受け取られていない。従って、睡眠時間を確保しようとする活動につながっていない。それどころか、その重要性を否定するような見解も未だに散見される。

働く人に絞ってみると、この45年の間、短眠化が特に平日と日曜日に続いてきた(図6)。2021年はコロナ禍により在宅勤務等が広まったこともあり、若干延びた。しかし、次回調査2026年のデータがどうなるかは不明である。

もう一つ留意すべきは、男性有業者より女性有業者のほうが一貫して睡眠の短いことである。こうした男女差は世界的には稀である。そうすると、女性有

業者が自らの睡眠を削っている状況にあると言える。もし朝のお弁当作り、帰宅後の家事・育児、また家庭内介護等を相対的に女性が担いつつ、自らの自由時間も確保するとなると、睡眠に費やす時間でもって調整するほかない。

(2) 睡眠の質

「深く眠れば、睡眠は短くてもよい」等の誤解は、私たちが睡眠の質をコントロール(上げたり下げたり)できるという誤認識からきていると思われる。もちろん、昼間の過ごし方や寝室環境が適切であれば、睡眠が上質になることは期待できる。しかし、あくまで可能性で、意図的には操作できない。

睡眠の質に関わるもう一つの難しさは、その評価指標が確定されていないことである。終夜睡眠ポリグラフ検査で客観的に睡眠内容を測定したとて、それぞれの睡眠変数(例えば、入眠までにかかる時間、中途覚醒の時間や回数、深いノンレム睡眠やレム睡

眠の量)に標準値は決まっていない。この限界は高血圧や高血糖などの判定基準に比べると、きわめて対照的である。

最近ではウェアラブル機器が普及して、自らの睡眠状態を客観的に測ろうと思えば測れる。それにより、個人の中で測り続けられれば、時点ごとに比べることが可能である。とは言え、上述した限界は同じように当てはまる。

日常生活下では終夜睡眠ポリグラフ検査を容易には受けられない。ウェアラブル機器も購入しなければ使えない。となると、自らの睡眠に対する主観的な評価に頼らざるを得ない。ただし、この評価は難しいものがある。これまでに頻用されている調査票では、次のようにいくつもの尋ね方がある：①「夜、よく眠れていますか？⇒ぐっすり眠れる～ほとんど眠れない」、②「自分の睡眠の質を全体として、どのように評価しますか？⇒非常によい～非常に悪い」、③「朝起

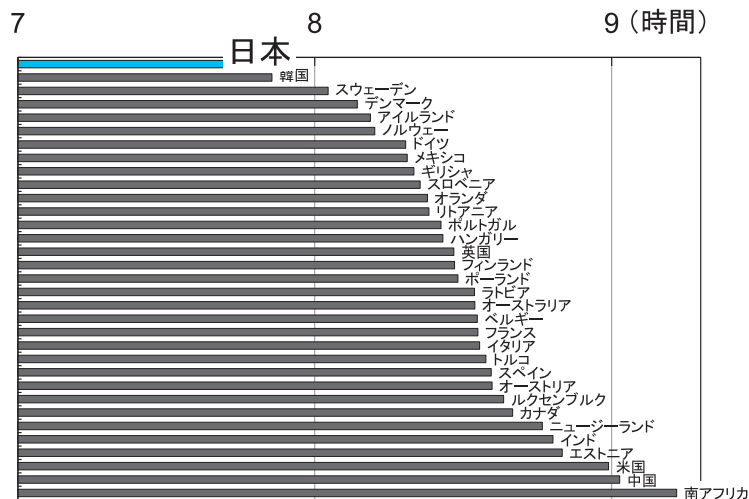
きた時、疲れを感じることはどのくらいありますか？⇒ほぼ毎日～ほとんどない」。

これらとは別に重視されているのは、「あなたは睡眠で休養が充分とれていますか？⇒充分とれている～まったくとれていない」という質問から捉える睡眠休養感である。厚生労働省国民健康・栄養調査によるデータを見ると、睡眠休養不足者の割合は増減はあれども、この10年は増えていて、女性ではその傾向が強かった(図7)。

(3)睡眠以外の自由活動

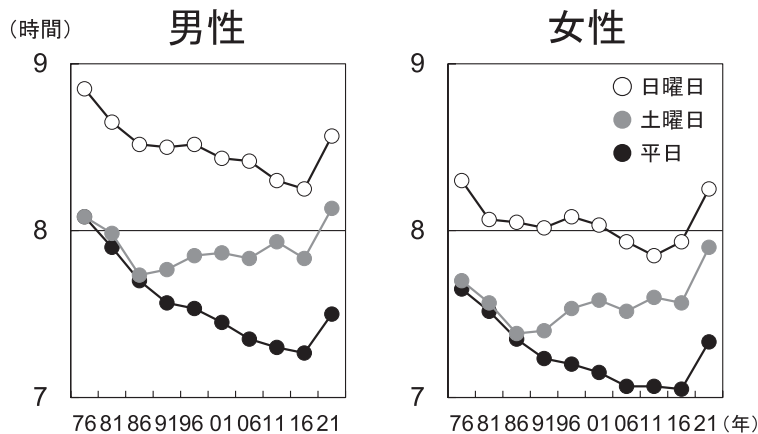
働いていない時間の中心は睡眠であるが、他の生活行動も重要な意味を持つ。総務省統計局社会生活基本調査はそうした活動に費やす時間を調べている(図8)。有業者における過去45年間の推移を見ると、平日は男女とも、テレビ等の時間は漸減し、休養・くつろぎがやや増えている。趣味・娯楽の時間は若干増加している

図5 世界主要国の睡眠時間



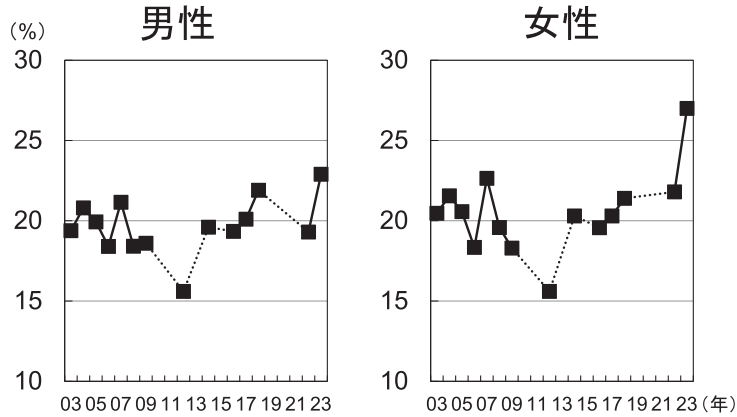
出典:OECD, Time Use Database 2024

図6 有業者における睡眠時間



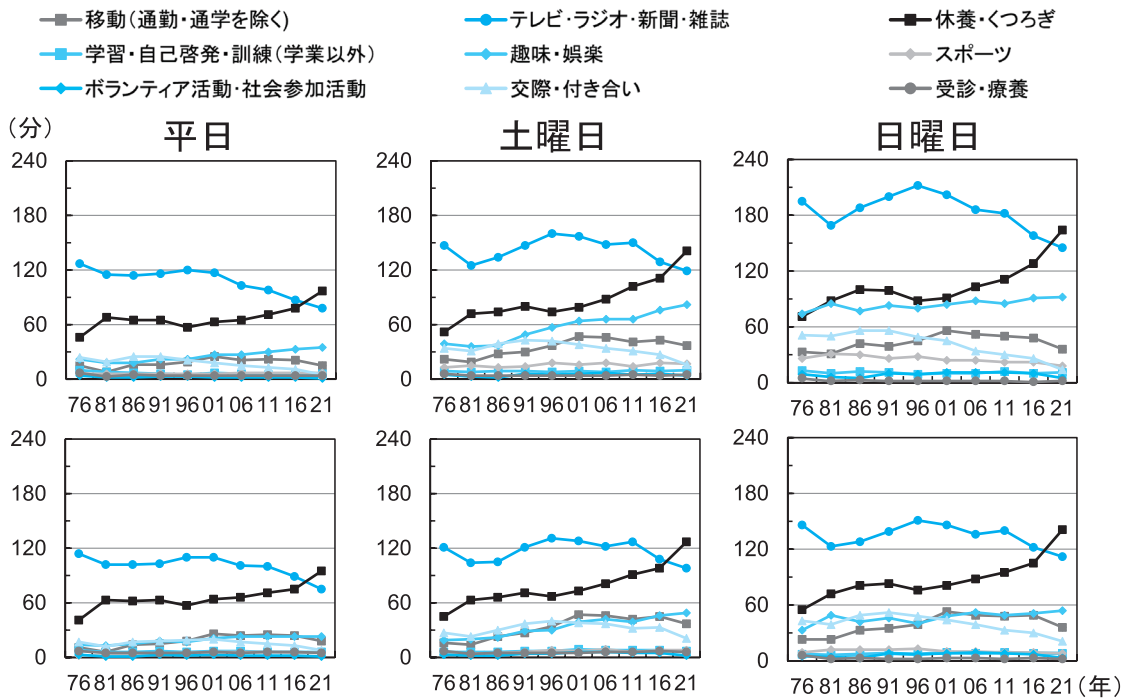
出典:総務省統計局、社会生活基本調査

図7 わが国の睡眠休養不足者



対象:20歳以上の世帯員。睡眠休養不足者:質問「ここ1ヶ月間、あなたは睡眠で休養が充分とれていますか?」に対して、あまりとれていない又はまったくとれていないと回答した者。点線は非測定年。
出典:厚生労働省、国民健康・栄養調査

図8 有業者の一日における3次活動時間



対象:15歳以上の有業者(上段:男性、下段:女性)。3次活動:睡眠など生理的に必要な活動、仕事など社会生活を営むための活動を除いて、自由に使える時間で行う活動。
出典:総務省統計局、社会生活基本調査

ものの、30分ほどである。交際・付き合いは減る傾向にあり、スポーツについては10分未満である。土日では休養・くつろぎの時間が2~3倍に伸びている。また、趣味・娯楽も同様であった。一方で、平日よりは増えたにしても、スポーツは30分に届いていなかった。

まとめると、どちらかと言えば、受け身の、身体活動の少ない行動が増えているようである。近年は睡

眠だけでなく、健康を保つ他の二原則、つまり栄養と運動も最適にすることが求められている。今回取り上げたデータでは栄養の変化は分からないが、身体活動の少なさは過重労働の結果なのかもしれない(へとへとでよく動くのをためらう)。さらに、身体活動が少ないと睡眠を妨げがちになるため、睡眠で休養感を得にくくなっているとも推察できる。

4 働き方と休み方の改善

(1) 時間外労働の上限規制

過労死等防止対策推進法の施行5年後となる2019年4月から、働き方改革関連法(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)が施行された。ここで、労働時間制の見直しの目玉は時間外労働の上限規制であった。一般の労働者では時間外労働(休日労働は含まず)の上限は原則として月45時間・年360時間、臨時的な特別の事情があって労使合意の場合でも年720時間以内、時間外労働+休日労働は月100時間未満、2~6か月平均80時間以内と罰則付きで定められたのは画期的であった。適用猶予されていた、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医療に従事する医師等にもそれぞれ、2024年4月から上限規制が始まった。この強い施策の効果検証が求められている。

(2) 職業性ストレスの軽減

職業性ストレスに係る三大要因は、仕事の負荷、裁量権、社会的支援である。こうした要因が不適切な状態にあると、心理的負荷の高まりにつながるため、適時の修正が必要である。

近年は、2-(2)で述べたとおり、過労死等としての精神障害の請求件数も認定件数も増えている主な要因は、職場での人間関係のトラブル、ひいてはハラスメントである。多くの場合、加害者は上長である。

パワーハラスメントは①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの、すべてを満たすものと定義されるが、実際にはグレーな例が多い。現在、6つの類型(身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害)が示されているが、これら以外の行為も少なくない。

いずれにしても、上長は部下に接したり、業務指導したりする際には、「ビジネスライク」に行えばよいわけである。余計な言動を加える余地は全くない。にもかかわらず、なぜそうした行為に至るのかは鋭意調べられていて、修正(矯正)が可能かも検討されている。

最近の難題は(かつて問題ではあったが)、顧客等によるハラスメント(カスタマーハラスメント)である。加害者はサービス提供の場に来る訪客はもちろん、取引先でもある。こうした人々は事業場外の関係者であるため、社内の各種ルールを適用しにくい。

いわゆる「お客様は神様」というのを誤解して、不合理な理由によって商品やサービスに対して数時間

にわたるクレーム、身体的・精神的な暴力、不適當に過大な要求などが行われると、対応した従業員は疲労困憊してしまう。カスタマーハラスメントはわが国のみならず、諸外国でも重視されている。

各種のハラスメントでは、犯罪行為かどうかの見極めは非常に大事である。また、必ずしも犯意はなくても、犯罪とはみなされずとも、人として許される行為かどうかである。さらに、その行為が職場で必要かという視点も欠かせない。

(3) 過労死等防止計画指導

2024年度から、過労死等を繰り返し発生させた企業に対する再発防止対策「過労死等防止計画指導」が始まっている。対象条件として、①本社又は傘下事業場において、3年間に過労死等の労災保険給付支給決定が2件以上行われ、かつ、当該支給決定に係る労働者について次の要件が認められる(1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働あり、労働時間関係違反の是正勧告・労働時間に関する指導又は再発防止指導あり)、②3年間で精神障害の労災支給決定が2件以上あり、と定められている。

対象になった企業は、労働局長による改善計画作成指導を受けて過労死等の防止に向けた改善計画(例、時間外・休日労働時間等の削減)を策定し、実施状況を半年ごとに2回報告する。2回目の時点で労働基準監督署による立入調査でもって定着が確認されたら、指導終了になる。

過労死等の被災者とその家族は自らの一件でも許せないのに、次の一件を起こしたことに憤慨する。こうした施策が過労死等の反復をストップさせたかは今後の検証を要する。また、可能であれば、どういった改善計画が有効であったかも共有したい。

(4) 勤務間インターバル制度

働き方改革関連法のもう一つの目玉は勤務間インターバル制度の導入促進(事業主の努力義務)と言える。冒頭で紹介した拙稿が公になり、本制度も議論され始めた2014年から本年2025年までに、30編ほどの論文が国内外で公表されている。いずれも睡眠確保や疲労回復に有効であると示している。現在、その導入促進が加速されている(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>)。

5 働き方と休み方の同時改善

上述した働き方と休み方の改革はそれぞれが重要であるのは言うまでもない。しかし、双方を同時に改

善する必要がある。例えば、時間外労働の上限規制は
いわば月当たり・年当たりの総量規制であるため、日々
確保しなければならない睡眠については勤務間イン
ターバル制度が欠かせない。

一方、毎日の業務の見直しのないまま、勤務間イン
ターバル制度を導入しても、自宅での隠れ残業に陥っ
てしまう。また、それほど長時間労働ではなくとも、
心理社会的な労働環境が不良ゆえ職場での時間が苦
痛であれば、帰宅しても、いわゆる「もやもや」した状
態が続き、真の休みにはならない。

6 おわりに

職業生活が20歳前後から始まり、60歳前後までに
終わるとすれば、労働者として過ごす時間はおよそ
40年になる。仮に人生が80年であれば、その半分が
仕事に関わることになる。そうなると、職業生活の質
が一生涯の生活の質を決めるとも言える。従って、健
康に安全に働きがいをもって働けたら、生きがいにつ
ながる。そのためにも、どう働くかとともに、どう
休むかをより深く探る価値がある。