

第2章 既存の統計資料等の整理

1. 検討概要

1) 目的

長時間労働等に対して、労働者の特性や労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境がどのような影響を及ぼしているかを明らかにすることを目的として、平成27年度調査における労働者調査の再集計・分析を行った。

2) 集計対象データ

平成27年度調査における労働者調査において、「正社員（フルタイム）」であり、かつ「通常の勤務時間制度」で働いていると回答のあった者のうち、「最終学歴」、「平均的な1週間当たりの残業時間」、「残業が最長の週の残業時間」、「労働時間の把握方法」、「残業を行う場合の手続き」についてそれぞれ有効回答（回答が「その他」を除く。）があり、かつ、「労働時間の把握方法」が『特に把握されていない』と回答した者を除いた7,242件¹を対象とした。

3) 分析内容

本調査研究事業では、「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（2014年度）」、「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12²）に着目し、分析を行うこととした。

説明変数として、「労働者の特性」、「労働環境」、「企業の管理・対応等」、「企業の経営環境」に関連する要因を選定し、最小二乗法による重回帰分析³を行った。

1 「正社員（フルタイム）」は平成27年度調査における労働者調査の設問のSC4、「通常の勤務時間制度」は同Q35、「最終学歴」は同Q1、「労働時間の把握方法」は同Q37、「残業を行う場合の手続き」は同Q39、「平均的な1週間当たりの残業時間」は同Q40、「残業時間が最長の週の残業時間」は同Q41から対象を集計した。なお、「労働時間の把握方法」に関しては『特に把握されていない』と回答した者の中には今回の分析対象外である管理監督者が含まれる可能性が完全に排除しきれないことから、まずは何らかの方法で労働時間が把握されている労働者に限定して分析することとした。

2 GHQ（The General Health Questionnaire、GHQ精神健康調査票）はイギリス Maudsley 精神医学研究所の Goldberg 博士によって開発された質問紙尺度である。主として神経症者の症状把握、評価および発見に有効なスクリーニング調査であり、国際比較研究も可能とされる。60問からなる調査のほか、30問、28問、12問の短縮版があり、それぞれの日本版は株式会社日本文化科学社が著作権を有する。本調査では最も簡便な12問からなる日本版GHQ12を使用した。スコアの算出に当たってはGHQ法を用いて算出した（各問の回答に応じて0点または1点を付与し、0～12点の合計得点を算出）。スコアが高いほど精神的には不健康であり（メンタルヘルスの状態が悪化する）、低いほど良好である（メンタルヘルスの状態が良好になる）と言える。

3 重回帰分析は多変量解析の1つであり、1つの被説明変数を複数の説明変数で説明・予測するもの。「被説明変数 = $b_1 \times \text{説明変数1} + b_2 \times \text{説明変数2} + \dots + b_0$ 」で表わされる。各説明変数の偏回帰係数（ b_1 、 b_2 ...）が有意である場合、正の値を取れば正の方向に、負の値を取れば負の方向に、被説明変数に影響を及ぼしていると判断される。（偏回帰係数とは、ある説明変数以外の全ての説明変数が一定として、その説明変数が1単位増加したときに、被説明変数がどの程度変化するかを表す値を指す。なお、被説明変数に対する説明変数の関連性の強さを相対的に比較できるようにしたものを標準化偏回帰という。標準化偏回帰係数については付表2参照。）

なお、今回の場合、被説明変数を「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数」、「メンタルヘルスの状況」とし、説明変数を図表3で示したものとしている。

図表 3 説明変数（※2）

労働者の特性	労働環境	企業の管理・対応等	企業の経営環境
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 性別 ▶ 年齢 ▶ 最終学歴 ▶ 婚姻状況 ▶ 子どもの有無 ▶ 介護の実施状況 ▶ 主たる家計の維持（支持）者 ▶ 関連法令等の認知度 ▶ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた ▶ 勤務日1日における生活時間 ▶ 業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職階 ▶ 従事している仕事の種類 ▶ 従業員規模 ▶ 労働組合の有無 ▶ 平均的な1週間当たりの残業時間 ▶ 残業が最長の週の残業時間 ▶ 1か月当たりの深夜勤務回数 ▶ 1か月当たりの休日出勤回数 ▶ 年次有給休暇の年間新規付与日数 ▶ ハラスメントの有無 ▶ 職場環境に対する評価（※1） 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 残業手当の支給の有無 ▶ 把握されている労働時間の正確性 ▶ 残業を行う場合の手続き 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業の経営状況に対する評価（※1）

（※1）平成27年度調査におけるQ73のうち「10 この会社の経営は、うまくいっている」という設問に対して、「とてもあてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した場合は「この会社の経営はうまくいっている」に分類し、「どちらともいえない」、「どちらかといえばあてはまらない」、「全くあてはまらない」と回答した場合は「この会社の経営はうまくいっていない」に分類した。

なお、Q73の「1 意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育・訓練が行われている」、「5 上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている」、「7 自分に与えられた仕事について、裁量を持って進めることができる」、「8 働きに見合った報酬を得ている」、「9 給料の決め方は、公平である」、「12 今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている」、「16 全体として、仕事の量と質は適当だと思う」についても同様の方法で分類した。

（※2）説明変数の各調査項目の分布は章末の付表1参照。

2. 集計結果

通常の勤務時間制度で働く正社員（フルタイム）における分析結果は以下のとおり。

1) 平均的な1週間当たりの残業時間に影響を及ぼす要因

「平均的な1週間当たりの残業時間」と労働者の特性、労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境の各項目との関連性をみた結果を図表4に示す。

（1）労働者の特性が及ぼす影響

労働者の特性が「平均的な1週間当たりの残業時間」に及ぼす影響についてみると、「性別」、「年齢」、「最終学歴」、「主たる家計の維持（支持）者」などが有意に関連していた⁴。

具体的には、残業時間が長くなる要因として、男性であること、年齢が低いこと、主たる家計の維持（支持）者であることが挙げられた。また、最終学歴においては、『中学校卒・高校卒』の場合に比べて、『短期大学・高等専門学校卒』の場合に残業時間が短くなる傾向が見られた。

⁴ なお、「介護の実施状況」も有意な関連性が認められた。ただし、介護をしている人の割合は全体の6.7%と少ないこと、また、今回分析では、介護が理由で仕事を辞めざるを得なかった方は分析対象から除外されていること、さらに回答者が主たる介護者ではない可能性などがあること等から、結果の解釈には留意する必要がある。

(2) 労働環境が及ぼす影響

労働環境が「平均的な1週間当たりの残業時間」に及ぼす影響についてみると、「職階」、「従事している仕事の種類」、「従業員規模」が有意に関連していた。

具体的には、「職階」では、『一般社員』に比べて何らかの役職者の方が、残業時間が長くなる傾向が見られた。

「従事している仕事の種類」では、『事務職』に比べて『管理職』、『専門職・技術職』、『生産工程職』、『輸送・機械運転職』、『建設・採掘職』において残業時間が長くなる傾向が見られた。特に『輸送・機械運転職』では、『事務職』に比べて1週間当たり約1.8時間長くなる傾向が見られた。

「従業員規模別」では、『10人未満』に比べて『30人以上50人未満』以上の企業において、残業時間が長い傾向が見られた。

(3) 企業の管理・対応等が及ぼす影響

企業の管理・対応等が「平均的な1週間当たりの残業時間」に及ぼす影響についてみると、「残業手当の支給の有無」、「把握されている労働時間の正確性」、「残業を行う場合の手続き」が有意に関連していた。

具体的には、「残業手当の支給の有無」では、残業手当が『支給されていない』（サービス残業の者等含む）者に比べて、『全額支給されている』者の方が残業時間は短くなる傾向が見られた。

「把握されている労働時間の正確性」では、把握されている労働時間が『全く正確に把握されていない』場合に比べて、『正確に把握されている』、『概ね正確に把握されている』、『あまり正確に把握されていない』場合の方が残業時間は短くなる傾向が見られた。特に『正確に把握されている』場合では1週間当たり6時間近い残業時間の短縮が見られた。

「残業を行う場合の手続き」では、『本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある』場合に比べて、『事前に本人が申請し、所属長が承認する』場合や『所属長が指示した場合のみ残業を認める』場合において、残業時間は短くなる傾向が見られた。

(4) 企業の経営環境が及ぼす影響

企業の経営環境（ただし、労働者による評価に基づくもの）が「平均的な1週間当たりの残業時間」に及ぼす影響についてみると、『この会社の経営はうまくいっている』と感じている方が、残業時間は短くなる傾向が見られた。

図表 4 平均的な1週間当たりの残業時間に影響を及ぼす要因の分析結果

		偏回帰係数	標準誤差		
労働者の特性	性別 (女性)	男性	2.08	0.22	**
	年齢		-0.06	0.01	**
	最終学歴 (中学校卒・高校卒)	短期大学・高等専門学校卒 大学卒・大学院修了	-0.68 -0.06	0.24 0.19	**
	婚姻状況 (配偶者なし)	配偶者あり	0.19	0.21	
	子どもの有無 (子どもなし)	子どもあり	-0.29	0.21	
	介護の実施状況 (介護をしていない)	介護をしている	0.66	0.31	*
	主たる家計の維持 (支持) 者 (主たる家計の維持者でない)	主たる家計の維持 (支持) 者である	0.57	0.22	*
	関連法令等の認知度 (知らない・理解していない)	労働基準法をだいたい理解している	-0.02	0.38	
		過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.05	0.40	
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.08	0.18	
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた		0.29	0.25		
労働環境	職階 (一般社員)	係長・主任	1.37	0.21	**
		課長クラス	1.61	0.29	**
		部長クラス	1.14	0.39	**
		事業部長クラス	3.41	0.80	**
		その他	0.13	0.98	
	従事している仕事の種類 (事務職)	管理職	0.90	0.34	**
		専門職・技術職	0.99	0.23	**
		販売職	0.43	0.36	
		サービス職	0.42	0.29	
		保安職	0.79	1.38	
		農林漁業	-1.09	1.08	
		生産工程職	1.00	0.42	*
		輸送・機械運転職	1.81	0.51	**
		建設・採掘職	1.22	0.52	*
		運搬・清掃・包装等 その他	1.18 0.39	0.60 0.37	
	従業員規模 (10人未満)	10人以上30人未満	0.49	0.30	
		30人以上50人未満	1.25	0.33	**
		50人以上100人未満	1.38	0.31	**
		100人以上300人未満	1.32	0.30	**
300人以上500人未満		1.77	0.50	**	
500人以上1000人未満		2.20	0.49	**	
1000人以上		1.87	0.38	**	
労働組合の有無 (組合がない、分からない)	組合があり、加入している	-0.05	0.22		
	組合があるが、未加入である	-0.43	0.28		
企業の管理・対応等	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている	-0.56	0.20	**
		一部支給されている	1.36	0.23	**
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが 全く正確に把握されていない)	正確に把握されている	-6.13	0.42	**
		概ね正確に把握されている	-5.19	0.42	**
		あまり正確に把握されていない	-2.21	0.46	**
残業を行う場合の手続き (本人の意思や所属長の指示に 関わらず残業が恒常的にある)	事前に本人が申請し、所属長が承認する	-3.02	0.17	**	
	所属長が指示した場合のみ残業を認める	-3.95	0.21	**	
経営環境の	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている	-0.49	0.18	**

※n=7,242 自由度調整済み決定係数⁵=0.224 *p<0.05 **p<0.01

※平均的な1週間当たりの残業時間：平均 7.0 (標準偏差 8.2、最大値 90、最小値 0) 時間

5 決定係数とは、重回帰分析によりどの程度被説明変数を説明できているかを示す尺度であり、値が大きいほど説明力があるとされる (0 ≤ 決定係数 ≤ 1)。ただし、決定係数は説明変数が多いほど 1 に近づくため、見かけ上説明力があるように見えることがある。これを避けるため、説明変数の数についても考慮したものが自由度調整済み決定係数である。

2) 年次有給休暇の取得日数に影響を及ぼす要因

「年次有給休暇の取得日数」と労働者の特性、労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境の各項目との関連性をみた結果を図表5に示す。

(1) 労働者の特性が及ぼす影響

労働者の特性が「年次有給休暇の取得日数」に及ぼす影響についてみると、「性別」、「年齢」、「婚姻状況」、「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた」が有意に関連していた。

具体的には、男性であること、年齢が低いこと、配偶者がいないこと、「こころの耳」を知らない場合において、取得日数が短くなる傾向が見られた。

(2) 労働環境が及ぼす影響

労働環境が「年次有給休暇の取得日数」に及ぼす影響についてみると、「従業員規模」、「労働組合の有無」、「年次有給休暇の年間新規付与日数」、「平均的な1週間当たりの残業時間」などが有意に関連していた⁶。

具体的には、「従業員規模別」では、『10人未満』に比べて従業員規模が大きい方が、取得日数が多くなる傾向が見られた（ただし、『500人以上1000人未満』の規模は有意な違いは見られなかった）。

「労働組合の有無」別では、『労働組合がない、もしくは分からない場合』に比べて、加入・未加入に関わらず、『労働組合がある』場合において取得日数が多くなる傾向が見られた。

また、「年次有給休暇の年間新規付与日数」が多いほど取得日数が増える傾向が見られた。

「平均的な1週間当たりの残業時間」では、『0時間』に比べて『5時間以上』の場合に、取得日数は少なくなる傾向が見られた。平均的な1週間当たりの残業時間が長くなるほど取得日数が短くなり、休みがとりづらい状況が伺えた。特に平均的な1週間当たりの残業時間が『20時間以上』の場合には『0時間』に比べて約3日、取得日数が少なくなることが分かった。

(3) 企業の管理・対応等が及ぼす影響

企業の管理・対応等が「年次有給休暇の取得日数」に及ぼす影響についてみると、「残業手当の支給の有無」、「把握されている労働時間の正確性」が有意に関連していた。

具体的には、「残業手当の支給の有無」では、残業手当が『支給されていない』者（サービス残業の者等含む）に比べて、『全額支給されている』者の方が取得日数は多くなる傾向が見られた。

「把握されている労働時間の正確性」では、把握されている労働時間が『全く正確に把握されていない』場合に比べて、『正確に把握されている』、『概ね正確に把握されている』場合の方が取得日数が増える傾向が見られた。

⁶ なお、「従事している仕事の種類」も有意であり、『事務職』に比べて『専門職・技術職』において取得日数が増え、『建築・採掘職』では少なくなる傾向が見られた。

(4) 企業の経営環境が及ぼす影響

企業の経営環境（ただし、労働者による評価に基づくもの）が「年次有給休暇の取得日数」に及ぼす影響についてみると、有意な関連性はみられなかった。

図表 5 年次有給休暇の取得日数に影響を及ぼす要因の分析結果

		偏回帰係数	標準誤差			
労働者の特性	性別（女性）	男性	-0.72	0.22	**	
	年齢		0.03	0.01	**	
	最終学歴	短期大学・高等専門学校卒	0.04	0.23		
		（中学校卒・高校卒）	大学卒・大学院修了	-0.14	0.19	
	婚姻状況（配偶者なし）	配偶者あり	0.58	0.21	**	
	子どもの有無（子どもなし）	子どもあり	-0.03	0.20		
	介護の実施状況	介護をしている	-0.12	0.30		
		（介護をしていない）				
	主たる家計の維持（支持）者	主たる家計の維持（支持）者である	0.08	0.21		
		（主たる家計の維持者でない）				
	関連法令等の認知度	（知らない・理解していない）	労働基準法をだいたい理解している	-0.05	0.37	
		過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.31	0.39		
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.03	0.17		
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた		0.71	0.24	**		
労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	0.24	0.21		
		課長クラス	-0.38	0.28		
		部長クラス	-0.33	0.38		
		事業部長クラス	-1.43	0.80		
		その他	0.76	0.95		
	従事している仕事の種類（事務職）	管理職	-0.07	0.33		
		専門職・技術職	0.49	0.22	*	
		販売職	-0.28	0.35		
		サービス職	0.01	0.28		
		保安職	0.20	1.33		
		農林漁業	-0.80	1.05		
		生産工程職	-0.43	0.41		
		輸送・機械運転職	-0.80	0.50		
		建設・採掘職	-1.01	0.50	*	
		運搬・清掃・包装等	0.65	0.59		
	その他	0.93	0.36	**		
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	0.70	0.30	*	
		30人以上50人未満	1.14	0.33	**	
		50人以上100人未満	1.32	0.30	**	
		100人以上300人未満	1.39	0.29	**	
300人以上500人未満		1.45	0.48	**		
500人以上1000人未満		0.31	0.48			
1000人以上		2.43	0.37	**		
労働組合の有無	（組合がない、分からない）	組合があり、加入している	1.48	0.21	**	
		組合があるが、未加入である	0.70	0.27	**	
年次有給休暇の年間新規付与日数		0.27	0.01	**		
平均的な1週間当たりの残業時間	（0時間）	5時間未満	-0.31	0.24		
		5時間以上10時間未満	-0.62	0.25	*	
		10時間以上20時間未満	-1.58	0.25	**	
		20時間以上	-2.77	0.33	**	

（次頁へ続く）

理・企業 対 応 等	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている 一部支給されている	1.35 -0.02	0.20 0.23	**
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが 全く正確に把握されていない)	正確に把握されている 概ね正確に把握されている あまり正確に把握されていない	1.93 1.23 0.38	0.41 0.41 0.45	**
	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている	-0.23	0.17	

※n=7,242 自由度調整済み決定係数=0.227 *p<0.05 **p<0.01

※年次有給休暇の取得日数の全体平均：平均 7.3（標準偏差 7.2、最大値 40、最小値 0）日

3) メンタルヘルスの状況に影響を及ぼす要因

「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12) と労働者の特性、労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境の各項目との関連性をみた結果を図表 6 に示す。

(1) 労働者の特性が及ぼす影響

労働者の特性が「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12) に及ぼす影響についてみると、「年齢」、「最終学歴」、「婚姻状況」、「介護の実施状況」、「勤務日 1 日における生活時間」、「業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無」が有意に関連していた。

具体的には、『年齢が高い』、『配偶者がいる』、『勤務日 1 日の睡眠時間が長い』場合において、GHQ-12 のスコアが低くなる、即ち、メンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。また、最終学歴においては、『中学校卒・高校卒』の場合に比べて、『大学卒・大学院修了』の場合にメンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

一方、『介護をしている』、『業務以外にストレスや悩みを感じた経験がある』場合において、GHQ-12 のスコアが高くなる、即ち、メンタルヘルスの状態が悪化する傾向が見られた。

(2) 労働環境が及ぼす影響

労働環境が「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12) に及ぼす影響についてみると、「平均的な 1 週間当たりの残業時間」、「残業が最長の週の残業時間」、「ハラスメントの有無」、「職場環境に対する評価」などが有意に関連していた⁷。

具体的には、「平均的な 1 週間当たりの残業時間」では、『0 時間』の場合に比べて『10 時間以上』の場合に、メンタルヘルスの状態が悪化する傾向が見られた。また、「残業が最長の週の残業時間」では、『0 時間』の場合に比べて『30 時間以上』の場合に、メンタルヘルスの状態が悪化する傾向が見られた。

⁷ また、「職階」と「従事している仕事の種類」も有意であった。「職階」では、『一般社員』に比べて『課長クラス』や『部長クラス』においてメンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。「従事している仕事の種類」では、『事務職』に比べて『輸送・機械運転職』においてメンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

「ハラスメントの有無」別では、『ハラスメントはない』場合に比べて、『ハラスメントを受けている』または『自分以外がハラスメントを受けている』場合において、メンタルヘルスの状態が悪化する傾向が見られた。

「職場環境に対する評価」に関しては、『自分に与えられた仕事について、裁量を持って進めることができる』場合や『今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている』場合及び『全体として、仕事の量と質は適当だと思う』場合は、そうでない場合に比べてメンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

(3) 企業の管理・対応等が及ぼす影響

企業の管理・対応等が「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12)に及ぼす影響についてみると、「残業手当の支給の有無」、「把握されている労働時間の正確性」、「残業を行う場合の手続き」が有意に関連していた。

具体的には、「残業手当の支給の有無」では、残業手当が『支給されていない』者（サービス残業の者等含む。）に比べて、『全額支給されている』者の方が、メンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

「把握されている労働時間の正確性」では、把握されている労働時間が『全く正確に把握されていない』場合に比べて、『正確に把握されている』、『概ね正確に把握されている』、『あまり正確に把握されていない』場合の方が、メンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

「残業を行う場合の手続き」では、『本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある』場合に比べて、『事前に本人が申請し、所属長が承認する』方が、メンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

(4) 企業の経営環境が及ぼす影響

企業の経営環境(ただし、労働者による評価に基づくもの)が「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12)に及ぼす影響についてみると、有意な関連性はみられなかった。

図表 6 メンタルヘルスの状況（GHQ-12）に影響を及ぼす要因の分析結果

		偏回帰係数	標準誤差	
労働者の特性	性別（女性）	男性	-0.04	0.11
	年齢		-0.01	0.00 **
	最終学歴	短期大学・高等専門学校卒	-0.01	0.11
	(中学校卒・高校卒)	大学卒・大学院修了	-0.24	0.09 **
	婚姻状況（配偶者なし）	配偶者あり	-0.38	0.10 **
	子どもの有無（子どもなし）	子どもあり	-0.19	0.10
	介護の実施状況	介護をしている	0.91	0.14 **
	(介護をしていない)			
	主たる家計の維持（支持）者	主たる家計の維持（支持）者である	-0.06	0.10
	(主たる家計の維持者でない)			
	関連法令等の認知度	労働基準法をだいたい理解している	-0.16	0.18
	(知らない・理解していない)	過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	-0.22	0.19
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	-0.12	0.08
		働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた	0.13	0.12
	勤務日1日における生活時間	通勤時間（片道）	-0.01	0.03
	家事労働時間	-0.01	0.02	
	睡眠時間	-0.35	0.04 **	
業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無（経験なし）	経験あり	1.61	0.08 **	

(次頁へ続く)

労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	-0.14	0.10
		課長クラス	-0.33	0.13 *
		部長クラス	-0.45	0.18 *
		事業部長クラス	-0.35	0.38
		その他	-0.54	0.45
	従事している仕事の種類 (事務職)	管理職	0.00	0.16
		専門職・技術職	0.03	0.11
		販売職	0.28	0.17
		サービス職	-0.01	0.14
		保安職	-0.28	0.64
		農林漁業	0.00	0.50
		生産工程職	0.17	0.20
		輸送・機械運転職	-0.72	0.24 **
		建設・採掘職	-0.31	0.24
		運搬・清掃・包装等	-0.38	0.28
	その他	-0.09	0.17	
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	-0.11	0.14
		30人以上50人未満	-0.11	0.16
		50人以上100人未満	-0.07	0.15
		100人以上300人未満	-0.04	0.14
		300人以上500人未満	-0.09	0.23
500人以上1000人未満		-0.07	0.23	
1000人以上		0.05	0.18	
労働組合の有無 (組合がない、分らない)	組合があり、加入している	0.09	0.10	
	組合があるが、未加入である	-0.13	0.13	
平均的な1週間当たりの残業時間 (0時間)	5時間未満	0.29	0.16	
	5時間以上10時間未満	0.32	0.18	
	10時間以上20時間未満	0.50	0.20 *	
	20時間以上	0.74	0.25 **	
残業が最長の週の残業時間 (0時間)	5時間未満	-0.03	0.19	
	5時間以上10時間未満	-0.23	0.21	
	10時間以上20時間未満	0.06	0.21	
	20時間以上30時間未満	0.22	0.23	
	30時間以上	0.63	0.25 *	
1か月当たりの深夜勤務回数	0.00	0.01		
1か月当たりの休日出勤回数	0.02	0.02		
年次有給休暇の年間の新規付与日数	0.01	0.00		
ハラスメントの有無 (ハラスメントはない)	ハラスメントを受けている	1.90	0.11 **	
	自分以外がハラスメントを受けている	0.56	0.10 **	
職場環境に対する評価	意欲を引き出ししたり、キャリア形成に役立つ教育・訓練が行われている	0.10	0.10	
	上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている	-0.10	0.10	
	自分に与えられた仕事について、裁量を持って進めることができる	-0.53	0.09 **	
	働きに見合った報酬を得ている	0.03	0.11	
	給料の決め方は、公平である	0.18	0.12	
	今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている	-0.78	0.09 **	
	全体として、仕事の量と質は適当だと思う	-0.45	0.10 **	
企業の管理・対応	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている 一部支給されている	-0.30 -0.06	0.10 0.11 **
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが)	正確に把握されている 概ね正確に把握されている	-1.65 -1.35	0.20 0.20 **
	全く正確に把握されていない)	あまり正確に把握されていない	-0.76	0.21 **
	残業を行う場合の手続き (本人の意思や所属長の指示に)	事前に本人が申請し、所属長が承認する 所属長が指示した場合のみ残業を認める	-0.20 -0.01	0.08 0.10 *
	関わらず残業が恒常的にある)			
経営環境	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている	-0.04	0.10

※n=7,242 自由度調整済み決定係数=0.287 *p<0.05 **p<0.01

※GHQ-12の全体平均：平均 3.2（標準偏差 3.5、最大値 12、最小値 0）点

3. 留意事項

本調査研究事業では、平成 27 年度調査における労働者調査の分析を通じて、通常の勤務時間制度で働く正社員（フルタイム）の「平均的な 1 週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（2014 年度）」、「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12）について、労働者の特性や労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境がどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることを試みた。

その結果、労働者の特性や労働環境、企業の管理・対応等のいずれも、「平均的な 1 週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（2014 年度）」、「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12）と有意に関連している可能性が示唆されるとともに、「平均的な 1 週間当たりの残業時間」に関しては、企業の経営環境とも関連している可能性が示唆された。

また、労働環境としての「1 週間当たりの残業時間」は「年次有給休暇の取得日数（2014 年度）」や「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12）と有意に関連しており、残業時間が長いほど年次有給休暇が取りづらく、また、メンタルヘルスの状態が悪化する可能性があると考えられた。

さらに、労働者の特性や労働者が置かれている労働環境は様々であるが、そうした要因を考慮してもなお、企業の管理・対応等は、残業時間や年次有給休暇の取得日数だけでなく、メンタルヘルスの状態にも関連している可能性が示唆された。

特に、「把握されている労働時間の正確性」に関しては、把握されている労働時間が『全く正確に把握されていない』場合に比べて、『正確に把握されている』方が、1 週間当たりの残業時間が約 6 時間短縮される傾向があるほか、年次有給休暇の取得日数の増加、メンタルヘルスの状態が良くなる影響も示唆された。

加えて、説明変数間の関連性の強さを相対的に比較できるようにした標準化偏回帰係数の結果（付表 2 参照）をみると、「1 週間当たりの残業時間」に対しては、「把握されている労働時間の正確性」に関して『正確に把握されている』場合や、「残業を行う場合の手続き」に関して『事前に本人が申請し、所属長が承認する』場合や『所属長が指示した場合のみ残業を認める』場合において、他の要因よりも長時間労働の抑制に特に強く関連性を有していることが伺えた。

これらの結果を踏まえると、労働者の心身の健康の確保、過労死等の防止に向けては、労働時間を正確に把握することや残業する場合の手続きを適正に行うことが、非常に重要な取組基盤となることが改めて確認された。

なお、今回行った分析は、ある一時点の回答を用いて重回帰分析を行い、被説明変数（「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（2014年度）」、「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12））と説明変数（労働者の特性や労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境）の関係を探ったものであり、明確な因果関係を示すものではない点に注意が必要である⁸。また、本分析に用いたデータは、就業中の労働者、あるいは離職後1年以内の労働者（n=74。残業時間等については、離職前の就業内容について回答を依頼。）を対象としたものであり、離職して1年以上経過している労働者のデータは含まない。そのため、過重労働等の深刻な問題や介護等の事情により離職に至った者についての分析は十分に行えていない可能性がある。また、業種や職種によっては離職率が高いものもあるため、仕事の種類別の分析結果についても解釈には注意が必要である。

⁸ 例えば、図表5では、『働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた』場合において、そうでない場合に比べて、年次有給休暇の取得日数が多い傾向が示唆されている。その理由としては、『「こころの耳」を知ることによって過重労働防止に向けて関心が高まり、年次有給休暇を積極的に取るようにしている』ケースもあれば、『メンタルヘルス不調のために休みがちになり、その過程で「こころの耳」を知ることになった』ケースもあると考えられる。前者のケースでは、「こころの耳」を知ることが年次有給休暇の取得促進につながっていると見えるが、後者のケースでは逆の因果性が働いていることになる。

(付表1)

図表 7 説明変数に用いた調査項目の分布

			件数 (件)	割合 (%)	平均	
労働者の 特性	性別	女性	1872	25.8	-	
		男性	5370	74.2	-	
	年齢		-	-	44.3	
	最終学歴	中学校卒・高校卒	2002	27.6	-	
		短期大学・高等専門学校卒	1375	19.0	-	
		大学卒・大学院修了	3865	53.4	-	
	婚姻状況	配偶者なし	2917	40.3	-	
		配偶者あり	4325	59.7	-	
	子どもの有無	子どもなし	3455	47.7	-	
		子どもあり	3787	52.3	-	
	介護の実施状況	介護をしていない	6756	93.3	-	
		介護をしている	486	6.7	-	
	主たる家計の維持（支持）者	主たる家計の維持（支持）者でない	1440	19.9	-	
		主たる家計の維持（支持）者である	5802	80.1	-	
	関連法令等の認知 度	労働基準法	知らない・理解していない	3888	53.7	-
			だいたい理解している	3354	46.3	-
		過労死等防止対策推進法	知らない・理解していない	5944	82.1	-
			だいたい理解している	1298	17.9	-
		過労死等の防止のための対策に関する大綱	知らない・理解していない	6157	85.0	-
			だいたい理解している	1085	15.0	-
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた	知らない	6221	85.9	-		
	知っていた	1021	14.1	-		
勤務日1日における生活時間	通勤時間（片道）	-	-	1.2		
	家事労働時間	-	-	1.4		
	睡眠時間	-	-	6.1		
業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無	経験なし	2526	34.9	-		
	経験あり	4716	65.1	-		
労働環境	職階	一般社員	4073	56.2	-	
		係長・主任	1428	19.7	-	
		課長クラス	1071	14.8	-	
		部長クラス	549	7.6	-	
		事業部長クラス	76	1.0	-	
		その他	45	0.6	-	
	従事している仕事の種類	事務職	1987	27.4	-	
		管理職	1039	14.3	-	
		専門職・技術職	1763	24.3	-	
		販売職	426	5.9	-	
		サービス職	760	10.5	-	
		保安職	23	0.3	-	
		農林漁業	38	0.5	-	
		生産工程職	305	4.2	-	
		輸送・機械運転職	199	2.7	-	
		建設・採掘職	186	2.6	-	
		運搬・清掃・包装等	132	1.8	-	
		その他	384	5.3	-	

(次頁へ続く)

		件数 (件)	割合 (%)	平均	
労働環境	従業員規模	10人未満	763	10.5	-
		10人以上30人未満	1274	17.6	-
		30人以上50人未満	858	11.8	-
		50人以上100人未満	1266	17.5	-
		100人以上300人未満	1867	25.8	-
		300人以上500人未満	242	3.3	-
		500人以上1000人未満	260	3.6	-
		1000人以上	712	9.8	-
	労働組合の有無	組合がない、分からない	5192	71.7	-
		組合があり、加入している	1332	18.4	-
		組合があるが、未加入である	718	9.9	-
	平均的な1週間当たりの残業時間	0時間	1217	16.8	-
		1時間以上5時間未満	1916	26.5	-
		5時間以上10時間未満	1699	23.5	-
		10時間以上20時間未満	1783	24.6	-
		20時間以上	627	8.7	-
	残業が最長の週の残業時間	0時間	744	10.3	-
		1時間以上5時間未満	1117	15.4	-
		5時間以上10時間未満	1106	15.3	-
		10時間以上20時間未満	2099	29.0	-
		20時間以上30時間未満	1263	17.4	-
		30時間以上	913	12.6	-
	1か月当たりの深夜勤務回数		-	-	2.6
	1か月当たりの休日出勤回数		-	-	1.2
	年次有給休暇の新規付与日数		-	-	14.8
	ハラスメントの有無	ハラスメントを受けている	893	12.3	-
		自分以外がハラスメントを受けている	1226	16.9	-
		ハラスメントはない	5337	73.7	-
	職場環境に対する評価	意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育・訓練が行われている	1626	22.5	-
		上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている	2167	29.9	-
		自分に与えられた仕事について、裁量を持って進めることができる	3373	46.6	-
		働きに見合った報酬を得ている	1700	23.5	-
給料の決め方は、公平である		1497	20.7	-	
今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている		2580	35.6	-	
全体として、仕事の量と質は適当だと思う		1937	26.7	-	

(次頁へ続く)

			件数 (件)	割合 (%)	平均
企業 の 管 理 ・ 対 応 等	残業手当の支給の有無	支給されていない	2636	36.4	-
		全額支給されている	3284	45.3	-
		一部支給されている	1322	18.3	-
	把握されている労働時間の正確性	正確に把握されている	3682	50.8	-
		概ね正確に把握されている	2509	34.6	-
		あまり正確に把握されていない	779	10.8	-
		全く正確に把握されていない	272	3.8	-
	残業を行う場合の手続き	本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある	3849	53.1	-
		事前に本人が申請し、所属長が承認する	2479	34.2	-
所属長が指示した場合のみ残業を認める		1291	17.8	-	
企業 の 営 環 境	企業の経営状況に対する評価	この会社の経営はうまくいっていない	5349	73.9	-
		この会社の経営はうまくいっている	1893	26.1	-

※「ハラスメントの有無」「残業を行う場合の手続き」は複数回答のため、各項目の件数の合計は全体の件数（7,242件）に一致しない。








※「職場環境に対する評価」における件数は、各項目についてそれぞれ「とてもあてはまる」又は「どちらかといえばあてはまる」と回答した者（該当者）の人数であり、割合は全体の件数（n=7,242）に占める該当者の割合を示す。

(付表2)

図表 8 平均的な1週間当たりの残業時間に影響を及ぼす要因の分析結果

		標準化偏回帰係数	
労働者の特性	性別 (女性)	男性	0.12 **
	年齢		-0.07 **
	最終学歴	短期大学・高等専門学校卒	-0.04 **
	(中学校卒・高校卒)	大学卒・大学院修了	0.00
	婚姻状況 (配偶者なし)	配偶者あり	0.01
	子どもの有無 (子どもなし)	子どもあり	-0.02
	介護の実施状況	介護をしている	0.02 *
	(介護をしていない)		
	主たる家計の維持 (支持) 者	主たる家計の維持 (支持) 者である	0.03 *
	(主たる家計の維持者でない)		
	関連法令等の認知度	労働基準法をだいたい理解している	0.00
	(知らない・理解していない)	過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.00
	過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.01	
	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた	0.01	
労働環境	職階 (一般社員)	係長・主任	0.07 **
		課長クラス	0.08 **
		部長クラス	0.04 **
		事業部長クラス	0.05 **
		その他	0.00
	従事している仕事の種類 (事務職)	管理職	0.04 **
		専門職・技術職	0.06 **
		販売職	0.01
		サービス職	0.02
		保安職	0.01
		農林漁業	-0.01
		生産工程職	0.03 *
		輸送・機械運転職	0.04 **
		建設・採掘職	0.03 *
		運搬・清掃・包装等	0.02
		その他	0.01
	従業員規模 (10人未満)	10人以上30人未満	0.03
	30人以上50人未満	0.05 **	
	50人以上100人未満	0.07 **	
	100人以上300人未満	0.08 **	
	300人以上500人未満	0.04 **	
	500人以上1000人未満	0.06 **	
	1000人以上	0.08 **	
労働組合の有無 (組合がない、分からない)	組合があり、加入している	0.00	
	組合があるが、未加入である	-0.02	




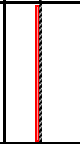
(次頁へ続く)

企業 対応等 の 管理	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている 一部支給されている		-0.04 ** 0.07 **
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが 全く正確に把握されていない)	正確に把握されている 概ね正確に把握されている あまり正確に把握されていない	  	-0.41 ** -0.33 ** -0.09 **
	残業を行う場合の手続き (本人の意思や所属長の指示に 関わらず残業が恒常的にある)	事前に本人が申請し、所属長が承認する 所属長が指示した場合のみ残業を認める	 	-0.19 ** -0.20 **
	経営 環境 の 企業	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)		-0.03 **








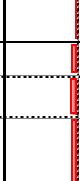

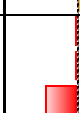

図表 9 年次有給休暇の取得日数に影響を及ぼす要因の分析結果

		標準化偏回帰係数	
労働者の特性	性別（女性）	男性	-0.04 **
	年齢		0.04 **
	最終学歴 （中学校卒・高校卒）	短期大学・高等専門学校卒 大学卒・大学院修了	0.00 -0.01
	婚姻状況（配偶者なし）	配偶者あり	0.04 **
	子どもの有無（子どもなし）	子どもあり	0.00
	介護の実施状況 （介護をしていない）	介護をしている	0.00
	主たる家計の維持（支持）者 （主たる家計の維持者でない）	主たる家計の維持（支持）者である	0.00
	関連法令等の認知度 （知らない・理解していない）	労働基準法をだいたい理解している	0.00
		過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.02
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.00
	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた		0.03 **
労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	0.01
		課長クラス	-0.02
		部長クラス	-0.01
		事業部長クラス	-0.02
		その他	0.01
	従事している仕事の種類 （事務職）	管理職	0.00
		専門職・技術職	0.03 *
		販売職	-0.01
		サービス職	0.00
		保安職	0.00
		農林漁業	-0.01
		生産工程職	-0.01
		輸送・機械運転職	-0.02
		建設・採掘職	-0.02 *
		運搬・清掃・包装等	0.01
	その他	0.03 **	
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	0.04 *
		30人以上50人未満	0.05 **
		50人以上100人未満	0.07 **
		100人以上300人未満	0.09 **
		300人以上500人未満	0.04 **
500人以上1000人未満		0.01	
1000人以上		0.10 **	
労働組合の有無 （組合がない、分からない）	組合があり、加入している	0.08 **	
	組合があるが、未加入である	0.03 **	
年次有給休暇の年間新規付与日数		0.35 **	
平均的な1週間当たりの残業時間5時間未満 （0時間）	5時間以上10時間未満	-0.04 *	
	10時間以上20時間未満	-0.10 **	
	20時間以上	-0.11 **	

（次頁へ続く）

理・企業 対応等	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている 一部支給されている		0.09 ** 0.00
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが)	正確に把握されている 概ね正確に把握されている		0.13 ** 0.08 **
	全く正確に把握されていない)	あまり正確に把握されていない		0.02
経営環境	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている		-0.01






図表 10 メンタルヘルスの状況 (GHQ-12) に影響を及ぼす要因の分析結果

			標準化偏回帰係数	
労働者の 特性	性別 (女性)	男性		-0.01
	年齢			-0.04 **
	最終学歴 (中学校卒・高校卒)	短期大学・高等専門学校卒 大学卒・大学院修了		0.00 -0.03 **
	婚姻状況 (配偶者なし)	配偶者あり		-0.05 **
	子どもの有無 (子どもなし)	子どもあり		-0.03
	介護の実施状況 (介護をしていない)	介護をしている		0.06 **
	主たる家計の維持 (支持) 者 (主たる家計の維持者でない)	主たる家計の維持 (支持) 者である		-0.01
	関連法令等の認知度 (知らない・理解していない)	労働基準法をだいたい理解している 過労死等防止対策推進法をだいたい理解している 過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している		-0.02 -0.02 -0.02
	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた			0.01
	勤務日 1 日における生活時間	通勤時間 (片道) 家事労働時間 睡眠時間		0.00 0.00 -0.10 **
	業務以外にストレスや悩みを 感じた経験の有無 (経験なし)	経験あり		0.22 **

(次頁へ続く)

労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	-0.02
		課長クラス	-0.03 *
		部長クラス	-0.03 *
		事業部長クラス	-0.01
		その他	-0.01
	従事している仕事の種類（事務職）	管理職	0.00
		専門職・技術職	0.00
		販売職	0.02
		サービス職	0.00
		保安職	0.00
		農林漁業	0.00
		生産工程職	0.01
		輸送・機械運転職	-0.03 **
		建設・採掘職	-0.01
		運搬・清掃・包装等	-0.01
		その他	-0.01
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	-0.01
		30人以上50人未満	-0.01
		50人以上100人未満	-0.01
		100人以上300人未満	0.00
		300人以上500人未満	0.00
		500人以上1000人未満	0.00
		1000人以上	0.00
	労働組合の有無（組合がない、分からない）	組合があり、加入している	0.01
		組合があるが、未加入である	-0.01
	平均的な1週間当たりの残業時間5時間未満（0時間）	5時間以上10時間未満	0.04
		10時間以上20時間未満	0.06 *
		20時間以上	0.06 **
	残業が最長の週の残業時間（0時間）	5時間未満	0.00
		5時間以上10時間未満	-0.02
		10時間以上20時間未満	0.01
		20時間以上30時間未満	0.02
	30時間以上	0.06 *	
1か月当たりの深夜勤務回数		0.00	
1か月当たりの休日出勤回数		0.01	
年次有給休暇の年間の新規付与日数		0.02	
ハラスメントの有無（ハラスメントはない）	ハラスメントを受けている	0.18 **	
	自分以外がハラスメントを受けている	0.06 **	
職場環境に対する評価	意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育・訓練が行われている	0.01	
	上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている	-0.01	
	自分に与えられた仕事について、裁量を持って進めることができる	-0.07 **	
	働きに見合った報酬を得ている	0.00	
	給料の決め方は、公平である	0.02	
	今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている	-0.11 **	
	全体として、仕事の量と質は適当だと思う	-0.06 **	

(次頁へ続く)

企業 の 管 理 ・ 対 応	残業手当の支給の有無	全額支給されている		-0.04	**
	(支給されていない)	一部支給されている		-0.01	
	把握されている労働時間の正確性	正確に把握されている		-0.23	**
	(労働時間は把握されているが	概ね正確に把握されている		-0.18	**
	全く正確に把握されていない)	あまり正確に把握されていない		-0.07	**
	残業を行う場合の手続き	事前に本人が申請し、所属長が承認する		-0.03	*
(本人の意思や所属長の指示に 関わらず残業が恒常的にある)	所属長が指示した場合のみ残業を認める		0.00		
経営 環 境	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている		-0.01	

