

# NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる

働き方改革のポイントをチェック! →



厚労省「働き方改革特設サイト」より

## 「働き方改革の形骸化」

龍谷大学法学部

法政アクティブリサーチ (2020~2021 年度)

武井クラス報告書

井本 智之  
島岩 昂良  
竹田 峻也

# 「働き方改革」の形骸化

## ～労働時間から見る労働者に与える制度～

### ～目次～

はじめに	p 119
1 章：日本の過労の歴史	p 119
2 章：労働基準法に関して	p 120
I. 労働時間	
II. 変形労働時間制	
III. 36 協定	
1. 内容	
2. 改正後の 36 協定について	
3. 時間外労働の上限規制が適用されない業種について	
IV. 固定残業制度について	
3 章：日本の労働状況	p 127
4 章：過重過労により生まれた事件	p 129
I. 株式会社電通 過労死事件	
II. ほかの事件	
1. スーパー明治屋 過労死事件	
2. ワタミ株式会社 過労死事件	
5 章：労働基準法の改正	p 132
6 章：時間外労働の上限規制	p 133

I. 法律内容	
II. 今後の導入	
III. 労働現場の実情	
7 章：高度プロフェッショナル制度	p 136
I. 制度に関して	
II. 導入の条件	
III. 裁量労働制との違い	
IV. 高度プロフェッショナル制度の問題点	
8 章：フレックスタイム制	p 139
I. 導入の経緯	
II. 制度に関して	
III. 改正前のフレックスタイム制	
IV. 改正後のフレックスタイム制	
V. フレックスタイム制の問題点	
VI. 他の制度紹介	
VII. まとめ	
9 章：労働基準法の問題点	p 146
I. 公務員	
II. 教員	
10 章：ヒアリング調査	p 157
I. 民間企業 6 社に対するヒアリング調査の結果	
II. 公立教員に対するヒアリング調査の結果	

## 1 小学校教員

(1) 小学校教員の労働実態について

(2) 長時間残業が常態化している原因について

(3) 今後の労働環境改善への取り組みについて

(4) まとめ

おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 160

参考文献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p 165

# 「働き方改革」の形骸化

## ～労働時間から見る労働者に与える制度～

文責：井本智之・島岩明良・竹田峻也

### はじめに

法政アクティブリサーチ武井クラスでは「労働時間」について調べていき、労働基準法の改正後の変化や過去の労働災害における事件、日本の労働時間に関する今後の問題について調べていった。私たちは小中高で労働法については、政経や日本史などの教科で表面だけを勉強したが、根本までは知ることができていない。また大学においても労働法の授業は必修科目ではないため、労働法を学ぶことなく、社会に出ていく人々も多い。しかし私たちは法学部に所属しているため、自分の身を守るための法律を学ぶべきだと考え、私たちはこのテーマを選んだ。さらに、働き方改革とはどのようなものであり、私たちにどのような影響を与えるかについて追求していきたい。

他のクラスと比べて、メンバーは最初から5人と少なく、それに加えてメンバー次々といなくなり、結果3人だけになってしまった。それに加え、メンバー間の我が強く、意見やテーマの話し合いで喧嘩ばかりして、一度クラスが崩壊したり、連絡が取れなくなったが、そのたびに仲直りし、3人と圧倒的少なさであるが、報告書を完成することができた。

## 1章：日本の過労の歴史

明治時代から高度経済成長期にかけて、人が当然仕事中に亡くなる過労死のようなものがあつたが、当時はそれを心臓病や脳疾患と扱い働きすぎが原因ではないと考えられ、今は当たり前で過労死認定されている「くも膜下出血」<sup>1</sup>は仕事とは関係ないものであると考えられていた。それに加え、労働災害認定<sup>2</sup>（以下、労災認定とする。）は長時間労働に関する規定はなく、火事の時に作業中に心臓発作が起こるといったような異常な災害的な出来事がなければ認定されることはなかった。しかし1981年に医師の田尻俊一郎や弁護士、労働組合の70人程度が大阪で過労死に取り組む『『急性死』等労災認定会<sup>3</sup>』が結成され、1988年には弁護士、医師、専門家が提携し、大阪で「過労死110番」<sup>4</sup>が設立された。彼らの活動により自殺の認定基準が改正され、働きすぎによる労災認定が認められるようになっていった<sup>5</sup>。

そして、1991年11月22日に「全国過労死を考える会<sup>6</sup>」が結成された。その後、彼らの活動の成果

---

<sup>1</sup> 大阪労災・労働法律事務所「過労死（農・心臓疾患の認定基準）の対象疾病8疾患」<https://shikata-law.com/karoshi-sippe.html>（最終閲覧日 2021年7月4日）

<sup>2</sup> ある怪我や病気、死亡の原因が「仕事に関係のあるものだ」と認められること。これらは労働基準監督者が行うもので、その怪我や病気の原因となった労働環境がどのようなものであったかなどを調査して行う。

<sup>3</sup> 大阪過労死問題連絡会「大阪過労死問題連絡会とは」<https://www.osaka-karoshi.jp/about/walking/>（最終閲覧日 2021年7月4日）

<sup>4</sup> 過労死110番 HP <https://karoshi.jp/>（最終閲覧日 2021年7月4日）

<sup>5</sup> 森岡考二『過労死110番：働かせ方を問い続けて30年』大阪過労死問題連絡会編（岩波文庫,2019）

<sup>6</sup> 全国過労死を考える家族の会 HP <https://karoshi-kazoku.net/>（最終閲覧日 2021年7月4日）

が実り、2014年6月20日に「過労死防止法<sup>7</sup>」が成立し、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部<sup>8</sup>」を設置した。過労死防止法により、国や地方公共団体は過労死等防止のための対策を推進すること、企業がその活動に協力するよう努めることなどが規定され、長時間労働に関する法律がとうとう規定された。加えて、2015年第二次安倍晋三内閣では、少子高齢化に歯止めをかけ、すべての国民が活躍する一億総活躍社会を作るために行われたアベノミクスは日本再興戦略として、①大胆な金融政策、②機動的な財政政策、③民間投資を喚起する成長戦略の「三本の矢」を掲げ、労働時間の是正と同一労働・同一賃金による非正規の排除や賃金の格上げにより、労働者間の差をなくすことを目的とし、政府がとうとう労働時間に対しての大きな政策を行うことを決定した<sup>9</sup>。

2016年6月には、①希望を生み出す経済 ②夢をつむぐ子育て支援 ③安心につながる社会保障の三つを「新三本の矢」とする「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議で決定され、前回のように「同一労働・同一賃金」だけではなく、「長時間労働の是正」に関しても話されるようになった。2017年には「同一労働・同一賃金」から「長時間労働の罰金付き上限規制」に変更していき、2018年に働き方改革を、その2年後に労働基準法の改正が施行された<sup>10</sup>。

私たちは労働基準法改正の内容の中の「長時間労働の是正」「高度プロフェッショナル制度」「フレックスタイム制」について書いていく。

## 2章：労働基準法に関して

### I. 労働時間

労働基準法32条によると、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。」「使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」と規定されているように労働者が使用者に指揮命令下に置かれる時間である。

40時間の理由としてはもともとILO<sup>11</sup>の第一号条約「1日8時間・週48時間」（工業的企業に於ける労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する条約）と明記されているため、日本の労働時間は48時間であったが、1983年の労働基準法が改正され、「国際社会における我が国の地位にふさわしい労働時間の水準とする必要性が増大」の背景から週40時間を目標とし、1990年の改正で労働時間は週40時間と規定された。

労働時間には所定労働時間<sup>12</sup>・法定労働時間<sup>13</sup>・実労働時間<sup>14</sup>と区別されていて、労働時間は労働規則、労働契約、労働協約などで決定するのではなく、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるかどうか客観的に決めるものであり、必要な義務や労働時間として認められる（最一小判平成12年3月9日民集54巻3号801頁）。

---

<sup>7</sup> 過労死や過労自殺の帽子を目的とし、その対策に関する基本理念や責務などを定め、施策の推進を求める法律の通称のこと。正式名称は過労死等防止対策推進法という。

<sup>8</sup> 厚生労働省「長時間労働削減推進本部」<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-01.pdf>（最終閲覧日2021年7月4日）

<sup>9</sup> 澤路毅彦ほか『ドキュメント「働き方改革」』19:21頁（旬報社、2019年）

<sup>10</sup> 澤路毅彦ほか『ドキュメント「働き方改革」』27頁（旬報社、2019年）

<sup>11</sup> 国際労働機関（ILO：International Labor Organization）の頭文字のこと。

<sup>12</sup> 会社と労働者の間で結ばれた労働時間のこと。

<sup>13</sup> 労働基準法32条で定められた労働時間週8時間かつ週40時間以内のこと。

<sup>14</sup> 実際に働いた労働時間のこと。

※ただし下のような例の場合は労働時間を超えてもよいとされている<sup>15</sup>。

- ・従業員が10人未満で特例措置対象事業場<sup>16</sup>（労働基準法40条：労働時間の特例）
- ・従業員が10人未満（バイト・パートを含む）で特例措置対象事業場の場合の労働時間は1週間で44時間となる。（18歳未満は週40時間）

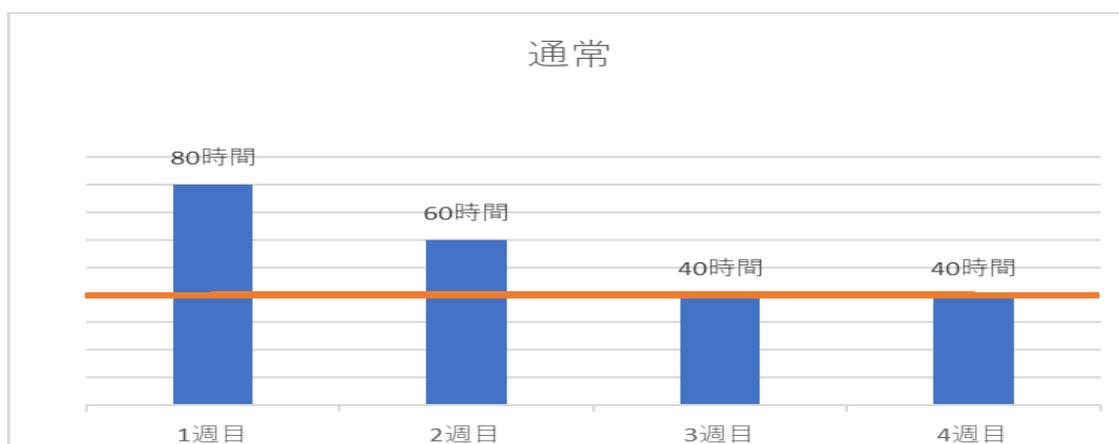
ただ「変形労働時間制」と併用することはできない。

## II. 変形労働時間制

労働時間を月単位・年単位に調整することで、繁忙期等により勤務時間が増加しても労働時間外としての扱いを不要とする労働制度を変形労働時間制という（労働基準法32条の2）。

※この制度を取っていても、法律で規定された労働時間を超えた場合は残業代を支払わなければならない。

(図1)



(参考：厚生労働省より作成)

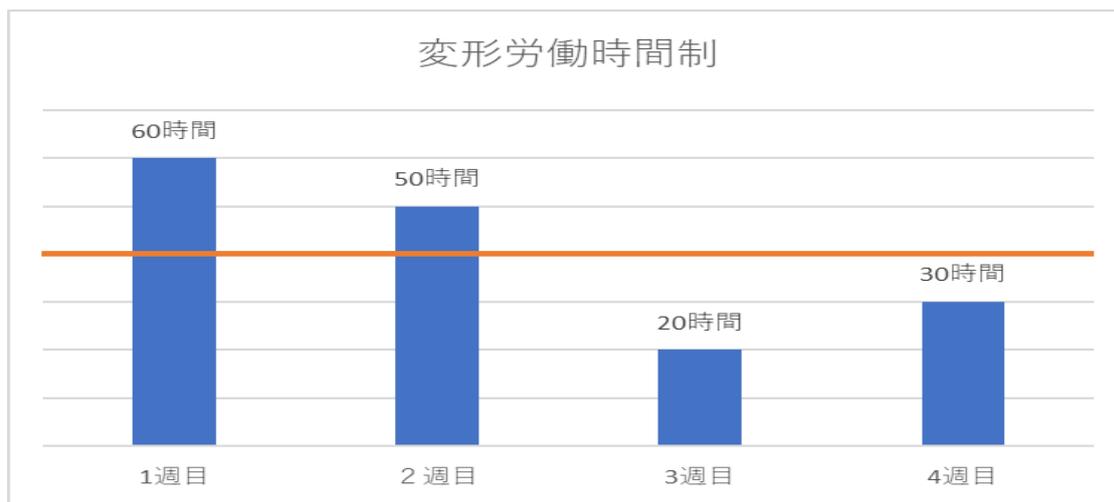
図1のようにオレンジの線が労働時間40時間となりこの労働時間を超えてしまった分は割増賃金を支払わなければならない。今回の場合は1週目で40時間、2週目で20時間超えてしまっているため、60時間分の割増賃金を支払わなければならない。

<sup>15</sup> 厚生労働省 徳島労働局「法定労働時間」[https://site.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudoukijun\\_keiyaku/hourei\\_seido/tokurei01.html](https://site.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/tokurei01.html)

(最終閲覧日 2021年7月4日)

<sup>16</sup> 商業や保健衛生業・接客娯楽業等の事業場が該当する（第8章にて詳細に説明する）。

(図2)



(参考：厚生労働省より作成)

しかし、図2のように1週目に20時間、2週目に10時間超えていても、残りの週を30時間短くしていれば割増賃金として支払わなくてもよいという形になった。

### III. 36 協定

#### 1. 内容

労働者が心身共に健康に暮らすためには、労働時間を法律で規定することが必要不可欠であるから、労働基準法32条1項によって1日8時間、2項にて一週間に40時間を原則とする法定労働時間が規定されている。

しかし、職種や業務内容の違い、又は清算期間等の通常では予見できないような業務量の大幅な増加などにより、労働基準法32条に定められた法定時間内に労働時間が取らない場合がある。そこで、使用者が労働者に対して時間外・休日労働を強いる場合、使用者・労働者<sup>17</sup>間で36協定という新たな協定を締結する必要があることを36条で規定している。雇用関係においては、使用者と労働者の立場が対等であるとは言い難く、使用者が労働者に対して法外な契約の締結を強いかねない。労働基準法36条は、36協定を締結するにあたり、厳格な基準を設けることによって労働基準法32条に規定されている法定労働時間の原則を使用者が段階的に犯すことを防ぐことを目的としている。

2019年改正前の労働基準法36条では「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定を」締結する場合、労働時間の延長の程度、割増賃金の率等の基準を厚生労働大臣が定め、告知しているに過ぎず、それらの具体的な内容については使用者・労働者間の合意に委ねられていた。また特別の場合に限り労働者を無制限に働かせることができる「特別条項」を36協定に加えることができる。仮に36協定に違反したとしても、罰則などは一切設けられておらず、強制力を伴わない行政指導が行われるのみであった。そのため、36協定は事実上、全く長時間労働の抑止力とならない協定と化しており、多くの労働者が立場上、使用者の言いなりになる場合がほとんどで、以下に記すような労働事件が頻発し、異常な苦役を強いられた。

#### <新興プランテック事件>

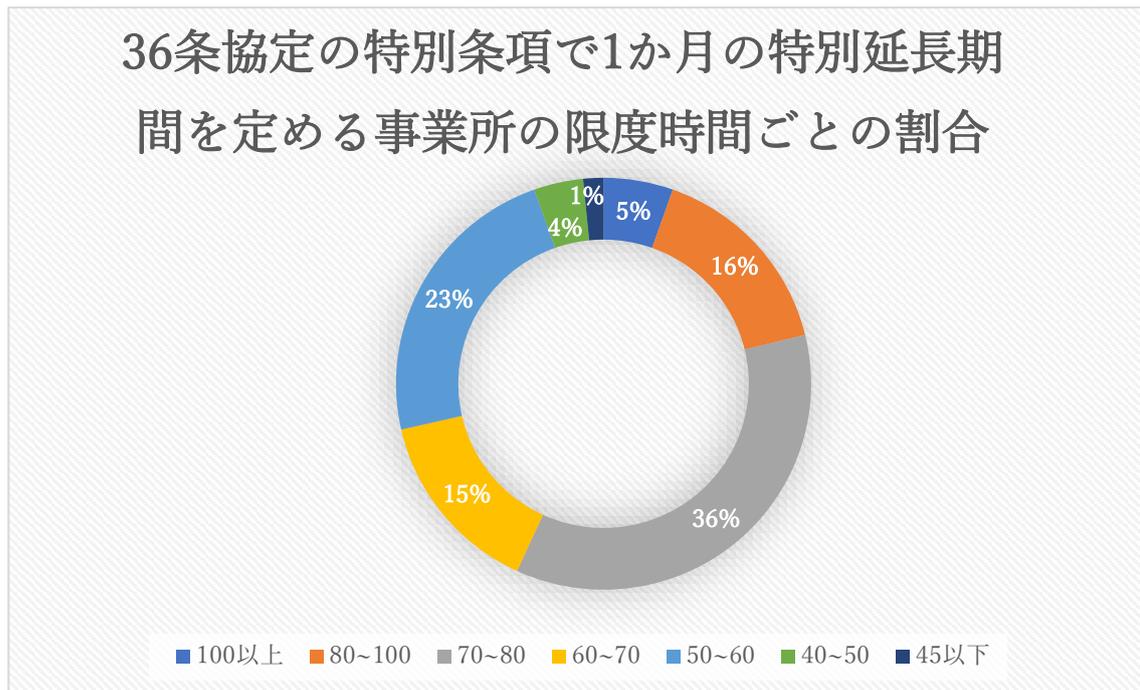
過労自殺した男性(当時24歳)の遺族が国と会社に対して、約1億3千万円の賠償を求める訴訟。男性社員は、2007年にプラント補修大手の新興プランテックに入社し、補修工事の監督などを担当。同社は組合と「納期が切迫すれば時間外労働を月200時間まで延長できる」との協定を結んでおり、

<sup>17</sup> 係長職以下の一般社員に適用されると労働基準法41条に定められている。

男性は2008年7月には残業時間が月218時間に達し、同8月に精神障害を発症。同11月に自殺した。千葉労働基準監督署は2010年9月に労災認定した<sup>18</sup>。

2013年度に厚生労働省によって行われた労働時間等総合実態調査によれば、以下の図1に記すように特別条項付きの36協定を締結している事業所は約40.5%にも及ぶ。このうち、特別条項で定めている限度時間が過労死ライン<sup>19</sup>とされている80時間を超えている事業所が約21.5%も存在していることが明らかとなった。また、以下の図2からも分かるように、1年の限度時間が800時間を超えている事業所が約15%も占めているということということからも、労働者がいかに過酷な労働を強いられていたかが伺える。

(図1)

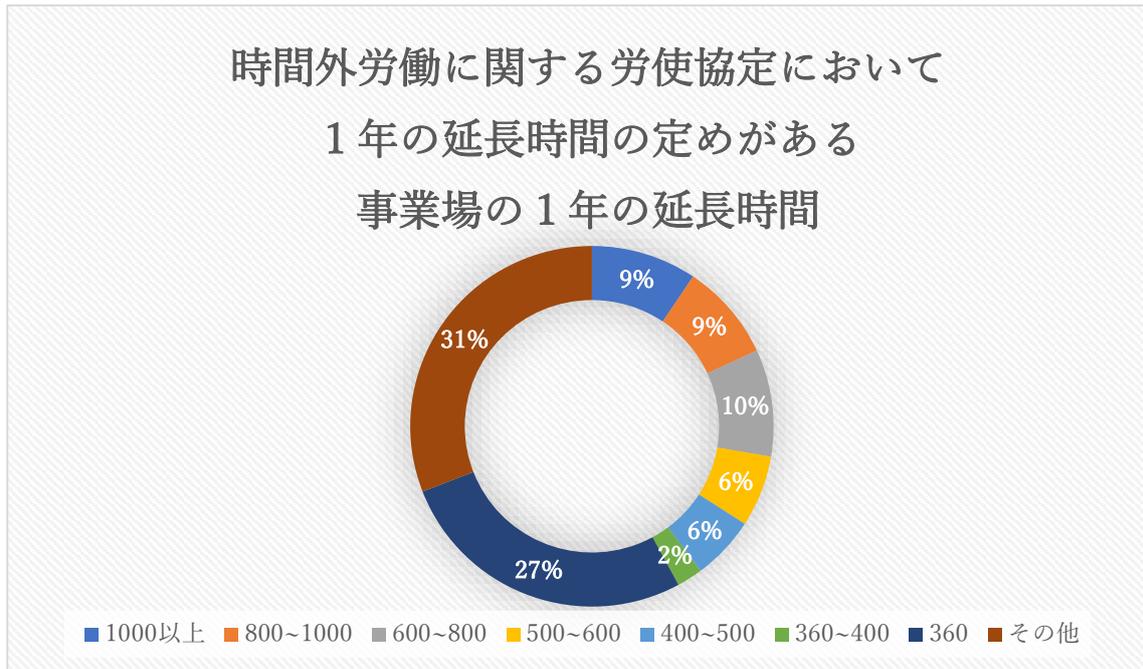


(参考：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「労働時間等総合実態調査 平成25年」)

<sup>18</sup> 日経新聞 2011年2月23日記事

<sup>19</sup> 健康障害リスクが高まるとする時間外労働時間を指す言葉で、労働災害を認定する際の判定時に用いられる。

(図2)



(参考：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「労働時間等総合実態調査 平成25年」)

## 2. 改正後の36条について

以上のような使用者が36協定（特別条項）を用いて、労働者を酷使する場合もあり、この度の改正では、時間外・休日労働時間の基準を時間外労働は月45時間、年間360時間と、休日労働は35条<sup>20</sup>の月3回まで労働時間を8時30分～17時30分を特別条項においても準用し、協定を結ぶ要件として「特別な事情を具体的に定めなければならない」と36条5項に定められた。その例として、①原則として延長時間を定めること、②予算、決算業務、大規模なクレーム対応や納期のひっ迫等の限度時間を超えて残業をしなければならない特別な事情を具体的に決めること、③特別な事情は一時的または突発的であり、全体として6か月以内に収まると予想されるものであること、④延長する場合の手続き、協議、通告、その他を具体的に決めること、⑤限度時間を超える一定の時間を決めること、⑥限度時間を超える一定の時間を決めること、⑦限度時間を超える一定の時間を決めるにあたって、残業時間をできる限り短くするよう努力すること、⑧限度時間を超える残業の割増賃金の率を決めること、⑨限度時間を超える残業の割増賃金の率は法定割増賃金率<sup>21</sup>を超える率にするように努力すること等が挙げられる。

図2からも分かるように、新たに時間外労働の規定として年間6カ月間、月100時間（年間720時間）はという上限時間が定められ、2～6月間の時間外労働時間の平均が80時間を超えてはならないなどの規定が36条6項<sup>22</sup>追加され、この規定に違反した場合、32条違反と同様に扱い、119条1号によって6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科されると共に、労働基準監督署によって毎年公表されている「労働基準法違反について送検事例」に企業名が公表されるという罰則（119条1号）に36条が要件として新たに加わった。それ以外にも、労働基準監督署に36協定を届け出ず、労働

<sup>20</sup> 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない。

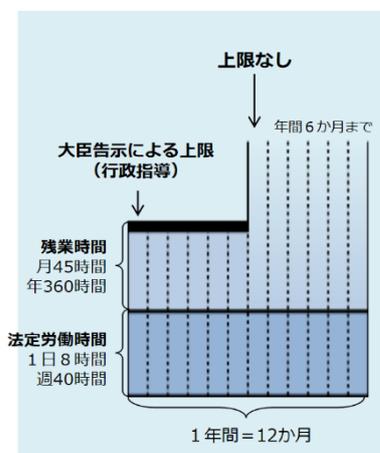
<sup>21</sup> 従業員が法定労働時間を超えて働いた管外労働に対して、企業は通常の賃金より割増した金額を支払い、割り増す立は働いた時間数の合計や、休日・深夜労働等によって変動される。

<sup>22</sup> 使用者は、第一項の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

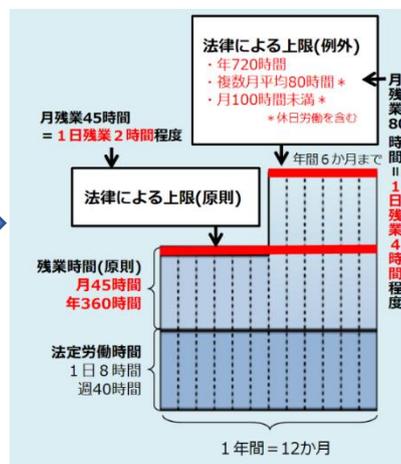
者に時間外労働をさせた場合には労働基準法違反となり、109 条<sup>23</sup>を根拠条文として、6 カ月以下の懲役または30 万円以下の罰金が科せられるようになった。

限度時間を超えて労働者を働かせた場合、労働安全衛生法 52 条の2<sup>24</sup>を根拠条文として、使用者は労働者に対して、医師による面接指導、深夜業の回数制限や心とからだの相談窓口等の健康及び福祉を確保する措置を講じなければならなくなった。

(図1)



(図2)



(出典：厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会に向けて～」)

### 3. 時間外労働の上限規制が適用されない業種について

2019 年に改正後の労働基準法が施行されたものの、先に記した時間外労働の上限規制が建設業務は適用猶予、自動車運転業務、医師は適用猶予に加え特別の規定が設けられ、研究開発事業に至っては適用除外となっている。

自動車運転業務と建設業は、労働者の労働力に依存する割合が大きい業種であるという性質上、改正後の労働基準法をすぐに現場に適用することが困難であると判断された。そのため、それぞれの業種に5 年間適用を猶予した。2024 年4 月1 日以降、建設業務は一般則を、自動車運転業務は特別の規定が設けられ、休日労働を含めて年間960 時間の上限規制が適用されるが、月100 時間未満、月平均80 時間以内の規定は適用されない。

また医師に関しては医師法第19 条1 項において、診療に従事する医師は「診察治療の求があつた場合には、正当な事由がなければ、これを拒んではならない。」に基づく応召義務<sup>25</sup>の特殊な対応が必要であるということが2019 年3 月28 日に開催された「第六回医師の働き方改革に関する討論会<sup>26</sup>」にて、出席した医師により指摘され、脳・心臓疾患の労災認定基準における時間外労働の水準を考慮し、5 年の適用猶予及び年間960 時間・月100 時間未満の特別の規定が「医療機関で患者に対する診療に従事する勤務医の時間外労働規制における上限水準」に設けられた。

<sup>23</sup> 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5 年間保存しなければならない。

<sup>24</sup> 厚生労働大臣は、登録製造時等検査機関（外国登録製造時等検査機関を除く。）が第47 条の規定に違反していると認めるときは、その登録製造時等検査機関に対し、製造時等検査を行うべきこと又は製造時等検査の方法その他の業務の方法の改善に関し必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

<sup>25</sup> 医療の公共性、医師による医業の業務独占、生命・身体の救護という医師の職業倫理などを背景に訓示的規定として置かれたもの。

<sup>26</sup> 厚生労働省「第6 回医師の働き方改革の推進に関する検討会 資料」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08697.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08697.html) (最終閲覧日2021 年7 月4 日)

#### IV. 固定残業制度について

固定残業制度とは、企業が一定時間の残業を想定し、あらかじめ月給に残業代を固定で記載し、残業時間を計算せずとも固定分の残業代を支払うという制度である。こうすることにより、企業は残業代の計算をしなくてよいため、賃金処理の効率化を図れる。しかし、実際払うべき残業代を削減したり、固定残業制を導入していることを明示せず、給料を実際より高くして求人を集めたりしたため、何度も残業代の請求訴訟が起きた。そのため医療法人社団恵心会事件<sup>27</sup>では「使用者が労働者に対して労働基準法 37 条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法 37 条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討することになる。同条の上記の趣旨によれば、割増賃金をあらかじめ基本給等を含める方法で支払う場合においては、上記の検討の前提として、労働契約における基本給等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある。上記割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法 37 条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである。」と明記されている。

2015 年 10 月に施行された「若者雇用促進法<sup>28</sup>」では、会社は、雇用者に対し、固定残業代を除いた基本給の額固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨を募集要項や求人票などに明示しなければならない指針を立てた<sup>29</sup>。

---

<sup>27</sup> 最裁第二小判平成 29 年 7 月 7 日集民第 256 号 31 頁

<sup>28</sup> 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「若者雇用促進法のあらまし」

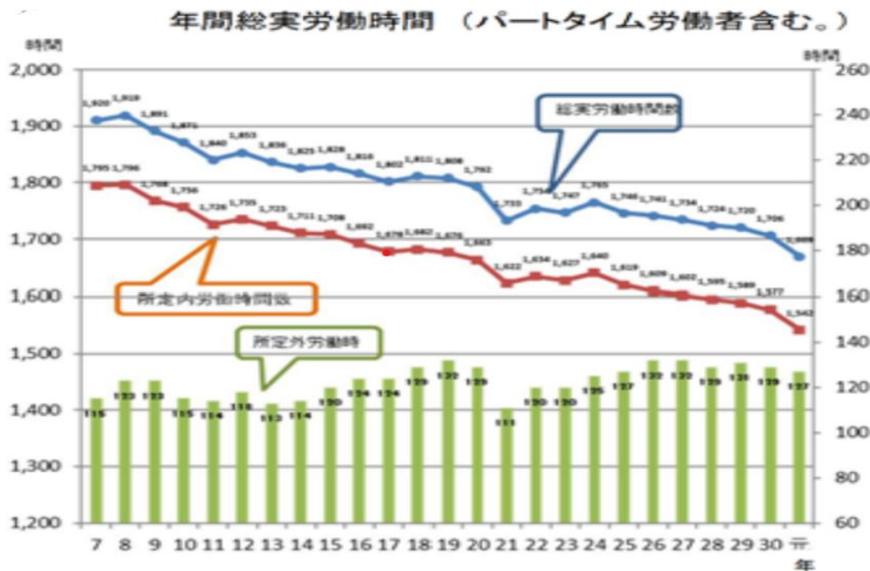
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000498451.pdf>（最終閲覧日 2021 年 7 月 5 日）

<sup>29</sup> 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「固定残業代」<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyoutanteikyoku/0000184068.pdf>（最終閲覧日 2021 年 7 月 5 日）

### 3章：日本の労働状況

実際日本の労働状況はどのような状況なのか下のグラフを用いて説明する。

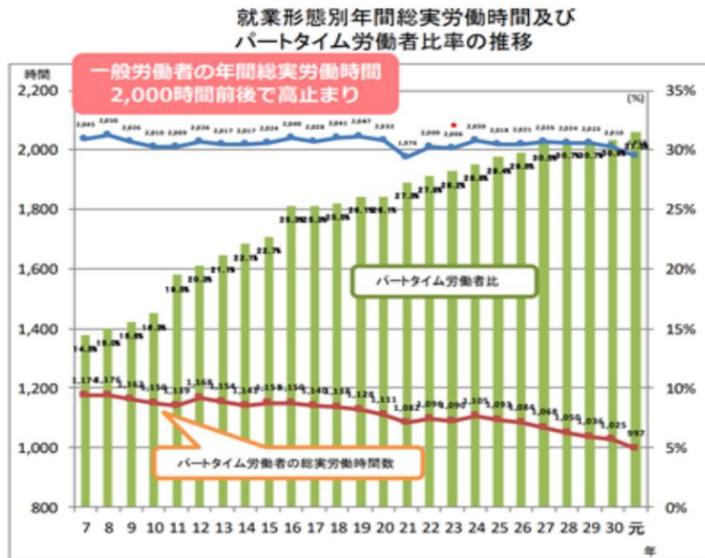
(図1)



(出典：厚生労働省 「毎月勤労統計調査 (全国調査・地方調査)」)

図1では、日本の正社員とパートタイム労働者を含んだ年間総実労働時間を表しており、所定外労働時間に大きな差はないが、全体的に所定内労働時間や総実労働時間は減少していて、1995年と2016年では両方とも約100時間の差がある。

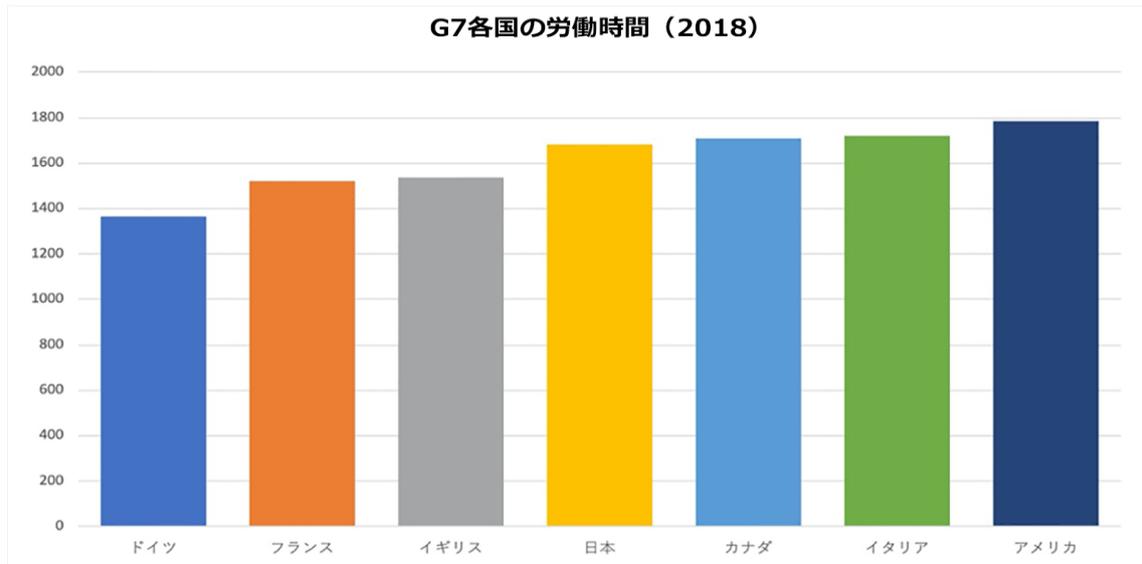
(図2)



(出典：厚生労働省 「毎月勤労統計調査 (全国調査・地方調査)」)

しかし実際は、図2のようにパートタイムの総実労働時間が短くなったため、全体の総実労働時間が低くなっただけであり、一般労働者の年間の総実労働時間はどの年でもおよそ2,000時間であった。

(図3)



(参考：OECD「労働時間 (Hours worked)」)

また、図3のように世界と比較してみても日本の労働時間は意外と平均よりも短いですが、こちらもパートタイムの労働時間が含まれていて、正社員のみ労働時間にしてしまうと明らかにG7のどの国よりも日本が働いていることがわかる。

## 4章：過重過労により生まれた事件

ここからは過重労働が原因で自殺した事件を3つ挙げていく。これらの事件は、人が死亡してしまったのに、判決として罰金50万円以下に処せられる結果となっている。人が亡くなったのにあまりにも軽すぎる刑罰が与えられていることから、これらの事件を挙げた。

### I. 株式会社電通<sup>30</sup> 過労死事件

バブル経済の終わりの1991年におきた電通事件は、入社2年目の男性社員がうつ病により自宅で自殺した事件であり、この自殺の原因は電通の長時間労働であると遺族が主張した事件である。彼の亡くなる前の労働時間は日換算で14時間、月換算で294時間、年換算で3,529時間と推定された<sup>31</sup>。

それに加え、靴にビールを注いで飲むことを強要し、また毎年行われる社内行事の富士登山で10位以内に入らないと坊主にするといったようなパワハラも受けていた<sup>32</sup>。

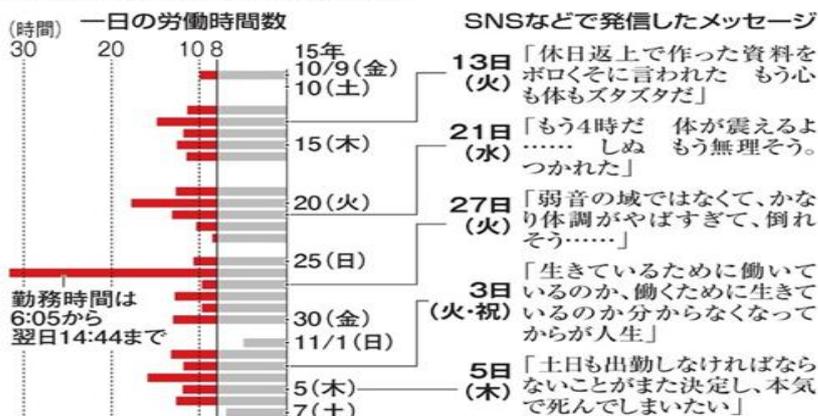
2001年にこの裁判は最終的に和解した。その後何度も労働基準監督署からは是正勧告は出されていて、2013年にも社員の一人が病死し、その原因が長時間労働にあるのではないのか？と話されている。そして2015年12月25日に当時23歳の女性社員高橋まつりさんが会社の寮で飛び降り自殺をした。この事件が起こる1年前、大阪の支社に対して是正勧告を出し、4カ月前には三田労働基準監督署は会社に対して是正勧告を出したが、この勧告は無意味なものになってしまった。

彼女は36協定の規定により月70時間となっていて、10月69.9時間、11月69.5時間、12月69.8時間とギリギリ守られていた。しかし電通の残業時間は自己申告制であり、会社の入退館記録によると直前一カ月で140時間を超えていて、直近の労働時間は130時間を超えて残業を行っていた。

(図1)

(出典：朝日新聞2016年10月14日記事)

#### 高橋まつりさんの自殺前の状況



遺族側代理人弁護士が、会社側の提供した入退館記録などから作製

ここで彼女の亡くなった前の月の労働時間を見てみるとほとんど8時間以上働いており、26日の労働時間は30時間と一日を超える労働を課せられており、休日出勤も毎週行われていた。それに加え、彼女のSNSのメッセージからも労働時間の長さや上司のパワハラなどがよくわかり、長時間労働は身体的苦痛を与えるだけでなく、精神的苦痛を与えられているということがわかる。

この事件では、電通本社や支社に労働基準監督官が88人送られただけでなく、過重労働撲滅特別対

<sup>30</sup> 株式会社 電通 HP <https://www.dentsu.co.jp/vision/summary/> (最終閲覧日 2021年7月7日)

<sup>31</sup> 濱本真男『「電通事件」判決の黙示—労働時間・精神医学診断・被害者家族—』

<https://www.r-gscefs.jp/pdf/ce08/hm01.pdf> (最終閲覧日 2021年7月5日)

<sup>32</sup> 森岡孝二『過労死のない社会を』(岩波文庫, 2012)

策室（かどく）<sup>33</sup>が加わり、家宅捜査が行われた。しかし裁判の結果は電通に対して罰金 50 万円と、一人の命を奪ったのにあまりにも罰金の金額としては低い結果に終わってしまった。その後、電通の社長はこの事件の責任を取り辞任し、代表取締役社長執行役員が電通の中に「電通労働環境改革本部<sup>34</sup>」を設置し「労働環境改革基本計画<sup>35</sup>」を立て、労働時間の短縮やアンケートを行いながら新しい電通を作っていくことを決めた。

しかし、2018 年に 4 名の社員が 36 協定を超えた時間外労働を行っていて、彼らのうち一人の社員は最長 156 時間と 36 協定で定められた労働時間の 2 倍、働いていることが判明した。

## II. ほかの事件

(図 2)

(出典：西日本新聞 2016 年 11 月 18 日記事)



電通以外にも全国的に過労自殺が生まれている。図 2 のように 2000 年から 2001 年にかけて過労死の件数は、50 件から 150 件とおおよそ 3 倍以上増え、2009 年に一度減少したが、それでも増加傾向にある。それに加え、過労自殺の件数も 1999 年は 11 件であるが、2012 年にはおおよそ 100 件まで増加している。

ここからは 2002 年から 2009 年と過労死の件数が最も多かった時期におきた労働災害の事件を 2 つ挙げていく。

### 1. スーパー明治屋<sup>36</sup> 過労死事件

2005 年、スーパー明治屋で当時 27 歳の社員が急性心筋不全により亡くなった。彼の一日の労働時間は 13 時間で棚卸の時期だと 15 時間、2004 年 10 月から 2005 年 3 月の労働時間は 290 時間を超えていて、休日も出勤を余儀なくされ、死亡前の 3 月 1 日から 4 月 7 日までの 38 日間の休日は、わずか 2 回でした。この事件は 2005 年に過労死認定され、会社と店長に対して、労働基準法 32 条により、刑事罰として 30 万の罰金を請求した<sup>37</sup>。

<sup>33</sup> 悪質な長時間労働など、労働基準関係法令に違反、または違反する疑いがある大規模事案、困難事案に対応するための専従組織として、2015 年 4 月に厚生労働省によって東京労働局と大阪労働局に新設された。

<sup>34</sup> DENTSU「労働環境改革：関連資料」[https://www.dentsu.co.jp/vision/working\\_environment\\_reform.html](https://www.dentsu.co.jp/vision/working_environment_reform.html)（最終閲覧日 2021 年 7 月 6 日）

<sup>35</sup> DENTSU「労働環境改革基本計画：新しい電通を創る改革」[https://www.dentsu.co.jp/vision/pdf/working\\_environment\\_reform\\_Plan\\_ja.pdf](https://www.dentsu.co.jp/vision/pdf/working_environment_reform_Plan_ja.pdf)（最終閲覧日 2021 年 7 月 5 日）

<sup>36</sup> 株式会社 明治屋 HP <http://www.meidi-ya.co.jp/company/outline.html>（最終閲覧日 2021 年 7 月 7 日）

<sup>37</sup> 糸瀬美保「スーパー明治屋 過労死事件」

## 2. ワタミ株式会社<sup>38</sup> 過労死事件

2008年に正社員として入社した女性社員が2か月後、横須賀のマンションから自殺した事件で彼女の労働時間は前日の15時から翌日の5時までの勤務という新社員としてはあまりにもひどい労働時間であった。ワタミは長時間労働だけでなく、給料に最初から残業代を含む裁量残業制を行っていた。当初、横須賀労働基準監督署が労災申請を却下したが、神奈川労働基準監督署は自殺の原因は長時間労働が原因であるとして、労災認定を行い、2015年に女性社員の両親とワタミの間でワタミ側が女性両親の主張が認められ和解したものの、刑事罰としての判決はなかった。

同時期にワタミはバイトの労働時間を30分に切り捨てていたことや（労働基準法24条）、労働基準監督署に相談したバイト社員を解雇したという不当解雇をおこなっていたことが世間に知られたため、ブラック企業の典型例として挙げられた。そのため、2011年にワタミはこのようなことが二度と起きないように労働改革<sup>39</sup>を行った。残業時間に関しては、月120時間から75時間にしたり、出退時間を30分から1分毎に記録できるようにしたり、正社員だけでなくバイトに対しても大きな改革を行った。しかし改革後も労働基準監督署から何度も是正勧告を受け、直近では2020年9月にも長時間労働の是正を受けている<sup>40</sup>。

以上のように紹介した4つの事件は人が亡くなっていることに対し、労働基準法119条違反として扱われるだけで、会社側は「6カ月以下の懲役もしくは30万円以下の罰金」とあまりにも軽い処罰しか受けていない。

---

<https://www.daiichi.gr.jp/services/working/p-2-1>（最終閲覧日 2021年7月5日）

<sup>38</sup> ワタミ株式会社 HP <https://www.watami.co.jp/>（最終閲覧日 2021年7月7日）

<sup>39</sup> WATAMI「働き方の改善」<https://www.watami.co.jp/csr/improvement/>（最終閲覧日 2021年7月6日）

<sup>40</sup> 中澤誠=皆川剛「検証 ワタミ過労自殺」118-119頁（岩波文庫、初版、2014）

## 5章：労働基準法の改正

このような過重労働による死亡事件に対し、全国過労死を考える会などの多くの過労死に対する団体ができ、労働基準法の改正を目的として声を上げた。そして、政府は2000年ごろから「労働時間短縮のための対策についての建議」を立て、2001年4月に厚生労働省が「労働時間適正把握基準<sup>41</sup>」を、2003年には「賃金不払い残業総合対策要綱<sup>42</sup>」を發布した。しかし、これらには労働時間に関しては書かれておらず、安倍晋三政権（2006年9月～2007年8月）は弾力的な労働時間制度の導入として、「ホワイトカラー・エグゼンプション制度（残業ただ働き法案）<sup>43</sup>」を導入しようとしていた。

安倍政権は日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」<sup>44</sup>、「働く人々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があると考え、働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにする「働き方改革」を掲げた。

この改革により、「時間外労働の上限規制」「高度プロフェッショナル制度」「フレックスタイム制」などの労働者を保護するための法律を制定した。ここからはそれぞれの制度について説明していく。

---

<sup>41</sup>平成29年1月に作られた労働時間の適正な把握のためのガイドラインのこと。

<sup>42</sup> 賃金不払残業の解消を図るために、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」について書かれたもの。

<sup>43</sup> オフィスワーカーをはじめとする一部の労働者を労働時間の規定を除外して、労働賃金を仕事の成果のみで評価する制度のこと。

<sup>44</sup> 第8章にて説明。

## 6章：時間外労働の上限規制

### I. 法律内容

#### 1. 時間外労働の基準の変更

労働基準法改正前の残業時間は、厚生労働大臣による限度告示を破ってしまった場合、行政指導を受けるだけで罰則はなかった。しかし労働基準法の改正により以下の規定<sup>45</sup>を守らなければいけなくなった。

- (1) 時間外労働の上限は原則として、月 45 時間・年 360 時間
- (2) 時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満かつ 2～6 カ月の平均は 80 時間
- (3) 原則月 45 時間を超えることができるのは年 6 カ月
- (4) 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断

と規定し、上記に違反する会社に対しては、罰則（6 か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。

#### 2. 労働時間の適切な把握

今までの労働時間の把握は、労働基準法 108 条<sup>46</sup>より、「各事業場の賃金台帳の調製」や「労働日数や労働時間などの情報の記入」が定められていた。しかし、これらの対策は義務づけられておらず、労働時間の把握義務が無いものとして扱われることが多かった。改正後は、医師による面接指導を実施するために、高度プロフェッショナル制度の対象者を除くすべての労働者の労働時間の状況を把握が義務化され、これにより使用者の労働時間把握義務が法律上、明文化されるようになった。それに加え、タイムカードによる記録、PC 等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となった。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができ、事業者は労働時間の状況の記録を作成し、3 年間保存しなければならなくなった<sup>47</sup>。

### II. 今後の導入

2019 年に大企業の残業時間に上限が決められ、2020 年 4 月には中小企業<sup>48</sup>でも認められた。

2024 年には自動車運転業務、建築事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業等の残業時間にも上限がつけられるようになった<sup>49</sup>。

---

<sup>45</sup> 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>（最終閲覧日 2021 年 6 月 10 日）

<sup>46</sup>使用者は、各事業場に賃金台帳を調整し、賃金計算の起訴となる事項及び賃金の学その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払いの都度遅滞なく記入しなければならない。

<sup>47</sup> 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/070614-2.pdf>（最終閲覧日 2021 年 7 月 7 日）

<sup>48</sup> 中小企業の基準は、「資本口の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断される。

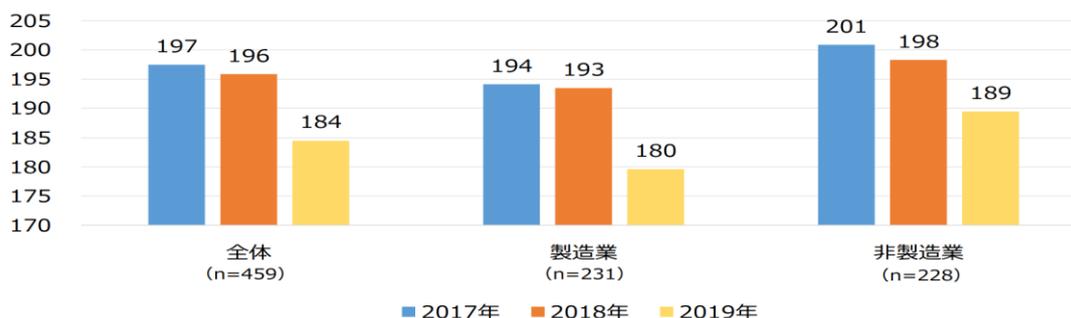
<sup>49</sup> 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/pdf/000463185.pdf>（最終閲覧日 2021 年 7 月 7 日）

### Ⅲ. 労働現場の実情

(図1)

#### 【一般労働者】業種別 時間外労働時間 年間平均

(単位：時間)



(出典：一般社団法人 日本経済団体連合会「2020年 労働時間等実態調査」)

上記の図1によれば、時間外労働時間は大幅に短くなっており、全体的にもおよそ半分になっている。労働基準法第106条第1項における36協定の周知義務があるものの、多くの会社、業種においてこの周知義務が果たされていないというのが実情である。2017年に日本労働組合総連合会<sup>50</sup>が1000名の労働者を対象として行った「36協定の認知度調査<sup>51</sup>」の結果で、以下に記載している図3のように労働者全体の約4割、20代に至っては5割以上の労働者が36協定について知らないということが明らかになった。

このことから、多くの使用者が36協定の周知義務を怠っている可能性があり、労働基準法第106条1項の罰則法令等の周知義務違反によって30万円以下の罰金が課される場合があり、送検された場合は毎年、労働基準監督署によって発行される「労働基準法違反について送検事例」により企業名の公表がされる。

現在は、36協定の告知義務違反による企業名の公表はないものの、今後発生する可能性がある。

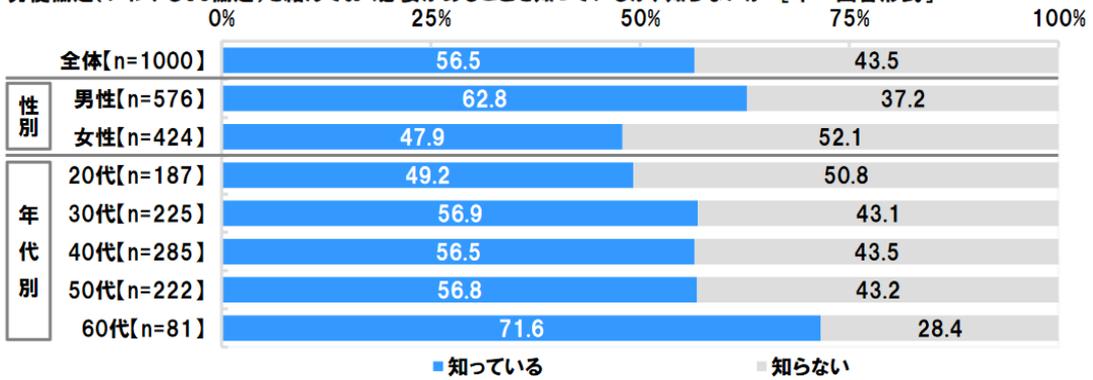
また、業種別に36協定の認知度調査を行ったところ、図2に記すように周知義務が果たされていない業種順に医療・福祉業界、教育・学習支援業界、公務ということが明らかになり、医療・福祉事業に至っては51.2%と実に過半数以上の使用者が36協定の周知義務を果たしていないという結果となり、今後の改善が望まれる。

<sup>50</sup> 1989年に結成された日本の労働組合のナショナル・センター（中央労働団体）のこと。

<sup>51</sup> 日本労働組合連合会「36協定の認知度調査」<https://www.ituc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20190529.pdf?54>（最終閲覧日2021年7月6日）

(図2)

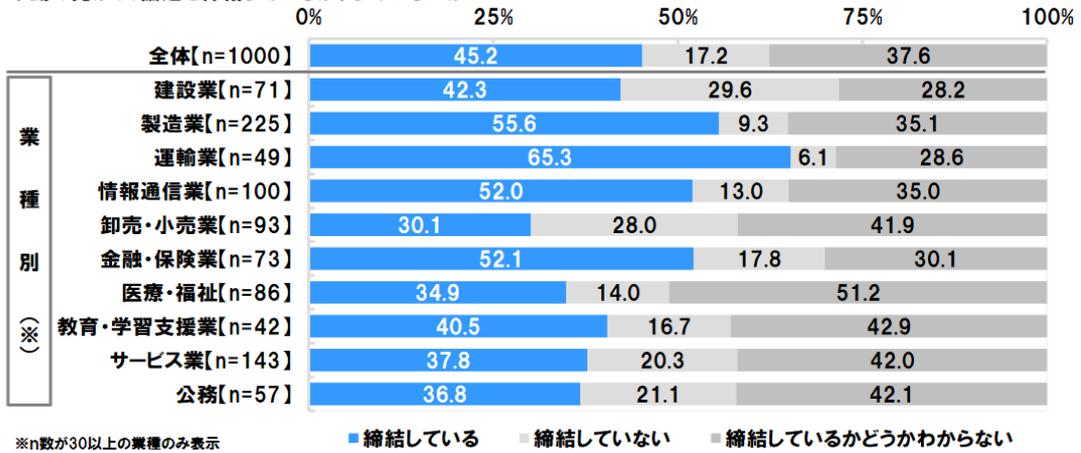
◆会社が残業を命じるには、労働者の過半数を組織する労働組合(ない場合は、過半数を代表する者)との間で労使協定(いわゆる36協定)を結んでおく必要があることを知っているか、知らないか [単一回答形式]



(出典：日本労働組合総連合会「36協定に関する調査2017」)

(図3)

◆勤め先が36協定を締結しているか、していないか



(出典：日本労働組合総連合会「36協定に関する調査2017」)

## 7章：高度プロフェッショナル制度

### I. 制度に関して

高度プロフェッショナル制度は、労働基準法41条の2項に規定されており、2019年5月15日に導入（中小企業は、2020年4月から施行）され、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、労働者基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度である<sup>52</sup>。

### II. 導入の条件

高度プロフェッショナル制度の対象者は、年収が「基準年間平均給与額の3倍の額を相当程度上回る水準」である1075万円以上が必要であり、それに加え、会社側はこの制度を導入するために以下の手順を踏まなければいけない。

#### 1. 労使委員会の設置

高度プロフェッショナル制度の導入する際、必要な事項を決議する必要があるため、対象の職種に対して、労使委員会を設置しなければいけません。設置の手順<sup>53</sup>は以下の通りである。

- (1) 必要事項を労使で話し合う
- (2) 使用者側・労働者側それぞれを代表する委員を選出
- (3) 運営ルールの決定

以上の手順により、労使委員会を設置することができる。

#### 2. 労使委員会の決議

労使委員会では、「労使委員会で決議すべき項目」の決議事項について、委員の5分の4以上の多数により決議することが必要である。

3. 決議を労働基準官に提出
4. 対象労働者の同意

対象労働者に同意を得る時期、方法等の手続を決議で明らかにし、対象労働者に高度プロフェッショナル制度の概要、労使委員会の決議の内容、同意した場合に適用される賃金制度、評価制度、同意をしなかった場合の配置及び処遇並びに同意をしなかったことに対する不利益取扱いが行ってはならないこと、同意の撤回ができること及び同意の撤回に対する不利益取扱いが行ってはならないことを書面で明示し、労働者に署名してもらう。

#### 5. 対象労働者の運営

対象労働者を対象業務に就かせ、6カ月ごとに職務の状況【休みの確保や健康状態の管理など】を所轄の労働基準監督署に報告しなければいけない。

以上がこの制度を導入するための準備と手順になる。

### III. 裁量労働制との違い

高度プロフェッショナル制度が導入される前に導入された「裁量労働制」とは異なる点が2つある。

1つ目は、対象となる業種が決まっている。

出退勤や時間配分について具体的な指示を受けない部署が所掌する業務全体ではなく、対象となる労働者に従事させるものであり、それに加え、高度で専門的な知識や技術を必要とする業務だけだと決まっている。例としては、1. 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務 2. 資産運

<sup>52</sup> 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>（最終閲覧日 2021年6月20日）

<sup>53</sup> 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>（最終閲覧日 2021年6月20日）

用の業務または有価証券の売買その他の取引の業務 3. 有価証券市場における相場等の動向や価値分析投資に関する助言の業務 4. 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査、分析、助言の業務 5. 新たな技術、商品または役務の研究開発の業務の五つが対照的な業種だと決められている。これに対し、裁量労働制は、専門系や企画業務型と多岐にわたり主にホワイトカラーの仕事が多い。

2つ目は労働時間と手当の違いである。

裁量労働制は労使協定間の締結により労働時間が決定されるが、高度プロフェッショナル制度は労働時間の制限がない。それに加え、手当の面では裁量労働制は休日出勤手当の支払や深夜手当の支払は必要であるが、高度プロフェッショナル制度はそのような支払いは必要ない<sup>54</sup>。

#### IV. 高度プロフェッショナル制度の問題点

高度プロフェッショナル制度の導入する企業はほとんどなく、2020年は4月時点では10社であり、12月末時点では、全体で24件、労働者数は938人とあまりにも少ない状況である<sup>55</sup>。

そもそも導入前の主要企業100社のうち高プロ導入への賛成を表明したのは28%<sup>56</sup>だけであり、多くの企業が導入に対してあまり良いものだと考えていなかった。

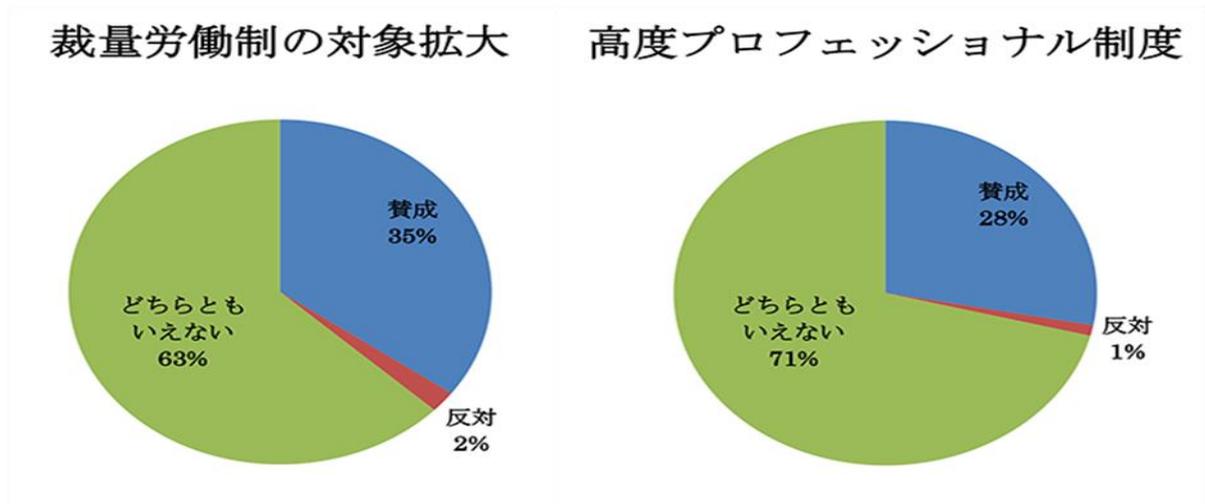
---

<sup>54</sup> 野瀬正治「高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の改革 ―ホワイトカラー・エグゼンプション(FLSA)との比較研究―」関西学院大学社会学部紀要 130号 35-49頁 (2019)  
[https://kwansei.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=27748&item\\_no=1&page\\_id=30&block\\_id=85](https://kwansei.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=27748&item_no=1&page_id=30&block_id=85) (最終閲覧日 2021年7月7日)

<sup>55</sup> 朝日新聞 2020年5月4日記事

<sup>56</sup> 共同通信 2018年4月7日記事

(図1)



(出典：共同通信 2018年4月7日記事)

ではなぜこれほどまでに導入する企業が少ないのかをいくつか考えを挙げる。

### 1. 長時間労働による過労死

この法律は上記にも書いているようにアメリカのホワイトカラー・エグゼンプションをモデルとして作成された。この法律は労働基準法の適用を除外する制度のため、この導入が検討されていた時期にも「残業代ゼロただ働き法案」などと批判され、導入を見送られた。そして2015年にも導入を検討されたが、また多くの反対意見が出たため見送られた<sup>57</sup>。

そして2018年に高度プロフェッショナル制度は導入されたが、労働時間や休憩時間の規定がなく、労働の成果によって給料を決めるため、残業手当や休日手当などの割増賃金を請求することができなくなってしまう。これでは労働時間の長期化が生まれてしまい、働き方改革の目的と矛盾してしまう。2021年は17事業所のうち6事業所で、在社時間と社外で働いた時間を合計した「健康管理時間」が月300時間以上の長時間労働になった適用者がいたことが30日、厚生労働省の集計で分かった。(参考：中日新聞 2021年6月30日)

### 2. 労働派遣法の二の舞

1986年に導入された労働派遣法<sup>58</sup>という法律は、最初は仕事を限定され、高い専門性を持つ13の業務のみと決められていましたが、専門業種が26業務、28業務と拡大され、1999年には、禁止業務以外のすべての業種で認められるようになり、全ての業務に対象が広がった。現在の高度プロフェッショナル制度も仕事を限定的にしているが、厚生労働省の省令で決めることとなっているので、施行後は国会での議論を経ずに、省令だけで簡単に変えられてしまう<sup>59</sup>。

それに加え、年収による規定も厚生労働省が定めた金額であるため、こちらを変更することができる。この法律は労働派遣法のような法律に対し、制度の根本が変わってしまう恐れがある。

<sup>57</sup> 森岡孝二ほか「命が危ない残業代ゼロ制度」3:5頁(岩波文庫,2014年)

<sup>58</sup> 昭和60年に制定された法律。「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」をいい、派遣禁止業務や、派遣期間の制限等の規制が設けられている。

<sup>59</sup> IMIDAS 2018年6月18日記事

## 8章：フレックスタイム制

### I. 導入の経緯

1980年代の労働基準法の労働時間法制は、規則的な一斉就業の工場労働を基本的な労働形態として想定していた。しかし、その後の産業変化で、業務に繁閑の差が生じやすいサービス業が大きな割合を占め、さらに技術革新の中で、営業、研究開発、イベント企画のような裁量的な活動が増加してきた状況にあった。そこで、このような労働形態に変化して労働時間法制を柔軟・多様化することを目的に、1987年の改正により、「変形労働時間制」の拡充と「フレックスタイム制度」の新設がなされた<sup>60</sup>。

2018年の「働き方改革関連法」により改正されたフレックスタイム制度（2019年4月施行）は、日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」等の課題に対応するため、生産性の向上や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが必要不可欠である。またこの制度は政府が「働き方改革」を進めてきた背景・取り組みの一つでもある。多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環<sup>61</sup>を構築し、働く一人ひとりがより良い将来の願望を持てるようにすることを目指している<sup>62</sup>。

以下にある資料（図1）は生産年齢人口の推移を表した図であるが、2005年の約12,000万人を境に減少しており、2060年には約8,600万人と約3割近く減少する可能性があると言われている。

（図1）



（出典：2015年までは総務省「国勢調査」

2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

### II. 制度に関して

フレックスタイム制は、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度である。

根拠条文は、労働基準法32条の3の1項によると「就業規則に、フレックスタイム制に関する規定を設けて、労働者の過半数の代表者と労使協定を締結したときは、労使協定に次の6項目<sup>63</sup>を定め

<sup>60</sup> 菅野和夫「雇用社会の法」154(1)労基法改正による労働時間制度の多様化（補訂版、有斐閣、1997）1

<sup>61</sup> 澤路毅彦ほか『ドキュメント「働き方改革」』22頁（旬報社、2019年）

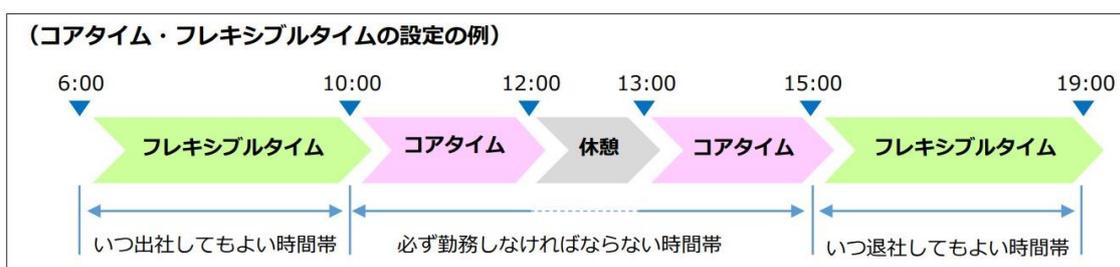
<sup>62</sup> 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」

<sup>63</sup> ①対象となる労働者の範囲 ②清算期間 ③清算期間における総労働時間 ④標準となる1日の労働時間 ⑤コアタイム（任意） ⑥フレキシブルタイム（任意）の6つが該当する。

ることにより、1ヶ月を平均して労働時間が週40時間の範囲内であれば、その間に40時間を超える1日8時間を超えて労働させることができる」とされている。つまり、清算期間内の実労働時間が総労働時間内に収まっていれば、週40時間かつ1日8時間の法定労働時間を超えても時間外の割増賃金が発生しない制度である（今回はフレックスタイム制の内容であるため、時間外の割増賃金の説明を省略する）。

多くの企業では、始業・終業時刻、労働時間を完全に労働者の自由に委ねるのではなく、「コアタイム<sup>64</sup>」や「フレキシブルタイム<sup>65</sup>」を設定しているが、フレックスタイム制は清算期間の総労働時間は決まっているため、日々の労働時間を合計し、清算期間ごとに清算する仕組みをとる。この制度のメリットは労働者にとって始業・終業時刻の選択を定められた範囲で決定できる。他方では使用者にとって通常の労務管理<sup>66</sup>と異なる点が挙げられる（図2）。

（図2）



（出典：厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署【フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き】）

### III. 改正前のフレックスタイム制

#### 1. 概要

フレックスタイム制は1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1ヶ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度である。仮に1ヶ月以内の総枠を超過すると、時間外手当<sup>67</sup>を清算して支払う必要がある。

#### 2. 制度導入の要件

フレックスタイム制を利用するには以下の労使協定を行う必要がある。

##### （1）対象となる労働者の範囲

各人・課あるいはグループ等の様々な範囲が考えられるため、労使間で話し合い、協定で明確にする必要がある。

##### （2）清算期間

フレックスタイム制において労働者が労働すべき時間を定める期間で、清算期間は1ヶ月以内に限られる。

##### （3）清算期間における起算日

起算日はどの期間が清算期間なのかを労使間で話し合い、明確に定める必要がある。

##### （4）清算期間における総労働時間（図3）

<sup>64</sup> 労働者が1日のうちで必ず労働しなければならない時間帯のこと。

<sup>65</sup> 労働者がその選択により労働することができる時間帯のこと。

<sup>66</sup> 労働時間管理等が日毎ではなく清算期間毎となる点がある。

<sup>67</sup> 法定労働時間を超えて発生した労働時間の賃金のこと。

所定労働時間<sup>68</sup>は清算期間を平均し、1週間の労働時間が40時間（特例措置対象事業場<sup>69</sup>は、44時間）以内になるよう定める必要がある。

(図3)

		週の法定労働時間数	
		40時間の場合	44時間の場合
清算期間の 暦日数	31日の場合	177.1時間	194.8時間
	30日の場合	171.4時間	188.5時間
	29日の場合	165.7時間	182.2時間
	28日の場合	160.0時間	176.0時間

(出典：厚生労働省・東京労働局基準部・労働基準監督署「フレックスタイム制の適正な導入のために」)

#### (5) 標準となる1日の労働時間

年次有給休暇<sup>70</sup>を取得した際にこれを何時間労働したものとして賃金を計算するのか、明確にしておくためのものであり、時間数を定めることで足りる。

#### (6) コアタイム

始業時刻及び終業時刻を明記する必要がある。また労使協定により自由に設定できる。

#### (7) フレキシブルタイム

労働者自身の選択により労働することができる時間帯には、コアタイムと同様、始業・終業時刻を定める必要がある。

## IV. 改正後のフレックスタイム制

### 1. 概要

改正前のフレックスタイム制の清算期間の上限が1ヶ月とされていたが、2019年度の労基法改正（労働基準法32条3の2項）により清算期間の上限が3ヶ月に延長され、月をまたぐ労働時間の調整が可能となった（図4）。

清算期間の上限が延長されることで、1～3カ月の期間で総労働時間の範囲から、共働きで子どもを育てる夫婦等<sup>71</sup>、労働者の都合に応じた労働時間の調整が可能となる。ただし清算期間が1ヶ月を超過する場合、各期間を平均し1月あたりで1週間50時間を超過しない範囲にする必要があるが、清算期間が1ヶ月を超過する場合、労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出をする必要がある。ただし、1ヶ月以内であれば届出を行う必要はない。

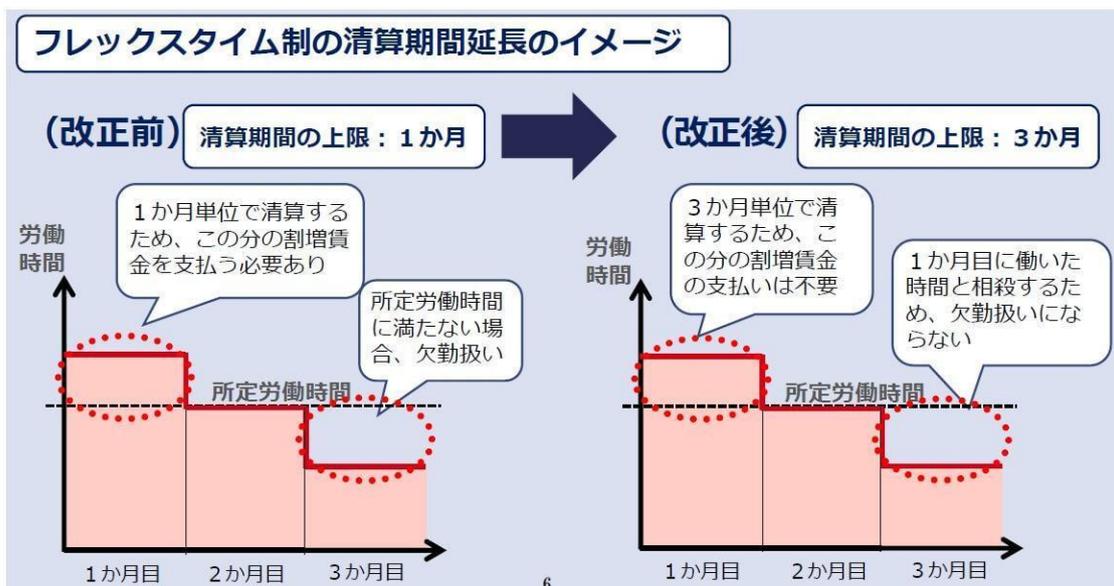
(図4)

<sup>68</sup> ここでは清算期間における総労働時間を指す。

<sup>69</sup> 特例措置対象事業場とは、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）、保健衛生業、接客娯楽業のこと。また、清算期間が1か月以内の場合には週平均44時間までとすることが可能ですが、清算期間が1か月を超える場合には、特例措置対象事業場であっても、週平均40時間を超えて労働させる場合には、36協定の締結・届出と、割増賃金の支払が必要です。（労働基準法施行規則第25条の2の第4項）

<sup>70</sup> 働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的とし、原則上、労働者が請求する時季に与えることとされているが、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由により、年次有給休暇取得率が低調な現状に至っていることから、労基法を改正し、全企業において年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることを義務付けた。

<sup>71</sup> 繁忙期や閑散期を考え、清算期間を利用して子どもと過ごす時間をより長くする。



(出典：厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署【フレックスタイム制のわかりやすい解説 & 導入の手引き】)

## 2. 制度導入の条件

改正されたことで労使協定に定める次の6項目が一部変更されたため、変更された項目(2)、(4)、(5)のみを説明する。

### (2) 清算期間

フレックスタイム制において労働者が労働すべき時間を定める期間のことで、長さは1カ月から改正されたことにより上限が3カ月となる。ただし、清算期間が1カ月を超過する場合には、労使協定を労働基準監督署長に届出をする必要がある。これに違反すると30万円以下の罰金による罰則(労働基準法関連施行規則第120条)が科せられることになる。

### (4) 清算期間における総労働時間(清算期間における所定労働時間)

清算期間を単位として所定労働時間を定めることになる。ただし、法定労働時間の総枠の範囲内とされている(図5)。

1週間の法定労働時間×清算期間の暦日数÷7日 ≧ 清算期間における総労働時間

$$1ヶ月が31日ある場合 \quad 40時間 \times 31日 \div 7日 = 177.1時間$$

$$1ヶ月が30日ある場合 \quad 40時間 \times 30日 \div 7日 = 171.4時間$$

以上の式より、求めた時間は法定労働時間の総枠になる。この時間を超過しない範囲内で労働させることができる。

(図5)

1ヶ月単位		2ヶ月単位		3ヶ月単位	
清算期間の暦 日数	法定労働時間 の総枠	清算期間の暦 日数	法定労働時間 の総枠	清算期間の暦 日数	法定労働時間 の総枠
31日	177.1時間	62日	354.2時間	92日	525.7時間
30日	171.4時間	61日	348.5時間	91日	520時間
29日	165.7時間	60日	342.8時間	90日	514.2時間
28日	160時間	59日	337.1時間	89日	508.5時間

## (5) 標準となる1日の労働時間

年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎<sup>72</sup>となる労働時間の長さを定めるものとしている。

## V. フレックスタイム制の問題点

改正前後のフレックスタイム制の導入あるいは経緯についてまとめてきたが、以下ではその制度に関する問題点を挙げていく。

厚生労働省の『産業・企業規模別、フレックスタイム制を採用している企業割合』<sup>73</sup>によると、導入の多い産業別では「情報通信業<sup>74</sup>」「学術研究、専門・技術サービス業<sup>75</sup>」「複合サービス事業<sup>76</sup>」等が挙げられるのに対し、導入の低い産業別では「建設業」「教育、学習支援業」「宿泊業、飲食サービス業」が挙げられている。また同データによると、企業規模導入率では1000人以上が28.7%で、30人～99人が3.7%と、企業規模が小さくなるほどフレックスタイム制の導入企業が減少傾向にあるといえる。

フレックスタイム制はそもそも労働者が始業・終業時刻を委ねる制度であるため、海外と比較的に連絡を取り合う外資系企業等の職種<sup>77</sup>には適しているものである。他方で、個人客と接する機会が多い接客業や営業職等の職種<sup>78</sup>ではフレックスタイム制には顧客相手に都合を合わせるという観点や、社内での他部署や他の企業との連携が多いという観点から適用させることが難しい職種であると考えられるため、このような職種で働く人たちに対し、さらなる検討を重ねていく必要があると考える。さらに清算期間における総労働時間は前提として決まっているため、労働者自身の自己管理が適切に行

<sup>72</sup> 健康保険および厚生年金保険の被保険者および70歳以上被用者の実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、事業主は、7月1日現在で使用している全被保険者の3ヶ月間（4月～6月）の報酬月額を届け出る内容物のこと。

<sup>73</sup> 厚生労働省「産業・企業規模別、フレックスタイム制を採用している企業割合」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>（最終閲覧日2021年7月7日）

<sup>74</sup> この大分類には、情報の伝達を行う事業所、情報の処理、提供などのサービスを行う事業所、インターネットに付随したサービスを提供する事業所及び伝達することを目的として情報の加工を行う事業所が分類される。

<sup>75</sup> この大分類には、主として学術的研究などを行う事業所、個人又は事業所に対して専門的な知識・技術を提供する事業所で他に分類されないサービスを提供する事業所及び広告に係る総合的なサービスを提供する事業所が分類される。

<sup>76</sup> この大分類には、信用事業、保険事業又は共済事業と併せて複数の大分類にわたる各種のサービスを提供する事業所であって、法的に事業の種類や範囲が決められている郵便局、農業協同組合等が分類される。

<sup>77</sup> 吉田知弘「フレックスタイム制（特集『働き方改革法』制度統計の提案メソッド：提案トーク&ツール例も豊富に掲載!）」SR：開業社会保険労務士専門誌3巻4号（2018）34頁以下

<sup>78</sup> 吉田知弘「フレックスタイム制（特集『働き方改革法』制度統計の提案メソッド：提案トーク&ツール例も豊富に掲載!）」SR：開業社会保険労務士専門誌3巻4号（2018）34頁以下

われなければ、長時間労働の温床を引き起こしかねない側面も持っているといえる。

## VI. 他の制度紹介

今まで説明してきたのはフレックスタイム制の紹介であったが、上記の制度以外にも類似的な制度が企業ごとに存在しているため、事例を用いて説明していくことにする。

### 1. スーパーフレックスタイム制

フレックスタイム制と大きく異なる点は、必ず出勤しなければならないコアタイムが設定されていないことである。コアタイムの指定がないため、フレックスタイム制より柔軟な働き方が行われている。ただし、コアタイムのないフレックスタイム制を「フレックスタイム制」と呼称する企業もあるため、一概にはいえない。

エレクトロニクス市場などに多彩な高機能フィルムを展開する(株)きもと<sup>79</sup>では、2010年ごろから従業員の働きやすさを重視し、長期にわたり安定した経営を実現できる会社を目指したワークフロー改革<sup>80</sup>に取り組みされており、現在ではテレワークを定着させている状況である。

2013年には端末のセキュリティを確保しつつ業務を行うことのできるBYOD<sup>81</sup>を利用することで、在宅勤務やコアタイムの設定をする必要がなくなり、1カ月の総労働時間を満たせば自由に勤務スケジュールを組むことのできるスーパーフレックスタイム制度を実現させた。柔軟な勤務体制であるスーパーフレックスタイム制度のおかげで、介護や子育て等のワーク・ライフ・バランスの確保や、通勤時間が長いいため効率よく勤務したい方に在宅ワークを行う等、一人ひとりに合った働き方を自分自身で選択できることが可能になった。

### 2. ウルトラフレックス制度

ウルトラフレックス制度(図6)は、「スーパーフレックス制度」「私用外出」「フレキシブル有休<sup>82</sup>」「リフレッシュタイム制度<sup>83</sup>」の4つの施策を富士ソフト株式会社<sup>84</sup>が独自に体系化したものである。

富士ソフト株式会社は約30年前から在宅勤務制度を導入し、時代の先駆者として社員に対し柔軟な働き方を模索しており、多様な制度を用いて社員のニーズに応えている。「働き方改革」が浸透しつつある現在においても、働き方の柔軟性を拡大させ、メリハリのある働き方を実現し、さらなる生産性の向上を目指す取り組みを行っている。

---

<sup>79</sup> 株式会社 KIMOTOHP <https://www.kimoto.co.jp/> (最終閲覧日 2021年6月30日)

<sup>80</sup> 業務についての一連のやりとりの流れのことを指し、組織の中で行われる大抵の業務には「誰がどのようにスタートし、判断や処理をし、完了させるのか」という流れが存在する。株式会社 KIMOTO では目的を「100年継続企業を目指し、社員ひとりひとりにあった働き方を大切に考えること」としており、社員自身が自分に合ったワークスタイルを選択しながら、日々の業務に取り組まれている。

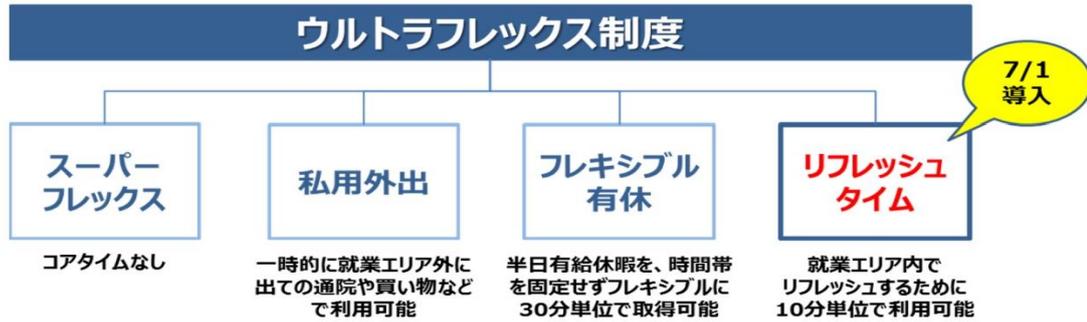
<sup>81</sup> “Bring Your Own Device”の略で、私物のデバイスを職場や自宅で業務に利用することを指す。株式会社 KIMOTO で導入したことで、個人所有の端末でも情報セキュリティを確保しつつ業務が可能となり、会社が目指す形に近づいた、とされている。

<sup>82</sup> 2018年4月に半日有休制度の柔軟性をさらに高め30分単位で取得できる制度のこと。

<sup>83</sup> 2018年7月に業務中のリフレッシュを10分単位で認めることで勤務と休憩のメリハリをつける制度のこと。

<sup>84</sup> 富士ソフト株式会社 HP <https://www.fsi.co.jp/> (最終閲覧日 2021年6月30日)

(図6)



(出典：富士ソフト株式会社【スーパーを超える“ウルトラフレックス”、富士ソフトが働き方制度を革新させ、さらに柔軟な働き方を実現！～「働き方改革」のトップランナーがぶっちぎる～】)

## VII. まとめ

フレックスタイム制は、単独での業務に適しているものの、営業職や複数人で作業を行う職種等については適しにくいと考えられる。労働者の自由な働き方により多種多様な人材が確保・活用されていくため、その制度のメリットに適した業務を選ぶことはもちろんのこと、適しにくい業務に関しては検討を重ねていく必要があると考える。また、政府が執り行う「働き方改革」によりフレックスタイム制が施策の1つとなっているが、上記VIで紹介したように「フレックスタイム制」以外にも多くの施策が企業によって行われている現状が見受けられることから、その企業に合わせた働き方改革を行いつつ、規定を守ったうえで、独自の施策を推進することができるのではないかと考えられる。

## 9章：労働基準法の問題点

2017年以降労働基準法の改正により、多くの企業の労働時間や労働内容が見直された。しかし、現在まで労働基準法が規定されていない職種もある。ここからその仕事の例として、公務員と学校教員について調べたことを書いていく。

### I. 公務員

国家公務員は、労働基準法の適用が認められていない。理由としては、国家公務員法や労働契約法22条<sup>85</sup>に規定されているように適用除外となっているからである。一般的に公務員の労働時間は朝8時45分から夕方5時までで休憩時間45分が与えられている。しかし、下の図によると公務員の時間外労働時間は民間企業よりも約80時間長い。また60時間以上働いている人は16万人以上いて、過労死ラインを超えている労働者も多くいることがわかる。ここからはなぜ公務員の労働時間はこれほど長いのかについて書いていく。

(図1)

1 時間外勤務の時間数 (平成27年度)				2 時間外勤務が多い職員の数 (平成27年度)			
<b>(1) 全体状況</b>				<b>(1) 全体状況</b>			
	時間/月	時間/年	26年度比増減(%)	調査対象延べ人数(年間)	60時間超	60時間超80時間以下	80時間超
<b>全体</b>	<b>13.2</b>	<b>158.4</b>	<b>0.1</b>	<b>4,770,644</b>	<b>131,936 [2.8%]</b>	81,138 [1.7%]	50,798 [1.1%]
都道府県	12.5	150.0	▲0.2	2,510,417	63,073 [2.5%]	39,285 [1.6%]	23,788 [0.9%]
政令指定都市	14.5	174.0	0.3	1,591,928	48,577 [3.1%]	30,163 [1.9%]	18,414 [1.2%]
県庁所在市	13.3	159.6	0.4	668,299	20,286 [3.0%]	11,690 [1.7%]	8,596 [1.3%]
<b>本庁</b>	<b>18.3</b>	<b>219.6</b>	<b>0.2</b>	<b>1,778,199</b>	<b>95,397 [5.4%]</b>	56,212 [3.2%]	39,185 [2.2%]
都道府県	18.6	223.2	▲0.1	931,880	49,551 [5.3%]	29,376 [3.1%]	20,175 [2.2%]
政令指定都市	19.5	234.0	0.0	526,636	30,520 [5.8%]	18,183 [3.5%]	12,337 [2.3%]
県庁所在市	16.5	198.0	0.6	319,683	15,326 [4.8%]	8,653 [2.7%]	6,673 [2.1%]
<b>出先機関等</b>	<b>9.9</b>	<b>118.8</b>	<b>▲0.1</b>	<b>2,992,455</b>	<b>36,539 [1.2%]</b>	24,926 [0.8%]	11,613 [0.4%]
都道府県	8.8	105.6	▲0.3	1,578,537	13,522 [0.9%]	9,909 [0.6%]	3,613 [0.2%]
政令指定都市	12.0	144.0	0.5	1,065,292	18,057 [1.7%]	11,980 [1.1%]	6,077 [0.6%]
県庁所在市	9.8	117.6	▲0.1	348,616	4,960 [1.4%]	3,037 [0.9%]	1,923 [0.5%]
<small>(参考) 国家公務員 233時間 (平成27年・年間、本府省363時間、それ以外206時間) 民間労働者 154時間 (所定外労働時間、平成27年・年間・30人以上事業所)</small>				<small>(注1) 「調査対象延べ人数(年間)」は、毎月の職員数を12か月分合計したもの (注2) 「」内の数字は、「調査対象延べ人数(年間)」に占める割合 (注3) 60時間超：時間外勤務手当の割増対象となる時間(125/100→150/100) 80時間超：労災認定基準(厚労省通知)において、業務と脳・心臓疾患の関連性が強いと評価できるとされている時間 (参考) 国家公務員 7.1% (本府省職員に占める超過勤務が年間720時間超の職員の割合)</small>			
<b>(2) 時間外勤務時間が最も多い団体の当該時間数</b>				<b>(2) 60時間超の職員数が最も多い団体の当該職員数の割合</b>			
■本庁、出先機関等 23時間/月 276時間/年				■本庁、出先機関等： 9.2%			
■本庁 31時間/月 372時間/年				■本庁 : 16.0%			
<b>(3) 時間外勤務時間が長い月</b>							
■対象団体の3類型いずれも、全体(本庁、出先機関等)として、4月及び3月に多くなっている。(4月15.4時間、3月15.7時間)							

(出典：総務省自治行政局公務員部「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査結果 2015年」)

### 1. 国家公務員を取り巻く労働問題

国家公務員を取り巻く労働問題として、(1)国家公務員の人員不足、(2)超過勤務時間の延伸、(3)公務員の退職率・休職率の3点が挙げられる。

#### (1) 国家公務員の人員不足

一つ目の国家公務員の人員不足の原因として、国を挙げて国家公務員を削減する政策が長期にわたり実施されていることが挙げられる。日本政府は「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律<sup>86</sup>」(平成18年法律第47号)等に定められた総人件費改革の一環として、「国の行政機関の定員の純減について<sup>87</sup>」(平成18年6月30日閣議決定)に基づき、2006年5月に国家公務員数を2010年度までに当時(2006年)の5%以上純減させることを趣旨とした行政改革推進法43条が成立し、また、国家公務員、地方公務員、国立大学、NHK等の特別行政法

<sup>85</sup> この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

<sup>86</sup> 行政改革の基本理念、基本方針等を規定し、その推進を図るために制定された日本の法律のこと。

<sup>87</sup> 内閣官房「令和2年度から令和6年度までの定員合理化目標数について(内閣人事局長通知)」

[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jiniikyoku/files/satei\\_02\\_04.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jiniikyoku/files/satei_02_04.pdf) (最終閲覧日 2021年6月30日)

人、大学入試センター等の独立行政法人の役員及び職員においても同法 42 条にて、人員の純減や給与の見直しが行われ、同条 2 項において 2016 年の国家公務員の人件費の総額の当該年度の国内総生産の額に占める割合が 2005 年における当該割合の 2 分の 1 に可能な限り近づくような政策を行うという決定がなされた。

その結果、2010 年度までに国家公務員の数を当時（2006 年）の約 5.7%（約 29,753 名）以上純減することとなった。また、内閣人事局長が通知した「令和 2 年から令和 6 年までの定員合理化目標数について<sup>88)</sup>」において、2016 年 7 月 5 日に閣議決定された国の行政機関の機構・定員管理に関する方針<sup>89)</sup>に基づき、図 2 に記すように令和 2 年～令和 6 年度の 5 年間に合理化目標数（削減する人員の数）を現在の 5 分の 1（各省庁合計 30,927 名）の公務員数の定員を削減するという方針を定めた。上記のような国家公務員定員の削減によって、職員一人当たりにかかる業務量が以前よりも増加し、その結果、②に記すような国家公務員における超過勤務時間の延伸が生じるようになった。

これらの国家公務員を削減する政策によって、図 3 から明らかであるように国家公務員（一般職）の総数は減少の一途を辿っている。2001 年度まで約 80 万人いた国家公務員の数は 2019 年で約 3 分の 1 以下の 28 万人にまで減少している<sup>90)</sup>。

これからも毎年国家公務員（一般職）の数は減少する半面、後述する通り職員一人一人にかかる業務量が増加することで、国家公務員の更なる超過勤務時間の延伸が生じる。

---

<sup>88)</sup>内閣官房 「令和 2 年度から令和 6 年度までの定員合理化目標数について（内閣人事局長通知）」

[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/files/satei\\_02\\_04.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/files/satei_02_04.pdf)（最終閲覧日 2021 年 7 月 5 日）

<sup>89)</sup>内閣人事局 閣議決定「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針 ― 戦略的人材配置の実現に向けて ―」

[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/files/260725\\_02.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/files/260725_02.pdf)（最終閲覧日 2021 年 7 月 5 日）

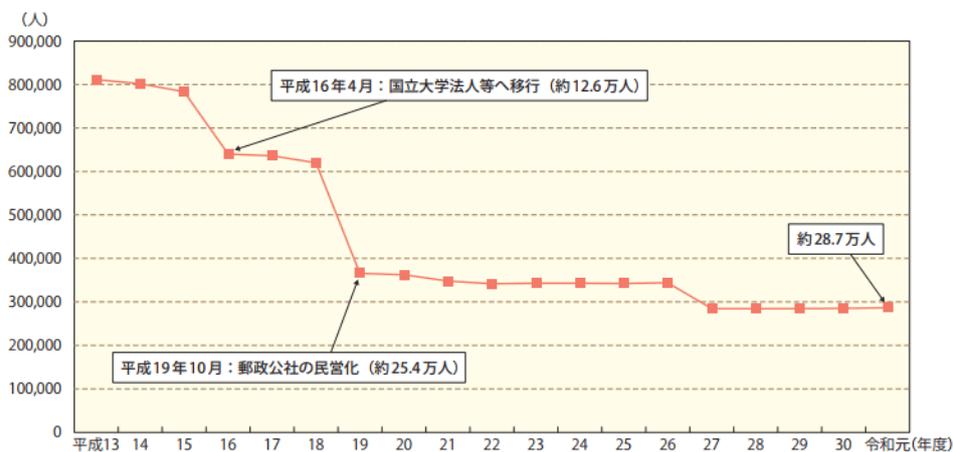
<sup>90)</sup>人事院「長期統計等資料」<https://www.jinji.go.jp/hakusho/pdf/choukitoukei.pdf>（最終閲覧日 2021 年 7 月 6 日）

(図2)

府省名	令和元年度末定員	定員合理化目標数
内閣の機関	1,245	91(44)
内閣府	2,393	259(93)
宮内庁	1,061	64(31)
公正取引委員会	840	70(33)
国家公安委員会	7,975	720(314)
個人情報保護委員会	131	10(5)
金融庁	1,608	144(63)
消費者庁	363	30(12)
復興庁	212	0(0)
総務省	4,773	503(187)
公害等調整委員会	35	3(1)
法務省	54,151	5,372(2,136)
外務省	6,281	645(243)
財務省	72,157	7,162(2,865)
文部科学省	2,133	219(83)
厚生労働省	31,820	3,394(1,257)
農林水産省	20,747	2,820(815)
経済産業省	7,990	837(295)
国土交通省	58,496	6,176(2,294)
環境省	3,173	249(91)
防衛省	20,903	2,159(826)
合計	298,487	30,927

(出典：内閣官房「令和2年度から令和6年度までの定員合理化目標数について」)

(図3)



(出典：人事院「平成30年度年次報告書」)

## (2) 超過勤務時間の延伸について

(1) においても述べたように、近年の国家公務員削減政策の結果、平成 13 年度の 3 分の 1 にまで国家公務員の総数が減少し、その結果、職員一人当たりにかかる業務量が増加するようになった。これにより生じたのが、超過勤務時間の延伸である。

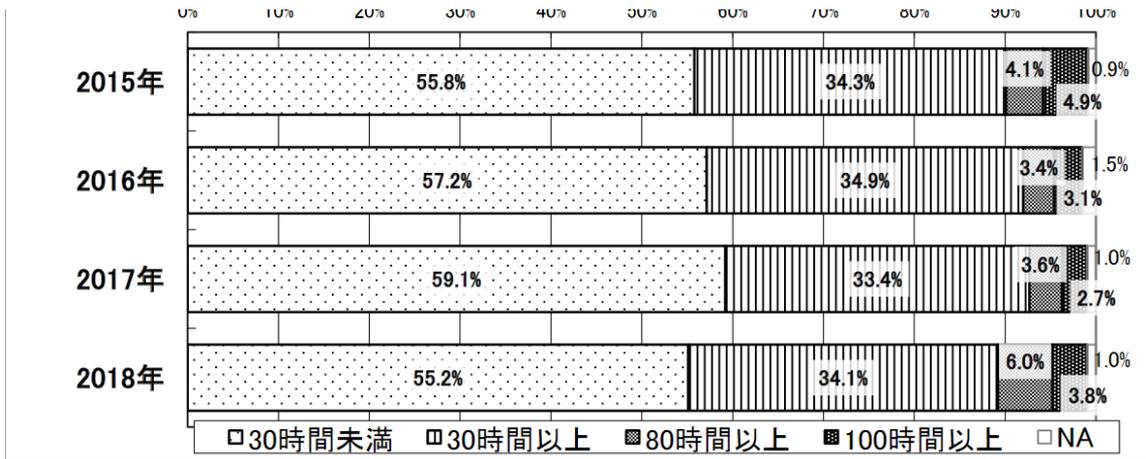
このことは、2018 年に霞ヶ関国家公務員労働組合共闘会議が実施したアンケートにおいて、中央省庁における月平均の残業時間が厚生労働省の定める過労死の危険ラインである 80 時間以上が 9.8%、とりわけ過労死の危険が高いとされる 100 時間以上が 3.8%にも及んでいること（図 4 参照）、平均退勤時間が 23 時以降に及ぶ職員が 14.4%（図 5）であり、休日出勤の有無についてのアンケートでは 6 割近くの職員が休日出勤を余儀なくされた経験がある（図 6）という結果が出ていることから国家公務員の長時間残業が常態化しているということは明らかである。

この割合は毎年増加傾向にあり、これからもこの割合が増加する可能性は非常に高く、一刻も早い改善が望まれる。

また、(1) で述べたように国家公務員削減政策が原因で職員一人あたりにかかる業務量が多く、そのことが超過勤務時間の延伸に繋がっていることは、本アンケートにおいて「残業になる主な原因」を調査したところ、「業務量が多い」と回答した職員が全体で約 60%、月 80 時間以上残業している職員で約 86%にも及んでいるという結果が出たことから明らかである（図 7）。

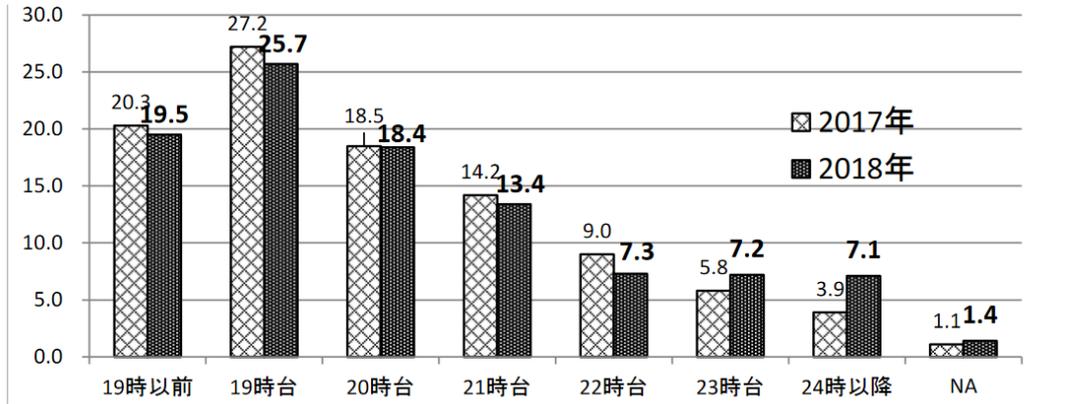
昨今のコロナ渦において、働き方改革を推進し、労働環境の是正や長時間残業の改善を謳う厚生労働省が、ひと月の残業時間が 300 時間以上にも及ぶ職員が多数いたということを考えると何とも皮肉な話である。

(図4)



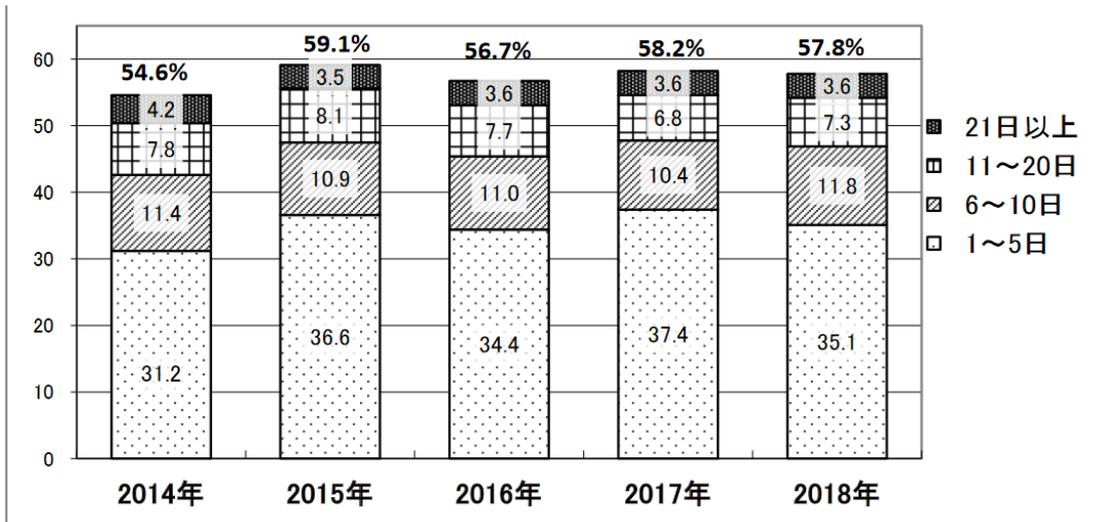
(出典：霞が関国家公務員労働組合共闘会議（霞国公）「中央府省等に働く国家公務員の第27回残業実態アンケート（2018年1月～12月の1年間）の結果について」)

(図5)



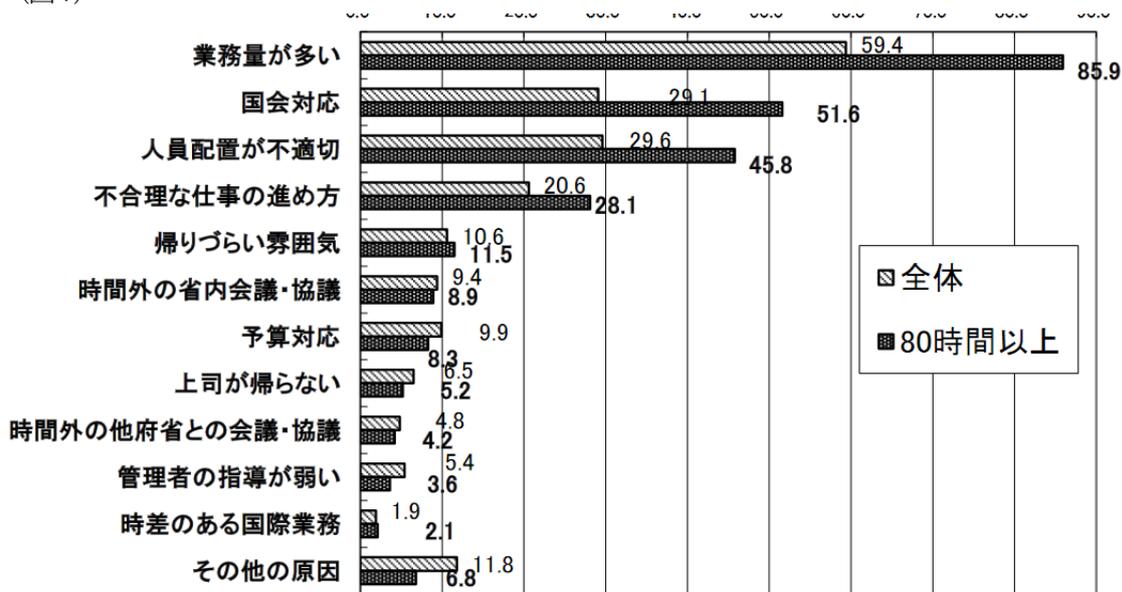
(出典：霞が関国家公務員労働組合共闘会議（霞国公）「中央府省等に働く国家公務員の第27回残業実態アンケート（2018年1月～12月の1年間）の結果について」)

(図6)



(出典：霞が関国家公務員労働組合共闘会議（霞国公）「中央府省等に働く国家公務員の第27回残業実態アンケート（2018年1月～12月の1年間）の結果について」)

(図7)

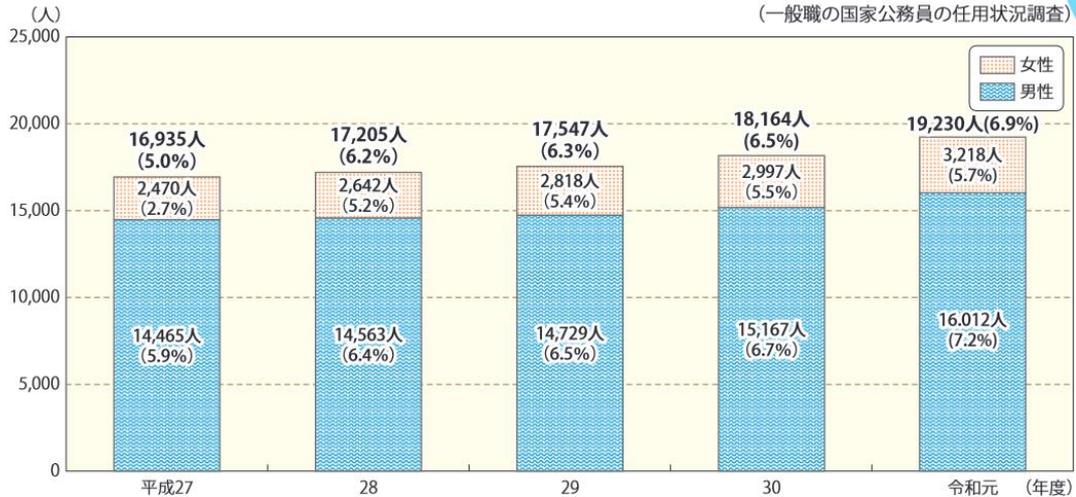


(出典：霞が関国家公務員労働組合共闘会議（霞国公）「中央府省等に働く国家公務員の第27回残業実態アンケート（2018年1月～12月の1年間）の結果について」)

### (3) 国家公務員の離職・休職状況について

人事院が国家公務員の離職状況（定年退職、辞職、免職、失職等を含む）を調査したところ、令和元年度の離職者総数は19,230人（男性16,012人、女性3,218人）であり、前年度と比較して1,066人増加しており、全職員の約6.9%（男性7.2%、女性5.7%）が年間離職しているという結果となった（図7）。

(図 7)



(注) ( ) 内は離職率 (前年度1月15日現在の在職者数に対する当該年度中の離職者数の割合) を示す。

(出典：人事院「令和2年度年次報告書」)

また、休職率においては、毎年2,000人近くの職員が休職しており、心身故障のために長期休養を要する場合は約80%を占めていること(図8参照)からも、近年の公務員削減政策による職員にかかる業務量の増加が退職者増加の要因の一つであるといえる。

(図 8)

(単位：人)

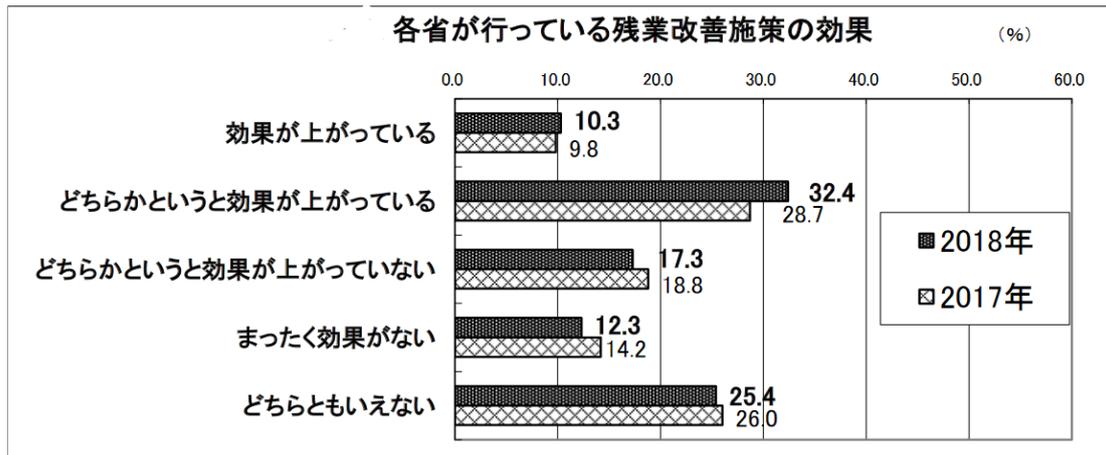
心身の故障のため長期の休養を要する場合					刑事事件に関し起訴された場合	学術に関する研究等に從事する場合	共同研究等に從事する場合	研究成果活用企業の役員等に兼業する場合	公共的機関の設立を援助する場合	災害により行方不明になった場合	復職時に欠員がない場合	合計
公務傷病	通勤傷病	結核性疾患	非結核性疾患	小計								
2	3	1	1,425	1,431	5	354	0	0	0	0	0	1,790
(1)	(3)	(0)	(1,364)	(1,368)	(3)	(349)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(1,720)

(注) ( ) 内は、令和元年7月1日現在の人数を示す。

(出典：人事院「令和2年度年次報告書」)

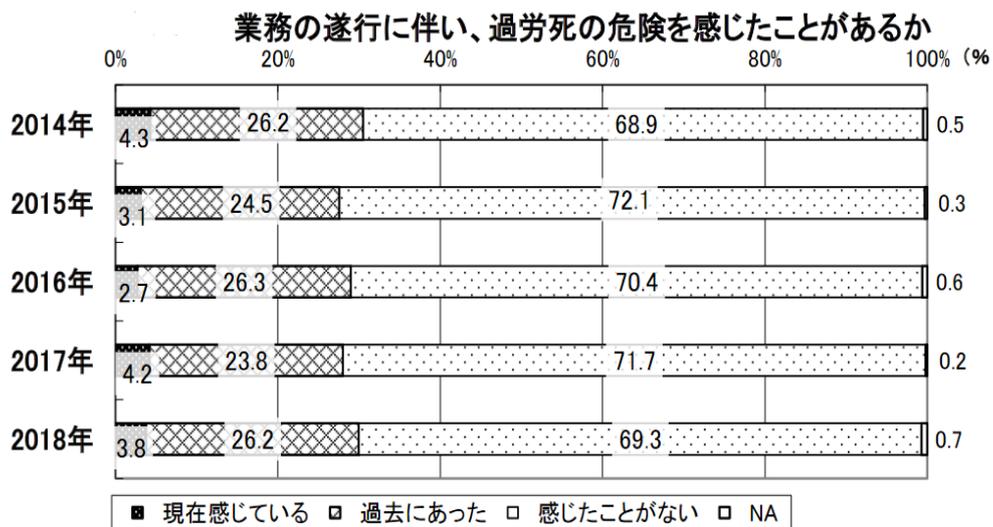
退職者・休職者増加の背景には2018年度に霞ヶ関国家公務員労働組合共闘会議が実施したアンケートにおいて、各省庁が行っている残業改善政策の効果を感じていると感じた割合が40%程度しかないこと(図9)、業務の遂行に伴い過労死の危険を感じたことがあると回答した職員が30%近くにも及んでいること(図10)等があると推察される。

(図 9)



(出典：霞が関国家公務員労働組合共闘会議（霞国公）「中央府省等に働く国家公務員の第27回残業実態アンケート（2018年1月～12月の1年間）の結果について」)

(図 10)

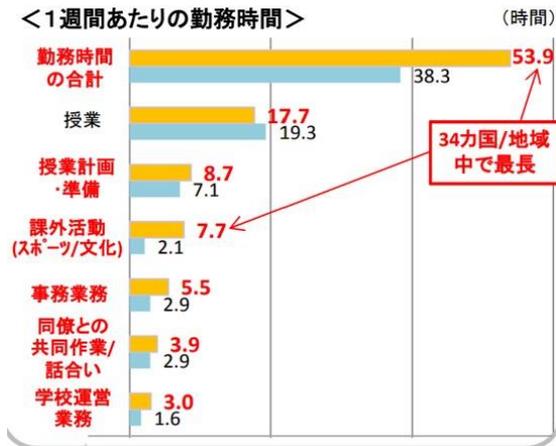


(出典：霞が関国家公務員労働組合共闘会議（霞国公）「中央府省等に働く国家公務員の第27回残業実態アンケート（2018年1月～12月の1年間）の結果について」)

## II. 教員

公立教員には、労働基準法が一部適用されているが、労働基準法37条「時間外・休日及び深夜の割増賃金」に関しては適用が除外されている。それに加え、公立教員はもともと旧特報により、給料+その4%分を受け取る代わりに残業はしてはいけないと決まっている。そのため、早朝の仕事や夕方の仕事はサービス残業扱いとなってしまう、長時間労働が定型化している。ほかの国と比較しても、日本の教員はどの国よりも労働時間が長い。

(図1)

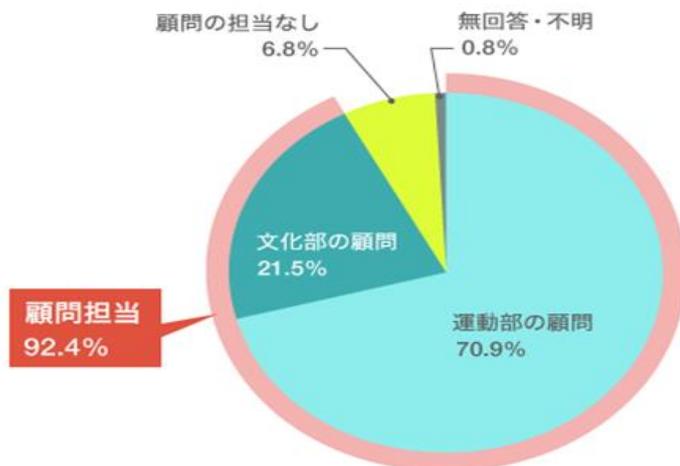


(出典：OECD 調査「我が国の教員 前期中等教育段階の現状と課題」)

上のグラフのように日本の勤務時間は 53.9 時間と週 40 時間の規定を上回っているだけでなく、世界の教員の労働時間の平均である 38.3 時間を大幅に上回っている。また、日本には部活動のような課外活動があり、これが他の国と比べても 7.7 時間と世界の課外活動の時間と比べておよそ 3 倍以上になっている。

(図2)

### 中学校教員のうち部活動の顧問を担当する者の割合



(出典：内田良「教育という病」173 頁 (光文社, 2015))

1989 年の学習指導要領の改訂により部活動を必修に近い状態にしている、9 割近くの教員が顧問活動を行っている。部活動の時間はスポーツ庁の方針により、平日は 2 時間、休日は 3 時間と規定されている<sup>91</sup>。しかし、その間は教員に対して賃金は払われておらず、休日部活動の顧問をしても休日手当として、1500 円を渡されるだけである<sup>92</sup>。

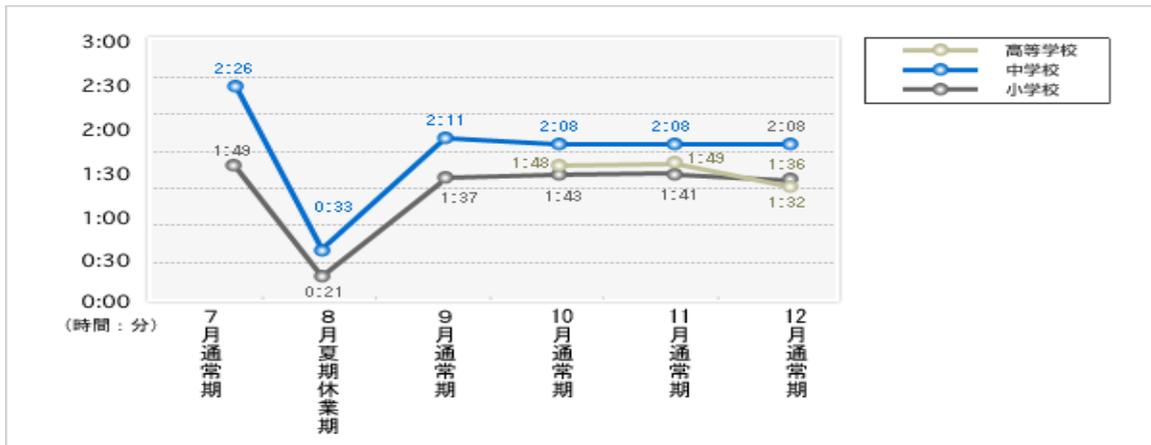
<sup>91</sup> スポーツ庁 「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」 5 頁

[https://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/shingi/013\\_index/toushin/\\_icsFiles/afeldfile/2018/03/19/1402624\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/013_index/toushin/_icsFiles/afeldfile/2018/03/19/1402624_1.pdf)

(最終閲覧日 2021 年 7 月 5 日)

<sup>92</sup> 内田良「教育という病」162 頁 (光文社, 2015 年)

(図3)



(出典: ベネッセ研究所 教員勤務実態調査の報告)

しかし、政府は図3のように多くの学校は夏休みに労働時間や労働日数が大幅に少なくなっていることから、ほかの月に労働時間が多くなったとしても各自自治体は2019年1月に「給特法」を改正することで、一年単位の変形労働時間制を導入できるようにした。

(図4)

2016年度 平均勤務時間 の 小中学校 教員	中学校		1週間		
	平日	土日			
	教諭	11時間32分(32分)	3時間22分(1時間49分)	63時間18分(5時間12分)	
	副校長・教頭	12時間6分(21分)	2時間6分(54分)	63時間36分(2時間27分)	
	校長	10時間37分(18分)	1時間59分(1時間5分)	55時間57分(2時間34分)	
	小学校		1週間		
	平日	土日			
	教諭	11時間15分(43分)	1時間7分(49分)	57時間25分(4時間9分)	
	副校長・教頭	12時間12分(49分)	1時間49分(44分)	63時間34分(4時間29分)	
	校長	10時間37分(26分)	1時間29分(47分)	54時間59分(2時間40分)	

※カッコ内は10年前に比べ増加した時間

(出典: 毎日新聞 2017年4月28日記事)

しかし、実際は上の図2のように、多くの月が80時間以上を超えていて、明らかに8月の残業時間を考えても明らかに年間の残業時間の上限を超えている。それに加え、近年文部科学省が夏休みの短縮を推奨していて、多くの学校が夏休み短縮を行い、静岡県ではエアコン導入により夏休みを10日、冬休みを1週間にするという提案が生まれた。実際に大阪では、2014年からエアコン導入により、夏休みを1週間短縮した。

それだけではなく、教員は学校が夏休みであっても、勤務日であることは変わらないため、実際の労働時間は変わらず、変形労働時間制を適用しても、補えないほどの労働を行っている。それに加え、教員の年休消化率だが、こちらほかの仕事と比べると公立の小中学校教員の使用日数は一年で11.8日、中学校教員は8.8日であり、一般的な仕事はあまりにも低い。それどころか学校によれば、閉館日を有休として消化するように命令される教員もいる<sup>93</sup>。

なぜ教員は労働時間がこれほど長く、残業代を請求することができないのかについての見解をあげる。

<sup>93</sup> 内田良ほか「迷走する教員の働き方改革」(岩波文庫, 2020)

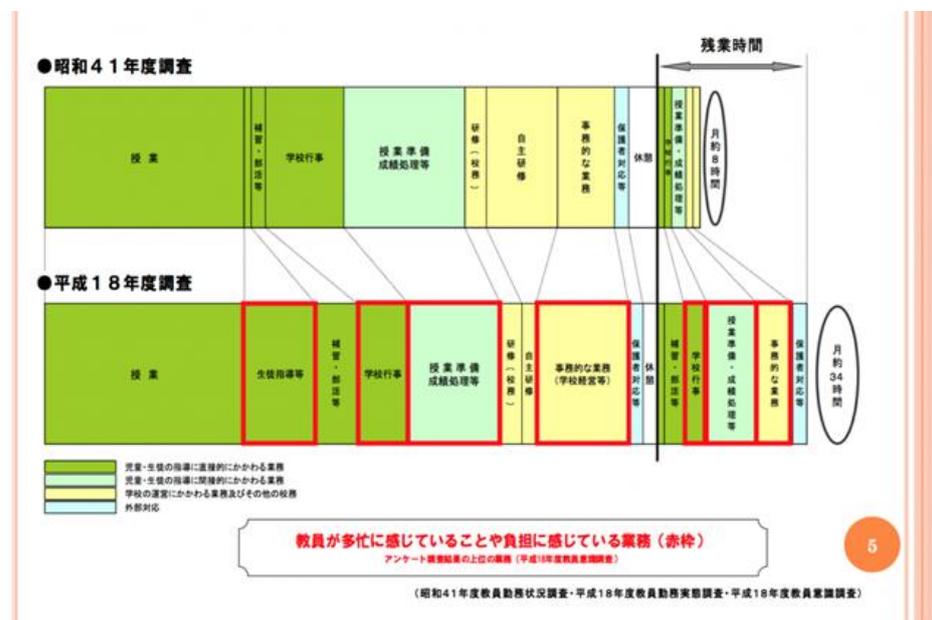
## 1. 給特法

昭和 32 年ごろまで公立教員に対しても、一般的な地方公務員同様に労働基準法が認められていた。しかし教員は公務員と仕事体系が異なり、教員の残業時間に対する手当が支払われていない等、曖昧にされていることがあり、度々残業手当請求訴訟がおこることがあった。そこで文部科学省は将来の紛糾を防ぐため、教師の勤務状況を調査し残業の実態を把握し、それを踏まえて平均的時間数（月間 8 時間程度）に見合うものとして「教職調整額」を基本給の（4%とする給特法が 1971 年 5 月に成立し、翌年 1 月施行された<sup>94</sup>。

給特法の内容としては、（1）給料月額 4%に相当する教職調整額という公立職員に給料が支給される（給特法第 3 条）（2）教職員に対し、時間外勤務手当や休日勤務手当を支給しない。（給特法第 3 条 2 項）（3）時間外勤務を命ずる場合、「超勤勤務」と呼ばれる 4 つの業務に限定し、「教職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で場合に限る」（6 条）と定める。（4）上記の「超勤勤務」以外の業務に関しては、時間外勤務命令を禁止される。（5）「超勤勤務」の時間外・休日勤務命令として、労働基準法 33 条 3 項を読み替えて適用すると明記され、労働基準法 33 条 3 項を公立教員に適用することで「超勤 4 項目」について三六協定の適用なしに時間外勤務を命じること認め、それ以外の時間外労働勤務命令を禁じる。しかし教員の労働時間の多くは「超勤勤務」以外の業務が占めている。その業務の扱いを文部科学省は「超勤 4 項目以外の勤務時間外の業務は、超勤四項目の変更をしない限り、業務内容の内容にかかわらず、教員の自発的行為として整理せざるを得ない」と説示し、実態として存在する時間外勤務が、無制限、無定量な「ただ働き」と化した<sup>95</sup>。

### （1） 教員の仕事内容の増加

（図 3）



（出典：文部科学省「教員実態調査」）

1966 年から 40 年ぶりに教員勤務実態調査が行われ調査によると超過勤務は 4 倍以上に増え、「個性重視の教育」により前回の調査ではやっていない仕事をやらなければいけなくなりました。例として、それに引き換え、研修などの時間は前回よりも減ってしまうという新たな政策

<sup>94</sup> 萬井隆令「なぜ公立学校教員に残業手当がつかないのか」日本労働研究雑誌 51 巻 4 号（2009）50:53 頁

<sup>95</sup> 内田良ほか「迷走する教員の働き方改革」36:39 頁（岩波文庫,2020）

とは矛盾する結果となってしまっている。また近年、いじめなどの問題が大きくなり始め、生徒指導に時間を多く割く一方、学校行事や授業準備などの時間が減ってきている<sup>96</sup>。

## (2) 教育の変化

1984 年中曾根康弘総理が教育改革を行い、「個性重視の教育」を進めていくこととなった。しかし、それに対する教員の数と予算を増やさず、生徒40人に対し、一人の教師がひとり一人の個性を見極め、それぞれの成績を決めなければならない。それに加え、2007年の学校教育法と2020年の学校指導要綱では、「主的・対話的学び<sup>97</sup>」の実現を目指していきました。しかし、政府は教員の数や教育実践の準備や研究の時間を確保せず、それどころか「予算をできるだけ投じず、教育成果をあげなければならない」と主張した。予算を増やさない理由として、大きな予算を書けない政策こそが良い改革として着目されたり、2000年代に施行された学校選択制<sup>98</sup>やバウチャー制<sup>99</sup>、学校評価やPDCAサイクル<sup>100</sup>などは予算を割いていないと主張しているからこれらの制度も予算を割かないと決めた。

以上より、教員は無理難題な教育政策を行うこととなり、教員の仕事量は増え、長時間労働をまた進める起因となった<sup>101</sup>。

## (3) 働き方改革後の教員

働き方改革により一部教員にも変更された点や現在検討されているものがいくつかある。

横浜市では、教員の労働時間を厳格にするため、ICカードを用いて労働時間を把握したり、部活動の朝練の中止や部活を毎日行うのではなく、週に2~3回行ったり、スクールカウンセラーなどの外部人材を登用することで、教員の労働時間の削減や部活動などの仕事を割り当てないようにした。

しかし、労働時間や労働内容は変わっておらず、2020年には、滋賀県日野町の教育委員会が町立小中学校の管理職に対し、教員が土日祝日に部活動などで出勤した場合、勤務記録から出勤データを削除して町教委に提出するよう指示していたことがわかり<sup>102</sup>、2021年には文部科学省が「深刻化する教育現場の人手不足問題」を解決するため、教員の仕事の魅力を広く知ってもらう目的で「教師からのバトンプロジェクト<sup>103</sup>」を行うこととなったが、あまりにも教員の労働時間のひどさや仕事量の多さが露見し、文部省が何も対策を行っていないことがわかり非難的となった。

# 10章：ヒアリング調査

ここで私たちがおこなったヒアリング調査の結果について書いていく。

## I. 民間企業 6社に対するヒアリング調査の結果

<sup>96</sup> 内田良ほか「迷走する教員の働き方改革」10:14頁（岩波文庫,2020）

<sup>97</sup> 学習者である生徒が受動的になってしまう授業を行うのではなく、能動的に学ぶことができるような授業を行う学習方法。アクティブラーニングともいう。

<sup>98</sup> 就学校を指定する際に、あらかじめ保護者の意見を聴取して指定を行うこと。

<sup>99</sup> 子どもをもつ家庭にバウチャー（Voucher）という一種の現金引換え券を交付したうえで、保護者や子どもが自由に学校を選択し、学校は集まったバウチャーの数に応じて行政から学校運営費を受け取るという仕組みのこと。

<sup>100</sup> Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)を繰り返すこと。

<sup>101</sup> 内田良ほか「迷走する教員の働き方改革」(岩波文庫,2020)

<sup>102</sup> 京都新聞 2020年11月5日記事

<sup>103</sup> 朝日新聞 2021年6月21日記事

この度、フレックスタイム制度の採用や高度プロフェッショナル制度等の働き方改革プロジェクトを率先的に行っている民間企業6社に対して、ヒアリング調査を行うべくヒアリング調査協力を求めるメールを送付した。その結果、A社（食品関係）、B社（食品関係）、C社（総合商社）の3社のみで、A・B社は「他大学との公平を期すため、取材に応じることはできない」という旨のメールによる取材協力拒否の返信が、C社は自動返信のメールが送信されたものの、その後の対応はなく、他の3社に至っては無回答・無返信だった。

そのため、私たちは民間企業に対してヒアリング調査を行うことができず、企業における働き方改革の成果は「不明瞭」という結論に至った。

## II. 公立教員に対するヒアリング調査の結果

この度、公立学校（小・中・高）に勤務する3人の現職の教員の方に対して、教員の労働の実態とその原因、今後の労働環境の改善案についてのヒアリング調査を行った。その結果を以下に記す。

なお、本レポートでは対象者のプライバシーを考慮し、勤務年数や各教員の所属する自治体等の情報は省略する。

### 1. 小学校教員

#### （1）小学校教員の労働実態について

Q1 公立の小学校の年次有休消化日は11日と民間企業と比較して少ないという結果が出ているが原因はなにか。

A 単純に自分が有給休暇を取ることによって生じる影響が大きく、また他の教員や生徒に対しても迷惑がかかること、一日有給を消化しただけでも授業の進捗が大幅に遅れ学習のペースに間に合わなくなることが原因ではないか。

#### （2）長時間残業が常態化している原因について

Q1 中学校や高等学校（以下、他の教育機関と称す）と比較して、部活動等の課外活動が少なく、また授業時間も短い小学校だが、他の教育機関と比較して労働時間がさほど変わらないのはなぜか。

A 小学校では、生徒により深い理解を促すべく、教材研究の他に模造紙を用いた工夫や学習が楽しめるための工夫等が必要になってくる。そのため、授業の準備に力かける教員ほど、労働時間は長くなる。その結果他の教育機関とさほど変わらない労働時間になっているのではないか。

Q2 我が国の教員の労働時間は他の国と比較しても圧倒的に長く、世界平均の3倍近くに及んでいるが、その原因はなにか。

A 諸外国では、教員の仕事は「生徒に勉強を教える」という業務で一本化されているものの、我が国では教員が清掃や部活動等を業務の一環として行っている場合がほとんどである。それが諸外国や世界平均との差ではないかと考える。その意味で、日本は未だ教員の労働環境の整備という点で遅れていると考える。

Q3 日本の部活動の参加の人数はなんとかで、ほとんどの教員はクラブ活動に9割以上の

教員が顧問に入られている。週単位でおよそ何時間ほどクラブ活動に当てられているか。またそれに関してどのように思うか。

A クラブ活動があっても週1時間くらい。クラブ活動があった場合でも6時半くらいには退勤し

ている。また、クラブ活動を担当するか否かの選択は任意であるため、クラブ活動を担当していない教員も多くいる。

- Q4 海外では、外部から顧問を雇う制度を促進しています。この制度を導入したいと考えるか。
- A 主に子どもがクラブをする時間は親が帰っていない時間であり、外部の専門の顧問を雇う必要性は十分にあると考えている。放課後の生徒の時間を有効活用するためには外部の顧問を招くのがよいのではないか。
- Q5 近年ではエアコンの導入化が進み夏休みと冬休みの期間を短縮するのではないかと一般的に言われている。このことを踏まえて、①教員の労働時間は更に増加するのか。また、②その場合どういった対策が必要になると思うか。
- A ① 教員の労働時間は増加し、労働時間が更に長くなると考える。  
② 私の所属する自治体では率先して変形労働時間制を導入したことで、今まで以上に教員の労働時間の管理が必要となってくるのではないかと思う。
- Q6 近年、成績評価の方法が変わり、絶対的評価（テストの順位等で成績評価を行う方法）から相対的評価（生徒個人の成長や努力を考慮して成績評価を行う方法）に変わり、教員の研修時間が減少する一方、超過勤務時間が10年前と比較して4倍にもなったという調査結果があるが、実情はどうか。
- A 研修時間が減ったという実感はない。研修は依然と比較しても十分に行われていると思う。確かに、成績評価の方法が変わり超過勤務時間が一定程度増加したものの、通知表をつけるだけの指導から子どもを伸ばす指導に変わっただけ。本来の教育のあるべき姿になっただけなので、超過勤務時間の延長は仕方ないことである。
- Q7 教員の離職率を見ると、24歳までが5%25～30歳までが26%、30～35歳までが20%とある程度経験を積んでから退職する教員が多いことがわかる。なぜか。
- A 初任や最初の5、6年は自己研鑽に勤めるため離職率が低いが、長年携わっていく中で視野が広がり、今の教育制度に限界を感じてやめることが多い。昇進していく中で、研修の資料の作成や会議への出席等、教育に関係のない業務が次第に増えていく中で、その労働に耐えられず辞める者が多い。

### (3) 今後の労働環境改善への取り組みについて

- Q1 現在、働き方改革の一環として、テレワークが推進されているが、学校教育において今後テレワーク（オンラインスクールや事務業務等）が行われることはあるのか。また、それによりどう労働時間に影響するのか。
- A 学校においてテレワークやオンラインスクールが普及・浸透することはない。教育のIT化は進んでいる一方で、生徒の様子の把握や生徒と接する上で対面での授業ややり取りは生徒・教員共に非常に重要になってくる。対面でこそ、生徒の様子が正確に把握できるので、学校のオンライン教育の導入には限界がある。
- Q2 教育のIT化等で超過勤務是正の取り組みがなされているのではないかと思うが、業務内容や労働時間に変化はあったか。
- A むしろ授業準備にさらに時間がかかるようになったため、超過勤務の是正になっていない。電子黒板で授業する場合、その授業事にパワーポイントを作成しなければならず、以前よりもさらに

授業準備にかかる時間が増加した。

#### (4) まとめ

この度、公立学校の教員を含めた公務員 6 名に対してヒアリング調査を実施した結果、「どれくらいの職員がフレックスタイム制を利用しているか?」という問いに対し、「フレックスタイム制を利用している職員はほとんどいない」と回答した者が 2/3 を占めることや、月にどれくらいの時間を超過勤務時間（部活・課外活動含む）に費やしているかという問いに対し、「月 80 時間以上」等の回答が多かった。このことから、公務員は民間企業と異なり、各省各庁の長が公務の運営に支障がないと認める場合に、フレックスタイム制を利用できるという一定の制約があることを考慮しつつも、今回の働き方改革は、現場の教員・公務員の労働の実情を知らない政府の弥縫策であると受け止められていることが分かった。

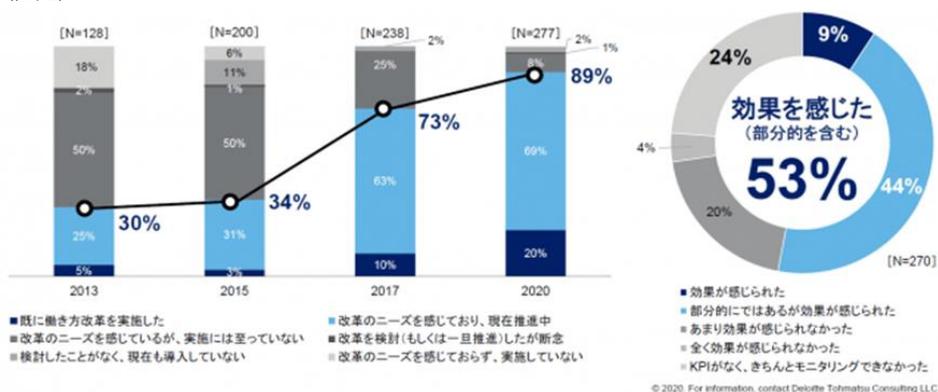
上記のことから、私達は国家公務員の定数合理化目標計画や教員の採用人数の減少、教育だけではなく部活や課外活動等も教員が請け負うという日本特有の文化等の長時間労働の背景を理解しなければ、どのような政策や法改正も机上の空論に終わってしまうのではないかと考える。

#### おわりに

1 章から 9 章より、日本の労働時間や過重労働における労働事件などを取り上げていき、政府の働き方改革関連法の内容を調査した。労働基準法改正後、働き方改革の制度の導入率は高く、多くの業種でフレックスタイム制を導入している現状にあり、福利厚生や労働時間の是正等によりワーク・ライフ・バランスが促進されている。しかし、それぞれの制度に問題点があり、効果の薄いものもいくつかあることがわかった。

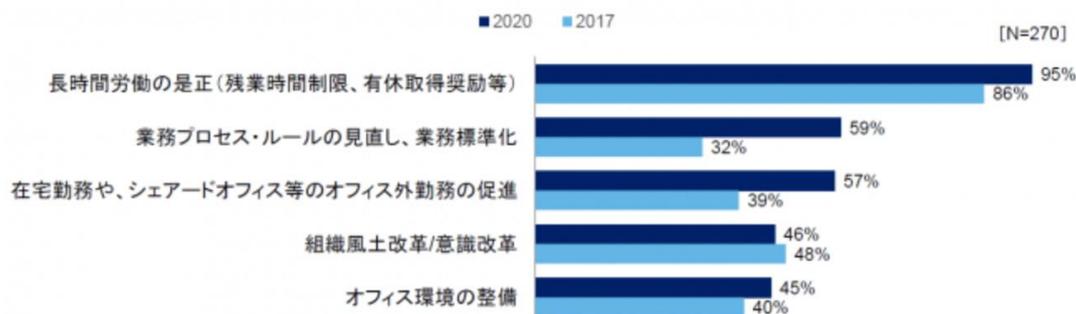
ここからは働き方改革による変化とコロナ禍に導入されることとなったテレワークの良い点と問題点について述べていく。

(図 1)



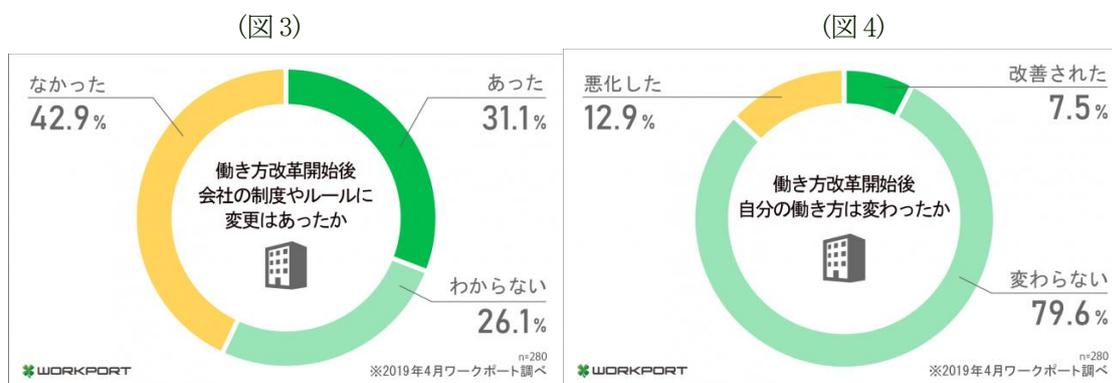
(出典：PRTIMES 『『働き方改革の実態調査 2020』の結果を発表』)

(図 2)



(出典：PRTIMES 『働き方改革の実態調査 2020』の結果を発表)

図 1 のグラフによると、労働基準法の改訂による働き方改革を行っている企業は 2020 年において 89%と、ほとんどの企業は何かしら対策を行っている。図 2 からは、多くの企業は長時間労働の是正に取り組んでいるだけでなく、在宅勤務や業務内容の見直しを行っている。



(出典：ワークポート調べ「働き方改革開始 1 年後の実態調査を実施」)

しかし、図 3 の円グラフのように、まだ半数以上が効果を感じていないと答えていて、図 4 では、ほとんどの労働者の働き方が変わっておらず、むしろ悪化している労働者もいる。確かに働き方改革により労働時間や仕事内容を変えている企業もあるかもしれないが、残業ができなくなってしまったため賃金が減少する傾向にある。また管理監督者の地位を与えられることにより、残業代を払わなくてもよくする(労働基準法 41 条 2 項) など改正前と変わらない状況になっている。これでは労働基準法の改正があまり反映していない。

最近ではコロナの流行による緊急事態宣言の発令により、会社に行かず、自宅で働くリモートワークが推奨されている。アメリカでは、1985 年ごろから導入されており、現在は 85%の企業が導入しており、2010 年には、「テレワーク強化法<sup>104</sup>」が導入されている<sup>105</sup>。

これに対し、日本の総務省は「多様で柔軟な働き方の確保」、「生産性の向上」、「地域の活性化」として働き方改革実現の新たな労働方針として位置付けており、関係省庁等においてテレワーク導入に向けた支援を実施している。しかし日本では在宅勤務をあまりよく思わない企業が多く、2018 年ごろに導入されたが、25%とあまり有効的な策ではなかった。

ここ数年、コロナの流行により多くの企業が導入し始め、2020 年 4 月ごろには、都内の企業の 6 割

<sup>104</sup> 連邦政府の職員にテレワークを推進するための法律のこと。

全職員を対象に、テレワークを推進するためのさまざまな義務を定めている。

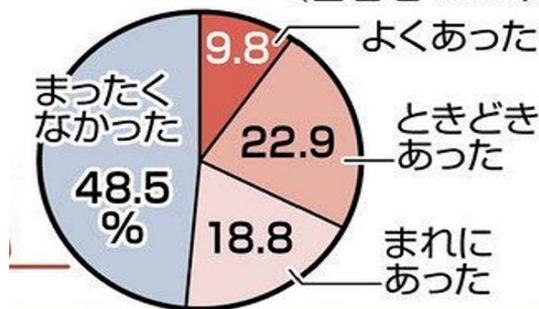
<sup>105</sup> WE WORK JAPAN 2020 年 11 月 24 日記事

が利用している。「テレワークには通勤がなく、時間を有効利用できる点」や「好きな場所で働くことができる点」などのメリットとなる部分もいくつかある<sup>106</sup>。しかし、いくつかの問題点も浮上してきた。一つ目は労働時間の管理が困難で、長時間労働になりやすい点である。政府はリモートワーク中の労働時間を「事業主と雇用関係にある労働者が、労働時間の全部または一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態」といい、仕事中に育児や介護などで仕事が中断されたり来客があったりしても、その時間を労働時間として認めるよう義務付けた。それでも労働時間の管理が難しく、多くの企業は始業・終業時刻を決めてその時間だけ働くように命令した。

(図5)

### 出勤時よりテレワークの方が長時間労働になった人の割合

(回答者1000人)



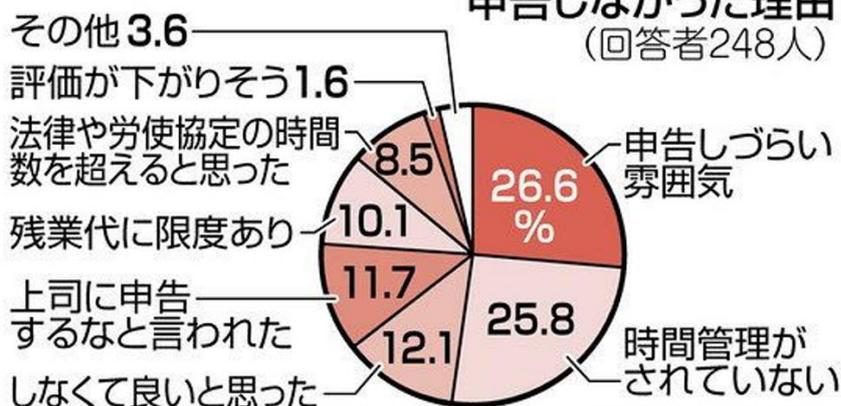
(出典：東京新聞 2020年8月3日記事)

上記のグラフのように出勤時よりテレワークの方が長時間労働になった人の割合はおよそ半数ほどであった。その結果、残業の計算などの労働時間の計算がやりにくくなり、残業を禁止する企業が多くあらわれたが、労働時間内に仕事を終わらせることができず、終業時間後、サービス残業として終わらなかった分を片づけなければいけなくなり、長時間労働を助長してしまった。

(図6)

### テレワークで時間外・休日労働したのに申告しなかった理由

(回答者248人)



(出典：東京新聞 2020年8月3日記事)

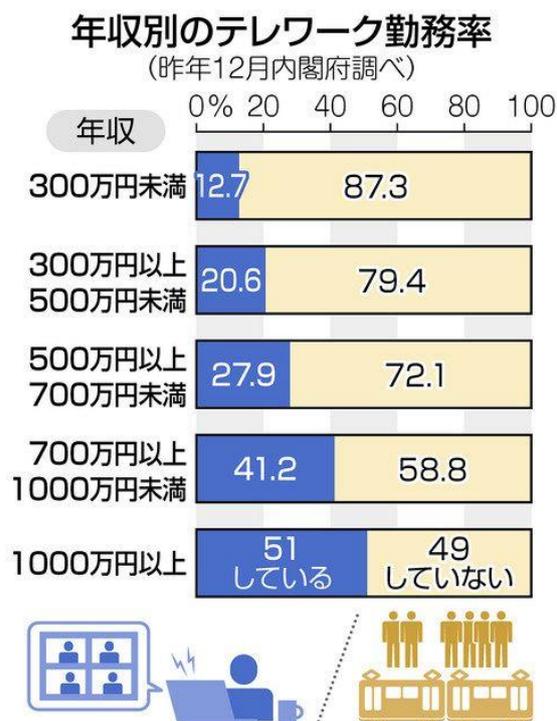
また、テレワークでの時間外休日労働を申告しなかった理由としては上記のグラフのように、申告

<sup>106</sup> JTUC「テレワークに関する調査 2020」

しづらい状況にあり、時間管理の杜撰さなどが原因となっている。また企業によれば、上司に申告してはいけないという企業もあり、サービス残業が横行している状態となっている。また、労働組合の中央組織<sup>107</sup>によると4月以降にテレワークを経験した全国1000人を対象に行った調査では、「通常の勤務より長時間労働になることがあった」と答えた人は51.5%であり、「テレワークで時間外や休日労働をした」と回答した381人のうち、「時間管理がされていない」「申告しづらい雰囲気がある」などの理由で、「残業代を申告しないことがあった」という回答は65.1%。「勤務先に残業代を認められないことがあった」とした人も56.4%と半数を超えた。従業員の規模が小さい企業ほど残業代が認められない傾向が強く、勤怠管理がされていない割合も高かった。

二つ目は、非正規雇用者の少なさである。

(図7)



(出典：中日新聞 2020年5月30日記事)

内閣府の調べ<sup>108</sup>によれば、非正規のテレワークの導入率は正規の労働者と比べて半分以下とあまりに少なく、年収が少なくなればなるほど、テレワーク勤務率は下がる一方である。2021年の3月には、テレワークでの勤務を会社側に求めた派遣者が会社側から不当に解雇される事件が起こっている。非正規労働者に対する不合理な待遇差や差別的取り扱いが禁止されており、テレワークの実施について非正規労働者だからといって差別することは法律で禁じられている(労働契約法20条、パートタイム・有期雇用労働法8条・9条)。

テレワークは新たな働き方として、多くの企業が導入しており、毎日新聞の調査<sup>109</sup>によると、国内の主要企業126社のうち実施企業の約9割が収束後も継続したいと回答している。しかし、長時間労働や労働者間の格差を解決することができていないため、在宅勤務の環境を整備するため、さまざまなルール作りを進めていかなければならない。

労働基準法の改正により、労働時間外の上限規制やフレックスタイム制度などの新たな制度も作ら

<sup>107</sup> 日本労働組合総連合会のこと。

<sup>108</sup> 内閣府「選択する未来2.0中間報告 参考資料」<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/sankou.pdf>  
(最終閲覧日2021年7月7日)

<sup>109</sup> 毎日新聞2021年1月29日記事

れた。しかし、どれもあまり効果がなく、未だに長時間労働が未解決の問題になっている。

コロナの影響により就職難の昨今、労働者側は労働環境について改善の声をあまり上げにくいと考え、改善を諦め我慢して体調を崩し、結果的に退職してしまう可能性が大いにあり得る。これからもそのような世の中で良いのだろうか？会社や社会が変化することを待つのではなく、「逃げる」ことも一つの手段であるが、労働者の権利・法律について知識を持つことは、より積極的に自分を守る方法であると信じたい。

## 参考文献

- ・森岡孝二『過労死110番：働かせ方を問い続けて30年』大阪過労死問題連絡会編（岩波文庫，2019）
- ・大阪労災・労働法律事務所「過労死（農・心臓疾患の認定基準）の対象疾病8疾患」  
<https://shikata-law.com/karoshi-sippe.html>（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・弁護士広場「労災認定とは？労災が認められる基準と補償内容、実際の手続きの流れ」  
<https://www.bengohiroba.jp/labor-problems/article19312.html>（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・大阪過労死問題連絡会「大阪過労死問題連絡会とは」  
<https://www.osaka-karoshi.jp/about/walking/>（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・過労死等防止対策推進法  
<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=426AC1000000100>（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・全国過労死を考える家族の会HP <https://karoshi-kazoku.net/>（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・過労死110番HP <https://karoshi.jp/>（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・厚生労働省「長時間労働削減推進本部」<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-01.pdf>（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・厚生労働省 徳島労働局「法定労働時間」[https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudouki\\_jun\\_keiyaku/hourei\\_seido/tokurei01.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudouki_jun_keiyaku/hourei_seido/tokurei01.html)（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働時間等総合実態調査 平成25年」  
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shozai/html/r17.html>（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・厚生労働省「第6回医師の働き方改革の推進に関する検討会 資料」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08697.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08697.html)（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf>（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・医師の働き方改革に関する検討会「医師の応召義務について『医療を取り巻く状況の変化等を踏まえた医師法の応召義務の解釈についての研究』中間整理」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08697.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08697.html)（最終閲覧日2021年7月4日）
- ・日本労働組合総連合会「36協定に関する調査2017」  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20170707.pdf>（最終閲覧日2021年7月5日）
- ・厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「若者雇用促進法のあらまし」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000498451.pdf>（最終閲覧日2021年7月5日）
- ・厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク「固定残業代」  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000184068.pdf>（最終閲覧日2021年7月5日）
- ・厚生労働省「毎月勤労統計調査（全国調査・地方調査）」  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html>（最終閲覧日2021年7月5日）
- ・OECD「労働時間（Hours worked）」  
<https://www.oecd.org/tokyo/statistics/hours-worked-japanese-version.htm>（最終閲覧日2021年7月5日）
- ・森岡孝二『過労死のない社会を』（岩波文庫，2012）
- ・株式会社電通HP <https://www.dentsu.co.jp/vision/summary/>（最終閲覧日2021年7月7日）
- ・濱本真男『「電通事件」判決の黙示ー労働時間・精神医学診断・被害者家族ー』  
<https://www.r-gscefs.jp/pdf/ce08/hm01.pdf>（最終閲覧日2021年7月5日）
- ・DENTSU「労働環境改革基本計画：新しい電通を創る改革」

[https://www.dentsu.co.jp/vision/pdf/working\\_environment\\_reform\\_Plan\\_ja.pdf](https://www.dentsu.co.jp/vision/pdf/working_environment_reform_Plan_ja.pdf) (最終閲覧日 2021年7月5日)

- ・株式会社 明治屋 HP <http://www.meidi-ya.co.jp/company/outline.html> (最終閲覧日 2021年7月7日)
- ・糸瀬美保「スーパー明治屋 過労死事件」

<https://www.daiichi.gr.jp/services/working/p-2-1> (最終閲覧日 2021年7月5日)

- ・ワタミ株式会社 HP <https://www.watami.co.jp/> (最終閲覧日 2021年7月7日)
- ・WATAMI 「働き方の改善」

<https://www.watami.co.jp/csr/improvement/> (最終閲覧日 2021年7月6日)

- ・中澤誠=皆川剛「検証 ワタミ過労自殺」118:119頁(岩波文庫, 初版, 2014)
- ・厚生労働省「「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の策定について」

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0406-6.html#betu> (最終閲覧日 2021年7月7日)

- ・厚生労働省「賃金不払残業総合対策要綱(平成15年5月23日付け基発第0523003号)」

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/11/dl/h1127-2b.pdf> (最終閲覧日 2021年7月7日)

- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働政策の展望 ホワイトカラー・エグゼンプションの日本企業への適合可能性」<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/05/tenbou.html> (最終閲覧日 2021年7月7日)
- ・中澤誠「ワタミ過労死事件と和解の社会的意義」過労死防止学会第2回大会第4分科会

<https://www.jskr.net/wp-content/uploads/2016/09/66cf6bc000d7e91df701ba83b8b5d20f.pdf> (最終閲覧日 2021年7月6日)

- ・厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf> (最終閲覧日 2021年6月10日)

- ・厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/070614-2.pdf> (最終閲覧日 2021年6月30日)
- ・厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf> (最終閲覧日 2021年6月20日)

- ・一般社団法人 日本経済団体連合会「2020年 労働時間等実態調査」<http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/081.pdf> (最終閲覧日 2021年7月4日)
- ・日本労働組合総連合会 HP <https://www.jtuc-rengo.or.jp/> (最終閲覧日 2021年7月4日)
- ・日本労働組合総連合会「36協定に関する調査2017」<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20170707.pdf> (最終閲覧日 2021年7月5日)
- ・日本労働組合総連合会「36協定に関する調査2017」<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20170707.pdf> (最終閲覧日 2021年7月5日)
- ・厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」<https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf> (最終閲覧日 2021年6月20日)
- ・野瀬正治「高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の改革ーホワイトカラー・エグゼンプション(FLSA)との比較研究ー」関西学院大学社会学部紀要130号35:49頁(2019)  
[https://kwansei.repo.nii.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=27748&item\\_no=1&page\\_id=30&block\\_id=85](https://kwansei.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=27748&item_no=1&page_id=30&block_id=85) (最終閲覧日 2021年7月7日)
- ・朝日新聞2020年5月4日記事
- ・共同通信2018年4月7日記事
- ・森岡孝二ほか「命が危ない残業代ゼロ制度」3:5頁(岩波文庫, 2014年)

- ・IMIDAS 2018年6月18日記事
- ・2015年までは総務省「国勢調査」2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」  
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h28/html/nc111110.html>（最終閲覧日2021年7月1日）
- ・厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督「年次有給休暇の付与日数は法律で決まっています」  
<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-3.pdf>（最終閲覧日2021年7月7日）
- ・澤路毅彦ほか『ドキュメント「働き方改革」』22頁（旬報社, 2019年）
- ・三谷和歌子「導入検討企業へ向けたフレックスタイム制度運用における留意点」ビジネス法務21巻3号（2021）133頁以下
- ・の場大祐「変わる 変える 働き方のこれから ワークフロー改革でテレワークやスーパーフレックスタイム浸透：従業員への信頼が自立心向上に。将来は週休3日の導入も：(株) きもと」コンバーテック48巻4号（2020）8頁以下
- ・鶴田晃一『「フレックスタイム」制度の導入と見直し！（特集企画 あなたの会社のコンプライアンスを総点検!!）』近代中小企業43巻1号（2008）8頁以下
- ・吉田知弘「フレックスタイム制（特集『働き方改革法』制度統計の提案メソッド：提案トーク&ツール例も豊富に掲載!）」SR：開業社会保険労務士専門誌3巻4号（2018）34頁以下
- ・東京都立労働研究所「労働時間の弾力化と生活のゆとり・健康に関する調査ーフレックスタイム制度を中心にー」労働衛生研究17巻5号（1996）58頁以下
- ・志田原勉「改訂 フレックスタイムのすすめ（わが社のゆとり創造）」労働省労働基準局賃金時間部（1992）200頁以下
- ・中井智子『「労働時間管理」の基本と実務対応』（労政時報選書, 第3版, 2019）
- ・藤原久嗣「フレックスタイム制のメリット・デメリットの検証が進んでいる印象。みなし労働時間制への関心も高い」人事実務45巻1028号（2008）40頁以下
- ・藤原久嗣「フレックスタイム制…3コアタイムとフレキシブルタイム（知っておきたい労働法の実務）」労政時報3350号（1998）65頁以下
- ・東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』（有斐閣, 初版, 1990）
- ・別所敬哀「ハイレベルの『従業員満足度』をめざすスーパーフレックスタイム制度（従業員の満足度向上を目指して<特集>）」品質管理43巻6号（1992）1001頁以下
- ・厚生労働省「効率的な働き方に向けて『フレックスタイム制』をどう導入するか（SERIES「ワーク・ライフ・バランス」と諸制度 No.3 フレックスタイム制）」人事実務992号（2006）28頁以下
- ・田中朋斉「フレックスタイム制見直しへの対応 清算期間の上限延長等の内容と実務面での対応・留意点（一特集2ー改正法対応シリーズ 第2弾 平成31年4月施行）」労政時報3962号（2018）42頁以下
- ・労働省労働基準局『新労働時間短縮の方法と実務：改正労基法を実務的に解説』（全国労働基準関係団体連合会, 1994）
- ・労働省労働基準局『新労働時間短縮の方法と実務：完全週休2日制実現のために』（全国労働基準関係団体連合会, 1992）
- ・菅野和夫『雇用社会の法』（有斐閣, 補訂版, 1997）
- ・労働運動総合研究所『国民春闘白書』（学習の友社, 1987）
- ・基発第一号, 婦発第一号『改正労働基準法の施行について』（1988. 1. 1）
- ・関西大学商学論集「フレックスタイム制の概要と若干の問題点」KU-1100-19751225-04.pdf（最終閲覧日2021年6月23日）

- ・厚生労働省「産業・企業規模別、フレックスタイム制を採用している企業割合」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html> (最終閲覧日 2021年7月7日)
- ・富士ソフト株式会社「スーパーを超える“ウルトラフレックス”、富士ソフトが働き方制度を革新させ、さらに柔軟な働き方を実現！～「働き方改革」のトップランナーがぶっちぎる～」  
<https://www.fsi.co.jp/company/news/2018/20180702.pdf> (最終閲覧日 2021年7月1日)
- ・土木計画学研究・論文集 = Infrastructure planning review「フレックスタイム制度の導入が会社・退社時刻選択行動に及ぼす影響」  
[https://www.jstage.jst.go.jp/article/journalip1984/19/0/19\\_0\\_383/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/journalip1984/19/0/19_0_383/_pdf/-char/ja)  
(最終閲覧日 2021年6月30日)
- ・厚生労働省 厚生省令第23号『労働基準法施行規則』(1947.8.30)  
[https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=73023000&dataType=0&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=73023000&dataType=0&pageNo=1)  
(最終閲覧日 2021年6月30日)
- ・日本年金機構, 定時決定 (算定基礎届)  
<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20121017.html>  
(最終閲覧日 2021年6月30日)
- ・株式会社KIMOTO, KIMOTO ワークフロー改革  
<https://www.kimoto.co.jp/company/workflow> (最終閲覧日 2021年6月30日)
- ・株式会社KIMOTOHP <https://www.kimoto.co.jp/> (最終閲覧日 2021年6月30日)
- ・総務省『大分類Q-複合サービス事業 総説』  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000290736.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000290736.pdf) (最終閲覧日 2021年6月30日)
- ・総務省『大分類Q-情報通信業 総説』  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000290726.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000290726.pdf) (最終閲覧日 2021年7月1日)
- ・総務省『大分類L-学術研究、専門・技術サービス業 総説』  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000290731.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000290731.pdf) (最終閲覧日 2021年7月1日)
- ・厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」<https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/content/contents/000381471.pdf> (最終閲覧日 2021年7月1日)
- ・総務省・自治行政局公務員部「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査結果(概要) I」  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000475661.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000475661.pdf) (最終閲覧日 2021年6月25日)
- ・総務省「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/hyouka/dokuritu\\_n/gyoukaku\\_houritsu.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/dokuritu_n/gyoukaku_houritsu.pdf) (最終閲覧日 2021年7月7日)
- ・内閣官房「令和2年度から令和6年度までの定員合理化目標数について(内閣人事局長通知)」  
[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei\\_02\\_04.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/satei_02_04.pdf)  
(最終閲覧日 2021年6月30日)
- ・内閣人事局 閣議決定「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針 - 戦略的人材配置の実現に向けて -」  
[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/260725\\_02.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/260725_02.pdf) (最終閲覧日 2021年7月5日)
- ・人事院「長期統計等資料」<https://www.jinji.go.jp/hakusho/pdf/choukitoukei.pdf> (最終閲覧日 2021年7月6日)
- ・人事院「平成30年度年次報告書」<https://www.jinji.go.jp/hakusho/h30/0-4a.html>  
(最終閲覧日 2021年6月15日)
- ・霞が関国家公務員労働組合共闘会議(霞国公)「中央府省等に働く国家公務員の第27回残業実態アンケート(2018年1月～12月の1年間)の結果について」

[http://tk-kokko.org/nc/?action=common\\_download\\_main&upload\\_id=3503](http://tk-kokko.org/nc/?action=common_download_main&upload_id=3503) (最終閲覧日 2021 年 7 月 6 日)

- ・人事院「令和 2 年度年次報告書」<https://www.jinji.go.jp/hakusho/pdf/1-3-1.pdf> (最終閲覧日 2021 年 7 月 5 日)
- ・OECD 調査「我が国の教員 前期中等教育段階の現状と課題」  
[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afieldfile/2014/06/30/1349189\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2014/06/30/1349189_1.pdf) (最終閲覧日 2021 年 7 月 4 日)
- ・内田良「教育という病」173 頁 (光文社, 2015)
- ・ベネッセ研究所「教員勤務実態調査の報告」  
[https://berd.benesse.jp/berd/center/open/berd/backnumber/2007\\_09/ren\\_suzukinao\\_02.html](https://berd.benesse.jp/berd/center/open/berd/backnumber/2007_09/ren_suzukinao_02.html) (最終閲覧日 2021 年 5 月 20 日)
- ・毎日新聞 2017 年 4 月 28 日記事
- ・萬井隆令「なぜ公立学校教員に残業手当がつかないのか」日本労働研究雑誌 51 巻 4 号 (2009) 50:53 頁
- ・内田良ほか「迷走する教員の働き方改革」36:39 頁 (岩波文庫, 2020)
- ・内田良ほか「迷走する教員の働き方改革」10:14 頁 (岩波文庫, 2020)
- ・内田良ほか「迷走する教員の働き方改革 (変形労働時間制を考える)」22:25 頁 (岩波文庫, 2020)
- ・内田良ほか「迷走する教員の働き方改革」25:28 頁 (岩波文庫, 2020)
- ・文部科学省「公立学校における働き方改革の推進」[https://www.mext.go.jp/content/20200217-mxt\\_zaimu-000002687\\_11.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200217-mxt_zaimu-000002687_11.pdf) (最終閲覧日 2021 年 7 月 5 日)
- ・PRTIMES 「『働き方改革の実態調査 2020』の結果を発表」  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000266.000000202.html> (最終閲覧日 2021 年 6 月 20 日)
- ・ワークポート調べ「働き方改革開始 1 年後の実態調査を実施」  
<https://www.workport.co.jp/plus/articles/5992> (最終閲覧日 2021 年 6 月 20 日)
- ・WE WORK JAPAN 2020 年 11 月 24 日記事
- ・京都新聞 2020 年 11 月 5 日記事
- ・JTUC「テレワークに関する調査 2020」<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200630.pdf?38> (最終閲覧日 2021 年 7 月 5 日)
- ・東京新聞 2020 年 8 月 3 日記事
- ・中日新聞 2020 年 5 月 30 日記事
- ・毎日新聞 2021 年 1 月 29 日記事
- ・内閣府「選択する未来 2.0 中間報告 参考資料」  
<https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/sankou.pdf> (最終閲覧日 2021 年 7 月 7 日)