

自律的な働き方と労働時間管理のあり方

——健康確保の観点から

高見 具広

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

本論文は、労働者の健康を損なう過重労働を防止する観点から、事業場における労働時間管理の課題を考察する。特に、労働者が一定の責任や裁量をもって日々の業務を進める状況において、業務の必要性から生じる時間外労働を事業場でどう管理するかという点を議論する。具体的には、長時間労働がかかわる精神障害の労災認定事案を対象に問題を検討した。分析資料は、労災認定にあたって労働基準監督署が作成する「調査復命書」であり、その記述内容を解析する事例研究である。分析した事案では、長時間労働が、残業の過少申告、打刻や申請のない残業・休日出勤、持ち帰り残業などの形をともなったことで、事業場で記録されていた労働時間と実労働時間とが乖離していた。労働者が一定の責任や裁量をもって日々の業務を行っている状況下では、長時間労働は、使用者からそうした働き方を指示されなくても、労働者における業務の必要性認識を背景に生じうる。ここでの問題は、事業場における労働時間の把握のあり方とともに、残業しなければ業務をこなせない状況にもある。今日の仕事の進め方における過重労働防止のために、事業場において労働時間管理・業務管理に留意する必要がある。

目次

- I 問題意識
- II 分析方法
- III 分析結果
- IV 考察

I 問題意識

本論文は、労働者の健康を損なう過重労働を防止する観点から、事業場における労働時間管理の課題を考察する。特に、労働者が一定の責任や裁量をもって日々の業務を進める状況において、業務の必要性から生じる時間外労働を事業場がどう管理するかという点を議論する。

2022年7月に公表された『これからの労働時間制度に関する検討会報告書』は、労働時間制度

のあり方について、労働者の健康確保が確実に行われることを土台とするとともに、「時代の変化の中で、自律的・主体的に働く労働者や、創造性を発揮して働く労働者の存在が今後より一層重要になる」と指摘し、多様な働き方への労使のニーズに言及する。そして、労働者の健康確保と主体的な働き方の実現を両立させていくという今後の方向性が示される。

被雇用者において、自らの業務量に関する広範な決定権を持つ者は少ないと考えられるが、日々の業務遂行では、使用者から逐一指示を受けているというより、一定の責任や裁量をもって担当業務を行っている場合が少なくないだろう¹⁾。そうした場合、個々の業務にどのくらいの時間がかかるかは、使用者の指示によって定まるものではなく、その時々状況から労働者自身が考える部分

でもある²⁾。日々の残業も、実態を記述するならば、使用者からそうした働き方を指示されたという図式では整理しきれず、「残業をしなければ業務をこなせない」という労働者の認識から生じたと捉えるのが妥当な場合があるだろう。

労働基準法上の労働時間とは、労働法学における従来の学説では「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」のことであったが、ホワイトカラー増加などの状況変化の中、使用者の具体的な指揮命令に拘束されていなくても、「業務性」という要素を考慮する形で労働時間概念が把握されるようになった³⁾。具体的には、指揮命令概念で処理できない場面に「業務性」という判断要素を導入し、部分的に労働時間を二要件で把握する立場（「限定的指揮命令下説」）があるほか、完全な二要件説をとる立場（「相補的二要件説」）では、労働時間概念は、使用者の指揮命令に代表される使用者の関与要件と、活動内容（職務姓）要件という二要件から構成されるとする。そして、そのいずれか一方が完全に欠けた場合は労働時間性が否定されるが、いずれか一方の要件が希薄である場合に労働時間性が問題となり、労働時間性判断は両要件の充足度が「労働」「させ」と客観的に評価し得る状況に至っているか否かによるとする（荒木 2020：203）。

ここで、業務遂行に一定の責任や裁量をもつ労働者が長い時間働いており、使用者がその労働実態を正確に把握していない場合について考えてい。それは、管理職や専門職、営業職など、緩やかな労働時間制度が適用されている場合がまず想定されるが⁴⁾、通常の勤務時間制度の下、事業場で始業・終業時刻等の記録が行われている場合でも無縁ではない。たとえば、事業場に申告していない残業、持ち帰り残業の場合、使用者の指揮命令という意味での関与は希薄になろう。長谷川（2017）は、労働時間該当性が問題となる事案のひとつのタイプとして、「使用者の関与なく行われた労働の時間」をあげ、残業禁止命令違反の残業、自発的な残業や持ち帰り残業がこれに当たるとする。使用者の関与が希薄な「自発的残業」「持ち帰り残業」の労働時間性は難しい論点である⁵⁾。この点、過重労働防止の観点からは、労働

者が一定の責任や裁量をもって日々の業務を進める中、業務責任やノルマの認識を背景に残業が行われ、それが申告や打刻のない残業、持ち帰り残業などの形をとる場合を考える必要がある。事業場には残業の記録が残らず、使用者が実労働時間を正確に把握することは難しい。ただ、残業しなければ業務をこなせない状況であったならば、過重労働にかかわる問題が存在すると言えるのではないか。こうした状況で問われるのは、事業場の労働時間管理が不十分で、労働実態を捉え損ね（あるいは放置し）、対策を怠っていたことである。

事業場における労働時間の管理（把握）について、厚生労働省（2017）「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ガイドライン」では、始業・終業時刻の確認及び記録が使用者の講ずべき措置とされ、あわせて、自己申告制の適正な運用なども規定された。また、働き方改革に関連して、労働安全衛生法が改正され、労働者の健康確保の観点から、タイムカードの記録、パソコンのログイン・ログアウトの時間の記録等の客観的な方法により、企業が労働時間の状況について把握することが2019年4月より義務化された。こうした政策的な動きもあり、事業場における労働時間の把握方法については近年見直しが進んでいるだろう⁶⁾。ただ、長時間労働は正のためには、労働時間の把握方法の改善にとどまらず、個々の業務において長時間労働が発生する背景を見極め、対処することが求められよう。

本論文は、上記の問題意識に基づき、過労死等の労災認定事案を検討する。そして、労働者の健康を損なう過重労働を防止する観点から、事業場の労働時間管理にどのような課題があるかを考察する。

II 分析方法

分析の対象は、長時間労働が関係する過労死等の労災認定事案である。労災認定判断においては、発病前6カ月間の時間外労働が評価要素とされる⁷⁾。本稿では、過労死等の業務負荷要因と認定された長時間労働について、労災認定判断の際

に、労働時間（性）がどう問題となり、労働実態調査の結果、どう認定されているのかを中心に事案を検討する。

労災の業務上外判断に際しては、事業場に残る始業・終業時刻等の記録のみでは労働時間の認定の根拠として十分ではなく、必要に応じて労働実態の調査が行われている。では、どのような場面で実労働時間が調査されるのか。この点、厚生労働省労働基準局補償課長から都道府県労働局労働基準部労災補償課長宛に2021年3月に発出された『労働時間の認定に係る質疑応答・参考事例集の活用について』（基補発0330第1号）が参考になる。同文書では、労働時間の認定に係る質疑応答の中で、「所定始業時刻より前の時刻にタイムカードが打刻されている場合」「自己申告をした終業時刻からかい離れた時刻に事業場を退出した記録がある場合」「持ち帰り残業」「自宅で行うテレワーク」などに関する労働時間認定の考え方が示される。これらの論点は、労災認定実務上のポイントであると同時に、労働時間に関する事業場の記録と労働実態とが乖離しがちな状況を示しているとも考えられよう。

本論文で取り上げる事例は、いずれも2012～2018年度における精神障害の労災認定事案であり、長時間労働が関係する事案である⁸⁾。なお、本研究で取り上げる事案は、該当ケースが多い典型例を示すものでもなく、また、網羅的な類型を示すものでもない。

分析資料は、労働基準監督署が労災認定判断のために作成する「精神障害の業務起因性判断のための調査復命書」（以下、「調査復命書」）であり、「調査復命書」の記述内容の解析を行う事例研究である⁹⁾。なお、本研究は、精神障害事案のうち、生存事案（自殺以外の事案）を対象とすることで、業務負荷や労働時間の状況について、「調査復命書」に示される被災労働者本人の認識も検討材料とする特徴がある。

「調査復命書」において、労働時間は、発病前6カ月間の状況が記載されている。事業場における始業・終業時刻の把握方法は、「出退勤の管理の状況」欄に示される。また、「労働時間を認定した根拠」欄をもとにすれば、労災認定判断にお

いて、どのような根拠で労働時間が認定されたかが把握可能である。さらには、「業務による心理的負荷の有無及びその内容」欄では、業務負荷について、「請求人の申述」及び、同種労働者調査等に基づく「調査結果」が、比較対照して書かれている。本研究は、こうした資料をもとに、長時間労働の発生にかかわる労働時間管理の問題を検討した。

Ⅲ 分析結果

分析の結果、事業場の記録していた労働時間が労働実態と乖離していた事案が確認された。たとえば、自己申告制による労働時間の把握がなされていた事業場で残業が過少に申告されていた例や、タイムカード打刻のない残業や申請のない休日出勤が行われていた例、持ち帰り残業がなされていた例などがあり、労災認定判断に際して、労働実態の調査が行われている。こうした例では、事業場において実労働時間が正確に把握されていなかったものと認められる。以下で具体的に事案を検討する。事案を例示する際は、事業場における労働時間管理方法、被災労働者の労働実態、労働実態に関する事業場関係者の認識、労災認定判断に際しての労働時間認定の根拠などについて示す¹⁰⁾。

1 自己申告制において正確な申告なし

まず、事業場における出退勤管理の方法が自己申告制であることが、実労働時間の正確な申告がなされなかったことと関係していた例から検討する。以下の事案では、労働者の申告に基づいて事業場で記録されていた労働時間が実労働時間と乖離しており、労災認定判断の際に事業場関係者の聴取や客観的記録（PCのログイン・ログアウトや、オフィスの施錠記録）の精査が行われている。

営業、設計図面の作成等業務である事案1では、事業場の労働時間管理が月1回分まとめて労働者が管理票に始業・終業時刻を記入して提出する自己申告制である中、その記入は各労働者が記憶でまとめて書いているだけであったという。このように、始業・終業時刻の把握が形式的なもの

にすぎず、事業場における記録が実労働時間と乖離していた例が見られる。

また、管理職や、事業場外で専門業務を行う労働者等、仕事の進め方に一定の裁量がある者で、自己申告制の出退勤管理が合わさって、実労働時間が正確に把握されなかった事案がある。生産営業部課長の事案2は、出退勤について本人の自主性にまかされていた中、出退勤した時間を申告する規定になっていたが、本人は申告しておらず、事業場も強く提出を促していなかったとされる。

以上の事例では、事業場の出退勤管理が自己申告制である中、その申告が形式的なものにすぎなかったなど、労働者から実労働時間が申告されおらず、事業場において労働時間を正確に把握できていなかった。そうした中で、実態としては健康を損なう長時間労働になっていた。

【事案1】 (20代・男性、卸売業・小売業、専門的・技術的職業従事者)

営業、設計図面の作成等。本人が設計した物品に対して顧客からクレームがあり、再制作などの対応から、長時間労働となった。労働時間管理は、月1回分まとめて管理票に始業・終業時刻を記入して提出する自己申告制。本人は、実際の労働時間は管理票の記録より多いと述べ、同僚も、申告は各労働者が記憶でまとめて書いているだけと申述するなど、事業場における把握は実態と乖離していた。本人からは、PCのメール送信記録、ファイル更新記録が提出され、同僚聴取から、同記録に信ぴょう性が認められるため、メール送信最終時刻とファイル更新最終時刻から終業時刻が認定されている。

【事案2】 (30代・男性、製造業、事務従事者)

生産営業部課長。業務増で、休みがなくなり、ほとんど家に帰らず、車で寝泊まりなどした。事業場では出退勤した時間を申告する規定になっていたが、本人は提出しておらず、管理職として時間外手当の対象外であるため、事業場も強く提出を促していなかった。事業場は、出退勤について本

人の自主性にまかせていたことと、深夜業務が多くなっていたことを認めており、事実上、本人の長時間労働を黙認した状態にあった。

2 残業の過少申告

労働者の自己申告に基づいて労働時間の把握が行われていた事業場で、残業時間数が数値上で「調整」され、残業の過少申告となっていた事例がある。

たとえば、研究開発におけるチームリーダーの事案3では、技術者には時間に見合った成果が得られたかに関する拘りがあったことで、残業時間を過少に申告する傾向があったとされる。本稿で取り上げない事案でも、自己申告制で出退勤時刻を記録する際、上司から叱責されないよう、実際よりも早い退勤時刻を記載していた例があった¹¹⁾。事案では、さまざまな動機から残業の過少申告が行われていた。

また、事業場において残業時間を少なく申告する慣行がある場合や、上司から残業をつけないように指示がある場合も見られた。資料調達業務の課長の事案4は、事業場において、残業時間を、業務内容や繁忙に応じて実際の時間より少なく申告する慣行があったとする。

以上の例でも、事業場において記録されていた労働時間は、実際の労働時間と乖離しており、実態としては健康を損なう長時間労働になっていた。客観的な記録方法に基づかない労働時間管理の下では、記録される労働時間が操作されやすいという問題があることを示していよう。

【事案3】 (30代・男性、教育・学習支援業、専門的・技術的職業従事者)

研究開発におけるチームリーダー。労働時間管理は自己申告制であり、出社・退社時刻、勤務開始・終了時刻、残業時間数などの自己申告が出勤表に記録される。本人及び職場関係者の話から、研究開発業務に従事する技術者には、時間に見合った成果が得られたかに対する拘りがあり、残業時間を過少に申告する傾向があった。本人の場

合には、勤務開始時刻前に出勤して仕事を始めていたこと、勤務終了時刻後も仕事をしていたことが把握できたので、出勤時刻から勤務開始時刻までの時間、勤務終了時刻から退社時刻までの時間も労働時間と認定されている。

【事案4】(40代・男性、不動産業・物品賃貸業、管理的職業従事者)

資材調達業務の課長。東日本大震災後の資材調達の困難、会社の支援体制の不足もあり長時間労働になったという。事業場の労働時間管理は、始業・終業時刻・時間外労働をPCの出退勤管理システムに自分で入力・申告する方式。申告時間数は、業務内容や繁忙に応じて、実際の時間外勤務の時間より少なく申告する慣行があった。事業場が把握する労働時間は実際の労働時間と乖離。本人がほぼ毎日解錠・施錠を行っていたことを会社関係者は認識しており、PCのログイン・ログアウトと解錠・施錠時刻に大きな乖離がないことから、PCのログイン・ログアウト時刻をもとに労働時間が認定されている。

3 打刻後の残業、申請のない休日出勤

事業場の労働時間管理に問題があるのは自己申告制の場合だけにとどまらない。タイムカード打刻後の残業や、休日出勤届の出されていない休日出勤の例も見られる。

ホテルのフロント会計の事案5では、タイムカードによって始業・終業時刻が把握されていたが、職場ではタイムカード打刻後に残業を行う慣行があり、事業場が記録していた労働時間は実際の労働時間と乖離していた。機械加工作業員の事案6でも、休日出勤届の出されていない休日出勤が認められ、事業場は実労働時間を把握できていなかった。同事案では、同僚の聴取に基づいて労働時間が認定されている。こうした事例では、労働者が打刻や申請などを行わずに残業・休日出勤していたものの、背景には残業・休日出勤が必要となるような業務負荷があったものとうかがえた。労災認定判断においては、建物の施錠記録等

の客観的記録が参照され、労働時間が認定されている。

このように、労働者における業務責任やノルマの認識などから、打刻や申請のない残業・休日出勤が行われ、事業場の記録に残らない形で長時間労働となっていた例が見られた。長時間労働防止のためには、労働時間の把握方法の見直しのみでは十分でないことを示していよう。

【事案5】(20代・男性、宿泊業・飲食サービス業、事務従事者)

ホテルのフロント会計。事業場はタイムカードで労働時間管理をしていたが、本人はタイムカード打刻後も会計業務を行っており、自らのノートに実際の業務終了時刻を記載していた。残業の際には紙で申請する手続きが必要であったが、申請が面倒であることや、申請すると結構な時間数になるため、残業申請を行わずに残業を行う風潮があったと事業場関係者は申述する。このことから、事業場提出のタイムカード記録は、実際の労働時間とは乖離しており、本人がノートに記録していた業務終了時刻が事業場関係者の申述と一致することから、本人の記録をもとに労働時間が認定されている。

【事案6】(40代・男性、卸売業・小売業、事務従事者)

機械加工作業員。上司交替を機に出荷量を増加させる方針となり、休日出勤を含む長時間労働になったもの。事業場は、出勤簿及び残業記録表や休日出勤届で時間管理。本人の退勤時刻が日常的に最も遅かったが、工場・事務所の施錠記録と事業場の残業記録の時刻には乖離が見られる。また、休日出勤届が出ていない休日にも、解錠・施錠の記録が認められる。上司は、休日出勤届が出ていない休日に工場の鍵が開いていた場合、本人が出勤していた可能性があることを認める。また、同僚は、本人が残業や休日出勤をしていたことを認識していた。残業や休日出勤は本人の自主的なものであったと事業場は申述する。本人や関

係者の申述から、建物の解錠・施錠時刻が本人の勤務実態を正確に表していると判断されることから、それをもとに労働時間が認定されている。

4 持ち帰り残業

労働時間内で終わらない業務を自宅等で行う「持ち帰り残業」についても論点となっている。労働者が持ち帰り残業を行っていたケースでは、往々にして事業場における労働時間の記録として残っていないことから、実態調査をもとに労働時間が認定されている。

システムエンジニアの事案7では、事業場に労働時間としての記録はなかったものの、追加受託業務のための作業、メールチェックや上司への進捗報告などは自宅から行われていた。上司も、労働者が自宅でも業務を行っていた実態をおおよそ認識していた。労災認定判断においては、見積書における作業時間、作業報告メールをもとに、労働時間が推定されている。

月刊誌の編集担当の事案8では、本人がゲラチェック等を自宅で行っていたと主張し、同僚も持ち帰り残業になるような業務負荷があったと認識していた。ただ、この例では、自宅で作業を行った具体的な日や各日の時間について特定することができなかったことから、労働時間として認定されていない。当事案では持ち帰り残業が労働時間として認定されていないものの、実態としては自宅でも作業があり、過重負荷に係る論点となっていたことに変わりはない。

このように、業務の都合や業務量を背景に、労働者が自宅等でも業務を行っていたことで、事業場において実労働時間が正確に把握されていなかった例がある。持ち帰り残業が頻繁に発生し、労働者の健康状態が悪化した場合、事業場の業務管理が問われよう。なお、本稿で取り上げていないが、会社からPCが貸与され、いつでもどこでも対応を求められていたと労働者が申述した事案もあった。以上、限られた資料の中では、各ケースで労働時間に該当するかどうかの判別や、具体的な時間数の推定が難しい場合もあるが、この論点は、事業場の労働時間管理、業務管理のあり方

に問題を提起している。

【事案7】(40代・男性、サービス業、専門的・技術的職業従事者)

システムエンジニア。長時間労働が原因として労災請求。従来の顧客先業務の上、追加で受託業務があり、そのための作業、及び会社からのメールチェックや返信、部下へのメール送信などは自宅から行っていたと主張。受託業務にかかる自宅作業時間について、進捗状況は定期的にメールで上司に報告されており、見積もり通りの納期にも間に合っていることから、見積書における作業時間、作業報告メールをもとに、労働時間が認定されている。上司も、本人が自宅で作業を行っていた状況を推測していたとしつつ、本人から申し出がなかったことで、業務量が増えたことへの具体的対策が取られていなかった。

【事案8】(40代・男性、製造業、専門的・技術的職業従事者)

月刊誌の編集担当に配置転換となり、締め切りに間に合わせるために長時間労働になったと認められる。労働時間管理は自己申告に基づくが、実態と乖離していた。PCのログイン・ログアウトの時間をもとに労働時間が認定されている。なお、本人は、ゲラのチェック作業などを自宅に持ち帰って休日に行っていたことも主張。事業場は仕事やPCの持ち帰りを原則禁止していたものの、同僚は、原稿やゲラのチェックなど、持ち帰らないと締め切りに間に合わない量であると認識していた。ただ、持ち帰り残業について、具体的な日にちや各日の時間を特定できなかったことから、労働時間として認定されていない。

IV 考察

本稿では、過労死等の労災認定事案をもとに、事業場における労働時間管理の問題を検討した。分析した事案では、労働者が一定の責任や裁量を

もって日々の業務を遂行する中、業務の必要性を背景にして労働時間が長くなり、それが、自己申告制の時間管理の下での残業の過少申告、打刻や申請のない残業・休日出勤、持ち帰り残業などの形をともなったことで、事業場で記録されていた労働時間が実労働時間と乖離していた。

なお、労災認定事案では、本稿で検討した他にも、実労働時間に関する実態調査が行われた例が見られる。たとえば、管理職や専門的業務の従事者等で、事業場において労働時間の把握が疎かになっていた事案である。また、出勤簿への押印による出勤有無の確認しか行われていなかった事案も見られた。こうした例は、事業場における労働時間の把握自体が疎かなケースと言える。そして、実態としては、重い業務負荷を背景に、長時間労働となっていた。労災認定判断の過程では、関係者聴取や客観的資料の精査が行われ、実労働時間が認定されている。

労働者が一定の責任や裁量をもって日々の業務を行っている状況下では、長時間労働は、使用者からそうした働き方を指示されなくても、労働者における業務の必要性認識を背景に生じうる。そして、長時間労働が、残業の過少申告や持ち帰り残業等の形をともなうことで、事業場は実労働時間を把握できなくなる。たとえタイムカード等の客観的な方法で事業場が労働時間の把握を行っていた場合でも、打刻のない形の残業や持ち帰り残業があるならば、この問題を完全には免れられない。そして、問題の根本には、残業をしなければ業務をこなせない状況がある。これは、過重労働防止に関して、労働時間管理のひとつの課題を指し示していよう。

では、労働者の健康を損なわせる長時間労働をどのように防止すればよいか。まず、業務の状況をふまえない「残業禁止」の指示では、申告のない「隠れ残業」を生じさせるなど、実質的な問題の解決につながらない¹²⁾。かといって、労働者が業務責任や顧客の要望などを引き受けて働いている状況下では、労働者の自律性に働きすぎ防止の役目を過度に期待することはできない¹³⁾。日々の業務遂行において一定の裁量をもっていても、多くの場合、業務量の自己決定が可能ではないか

らである¹⁴⁾。加えて、情報通信技術（ICT）の利用可能性拡大で、いつでもどこでも仕事ができる「場所的な柔軟化」が進んでいる近年の状況をふまえれば、なおのこと、労働者の自由裁量で「働きすぎ」に歯止めがかかると楽観視できない。実質的な歯止めとなるような、適切なマネジメントのあり方が議論される必要がある。

過労死等事案の検討からは、会社・上司が、労働時間（の数値）のみならず、各自の業務量や業務進捗にも目を配る必要があることに導かれる。時間外労働の背景には「やらなければならない」業務や責任があるからであり、事業場においては、適正な業務量、業務スケジュールであるかなど、業務の適切な配分や、労働者が過重な負荷を抱えないための進捗管理が求められる。

- 1) たとえば、フルタイム労働者を対象にした2020年のアンケート調査では、「自分で仕事の順番、やり方を決めることができる」に対して、「そうだ」「まあそうだ」を合計して約67.3%が肯定的な回答をしている（労働政策研究・研修機構2022a）。
- 2) 管理職を対象にしたヒアリング調査によると、日々の残業が労働者から上司等に申告され、事業場として労働時間を把握する中で、人事部門や管理職が時間外労働の上限を意識して労働時間管理を行っている様子が示される（労働政策研究・研修機構2022b）。また、フルタイム労働者を対象にしたアンケート調査によると、残業・休日労働の手続きとして、「上司に申し出ることが「事前に必要」49.7%、「事後に必要」15.3%、「必要ない」41.0%であり、「人事・総務に申し出ることが「事前に必要」17.0%、「事後に必要」10.1%、「必要ない」74.7%であった（労働政策研究・研修機構2022a）。
- 3) 「労基法上の労働時間」概念について、荒木（2020：202-206）を参照。
- 4) 緩やかな労働時間制度の者における過重労働の問題については、小倉（2007）などの研究を参照。
- 5) 長谷川（2017）によると、「残業禁止命令違反の残業や持ち帰り残業等は、職務性は十分に有するが、使用者がまったく関与していない（黙認すらしていない）場合には、いずれの説に立つにせよ、労働時間性は否定される」（長谷川2017：144）。
- 6) 2020年のアンケート調査で、勤務先における出退勤管理方法を尋ねたところ、フルタイムの一般社員において、「機器を通じて記録されている（IDカード、タイムレコーダー、PCのログイン・ログオフ）」（58.7%）、「自分で記録を付けている（出勤簿などに押印や記入、ホワイトボードに記入、Web上やエクセルに入力）」（34.4%）、「上司が記録している（在席の確認など）」（3.5%）、「その他」（0.3%）、「出退勤管理は特に行われていない」（6.5%）、「わからない」（2.2%）という状況であった（労働政策研究・研修機構2022a）。
- 7) 脳・心臓疾患と精神障害では、時間外労働の評価基準は異なる。詳細は労災認定基準を参照。
- 8) 労働時間の認定は、精神障害に限らず、脳・心臓疾患の労災でも同様であり、本研究は、必ずしも精神障害事案に特徴的な点を検討する趣旨ではない。ただ、脳・心臓疾患と精神障害で

- は調査復命書の記載事項が異なることから、本稿では両者とも抜く方法をとらず、精神障害事案に限って分析した。当該年度における労災認定事案の基礎集計は、労働安全衛生総合研究所（安衛研）のデータベースをもとにした佐々木（2021）で示されている。労災認定件数の業種による差異の分析は、Takahashi（2019）を参照。また、精神障害の労災認定事案のうち、長時間労働が関係する事案の把握方法は、Yamauchi et al.（2018）、高見（2020）などで示されている。
- 9) この資料は、安衛研内の「過労死等防止調査研究センター」に、研究目的で収集されている。著者の所属機関である労働政策研究・研修機構（JILPT）は、2018年より、安衛研との過労死等の共同研究を行っており、安衛研内に当該資料の閲覧が可能である。
- 10) 事案の例示は、高見（2022）に基づくが、一部簡略化して示している。本稿で取り上げた8事案は、順に、高見（2022）の事案3, 5, 9, 14, 17, 22, 25, 30にあたる。認定事実、時間外労働時間数、決定時疾患名等の記載は省略した。また、業種・職種等の属性は、安衛研の過労死等データベースの登録情報に基づく。
- 11) 高見（2022）を参照。以下、本論文で取り上げない事案に言及する場合も同様。
- 12) 使用者が「残業禁止」を命じることで生じる「隠れ残業」の労働時間性については、本稿の範囲を超えるものである。ここは、業務量が変わらない中では、残業禁止命令は実質的な過重労働防止につながらないという趣旨である。
- 13) 仕事の自律性と働きすぎ問題に関し、社会学的研究では、仕事量に関する裁量の不足、競争主義的な職場風土や成果主義的な管理、顧客都合に振り回されること等が問題視される（高見2019）。
- 14) 今野（2001）は、ホワイトカラー労働において、「仕事をいかにするのか」という仕事手順の裁量性、「何の仕事をするのか」にかかわる仕事量の裁量性という区分をし、働きすぎが起こらないためには両者があることが重要と指摘する。

参考文献

- 荒木尚志（2020）『労働法 第4版』有斐閣。
 今野浩一郎（2001）「ホワイトカラーの労働時間管理」『日本労働研究雑誌』No. 489, pp. 48-49。
 小倉一哉（2007）『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社。

- 佐々木毅（2021）「脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定事案の経年変化分析」『過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究（180902-01）』労災疾病臨床研究事業費補助金 令和2年度総括・分担研究報告書。
 高見具広（2019）「仕事・働き方の自律性と労働時間——社会学的な観点からの論点整理」JILPT ディスカッション・ペーパー19-06。
 ——（2020）「精神障害・長時間労働関連事案の特徴及び負荷認識に関する分析」労働政策研究・研修機構編『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』JILPT 資料シリーズNo. 234, 第2章。
 ——（2022）「過労死等の事案における労働時間の認定に関する事例研究」高橋正也研究代表『過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究』労災疾病臨床研究事業費補助金 令和3年度総括・分担研究報告書, pp. 187-209。
 長谷川珠子（2017）「労働時間の法理論」日本労働法学会編『講座労働法の再生第3巻 労働条件論の課題』日本評論社, 第7章。
 労働政策研究・研修機構（2022a）『働く者の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果』JILPT 調査シリーズNo. 222。
 ——（2022b）『管理職ヒアリング調査結果——管理職の働き方と職場マネジメント』JILPT 資料シリーズNo. 254。
 Takahashi, Masaya（2019）“Sociomedical Problems of Overwork-related Deaths and Disorders in Japan,” *Journal of Occupational Health*, Vol. 61, No. 4, pp. 269-277。
 Yamauchi, Takashi, Takeshi Sasaki, Toru Yoshikawa, Shun Matsumoto, Masaya Takahashi, Machi Suka and Hiroyuki Yanagisawa（2018）“Differences in Work-related Adverse Events by Sex and Industry in Cases Involving Compensation for Mental Disorders and Suicide in Japan from 2010 to 2014,” *Journal of Occupational Environmental Medicine*, Vol. 60, No. 4, pp. e178-e182。

たかみ・ともひろ 労働政策研究・研修機構主任研究員。
 主な論文に「働く時間の自律性をめぐる職場の課題——過重労働防止の観点から」『日本労働研究雑誌』No. 677, pp. 39-52（2016年）。社会学専攻。