

# 我が国の労働時間の現状と 今後の課題について

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課長  
田中 誠二

# 労働時間対策のこれまでの経緯

## 政府経済計画等(閣議決定)

〈昭和63年5月〉  
(竹下内閣)

世界とともに  
生きる日本

年間総労働時間  
を1800時間程度  
に向けできる限  
り短縮する。

〈平成4年6月〉  
(宮澤内閣)

生活大国5か年  
計画

年間総労働時間  
1800時間を達成す  
ることを目標とす  
る。

〈平成7年12月〉  
(村山内閣)

構造改革のための  
経済社会計画

年間総労働時間  
1800時間の達成・  
定着を図る。

〈平成11年7月〉  
(小渕内閣)

経済社会のあるべ  
き姿と経済新生の  
政策方針

年間総労働時間  
1800時間の達成・  
定着

〈平成14年1月〉  
(小泉内閣)

構造改革と経済  
財政の中期展望

※年間総実労働時間  
1800時間達成の目標は  
盛り込まれず。

## 時短促進法から設定改善法へ

〈平成4年7月  
「時短促進法」制定〉

(廃止期限:  
平成9年8月31日)

- ・労働時間を短縮するため、国は「労働時間短縮推進計画」(閣議決定)を策定しなければならない。(計画に年間総実労働時間1800時間目標を明記。)
- ・事業主は労働時間の短縮を効率的に推進するために必要な体制の整備に努めなければならない。

〈平成9年  
改正〉

(廃止期限:  
平成13年3月  
31日)

〈平成13年  
改正〉

(廃止期限:  
平成18年3  
月31日)

〈平成17年  
設定改善法制定〉

・「時短促進法」から  
「労働時間等設定改善  
法」へ改正

- ・事業主は労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- ・厚生労働大臣は、事業主及びその団体が適切に対処するために必要な指針(労働時間等設定改善指針)を定めるものとする。

# 労働時間等に関する取組

## 目標設定の経緯

### ▶ 昭和61年11月：「1980年代経済社会の展望と指針」（閣議決定）

○昭和65(1990)年度までに年間総労働時間2000時間へ向けて短縮

### ▶ 昭和63年5月：「世界と共に生きる日本」（閣議決定）

○経済審議会建議「構造調整の指針」(昭和62年5月 新前川レポート)の内容を盛り込み、年間総労働時間1800時間程度<sup>(注)</sup>に向けてできる限り短縮することを目標。  
(以後、累次の政府経済計画(平成4年、7年、11年)において政府目標として明記。)

(注):完全週休2日制実施、有給休暇20日完全消化のケースにほぼ対応。

### ▶ 平成4年10月：時短法に基づく「労働時間短縮推進計画」（閣議決定）

○平成4年7月に制定された「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短法)に基づく計画。以前の政府経済計画と同じく年間総労働時間1800時間の目標を明記。

○平成17年度末、時短法を「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正して、労働時間短縮推進計画を廃止。

# 労働時間等に関する取組

## 施策

### ▶ 労働時間の短縮について（労働基準法改正）

- 昭和63年4月：本則に週40時間制を明記。ただし、段階的に移行。
- 平成 6年4月：一部の規模・業種の事業場を除き原則として週40時間制。
- 平成22年4月：1か月60時間を超える時間外労働について割増賃金率を50%以上に引き上げ。（中小企業は適用猶予）

### ▶ 年次有給休暇の取得促進（労働基準法改正）

- 昭和63年4月：①最低付与日数を6日から10日に引上げ。  
②計画的付与制度の導入。
- 平成 6年4月：初年度の継続勤務要件を1年から6か月に短縮。
- 平成11年4月：2年6か月を超える継続勤務期間1年ごとに2日ずつに増加。
- 平成22年4月：労使協定により1年に5日分を限度として時間単位で取得可能。

# 労働時間等に関する取組

## 施策(続き)

### ▶ 労働時間等の設定改善

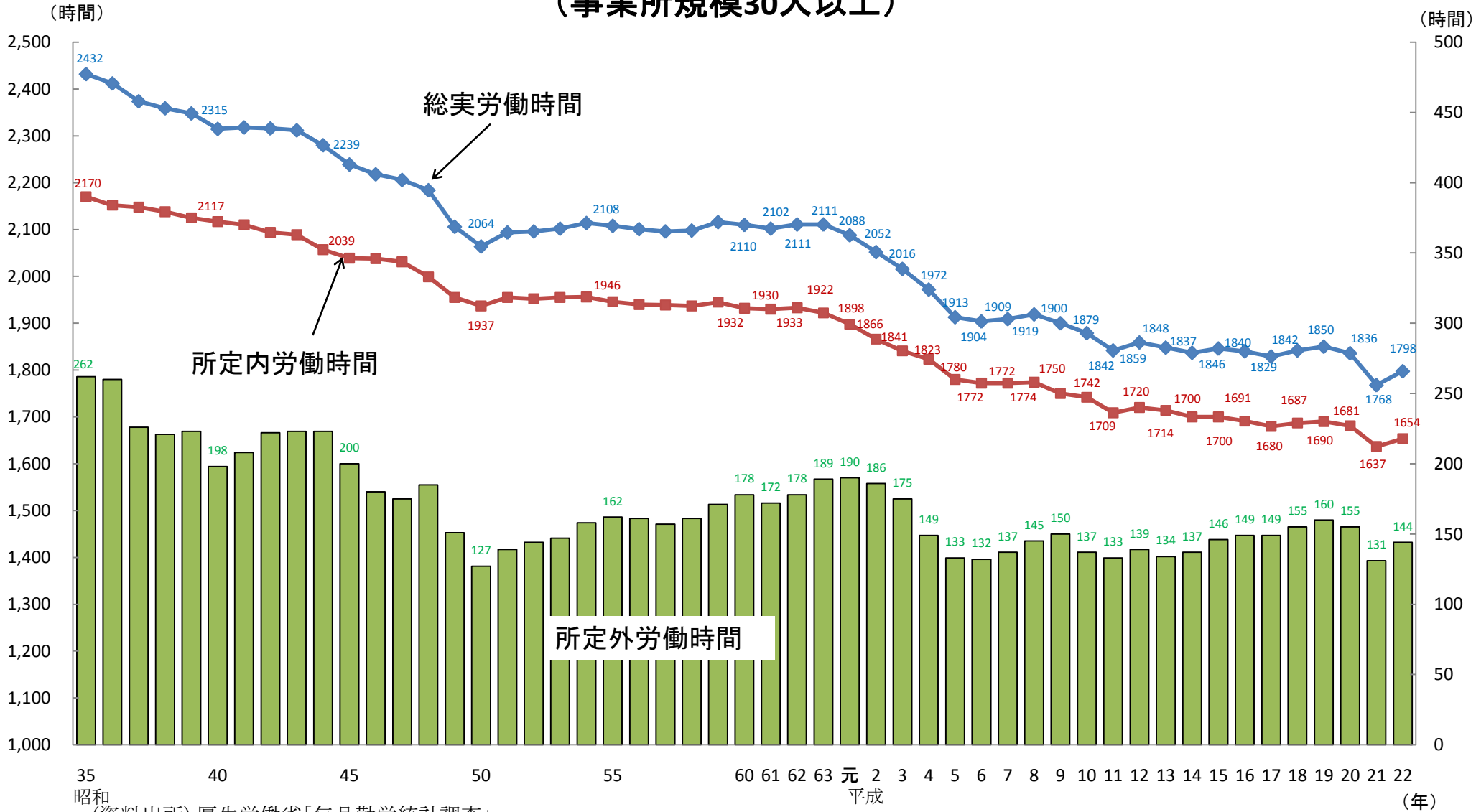
#### <法律面の整備>

- 平成18年4月:労働時間の短縮だけでなく、労働者の健康と生活に配慮しつつ、多様な働き方に対応したものへと改善するため、時短法を「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正(平成17年11月)し、施行。また、同法に基づき、「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」(指針)を策定し、適用。
- 平成20年4月:「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえ、指針を全面改正(平成20年3月)し、適用。
- 平成22年4月:年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向け、指針を一部改正(平成22年3月)し、適用。

#### <助成等>

- 労働時間等の設定改善に積極的に取り組む中小企業事業主等に対し助成(労働時間等設定改善推進助成金、職場意識改善助成金)等。

# 労働者1人平均年間総実労働時間の推移 (事業所規模30人以上)

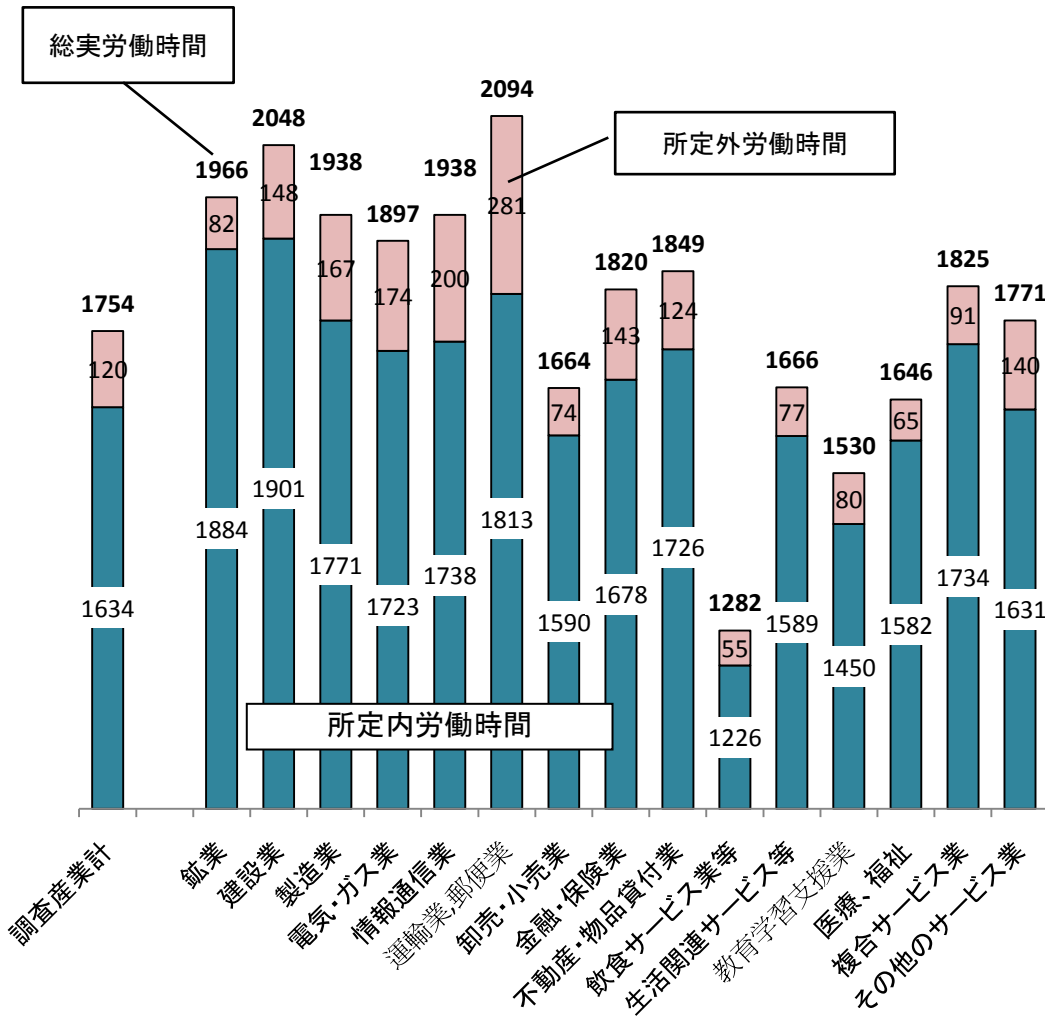


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

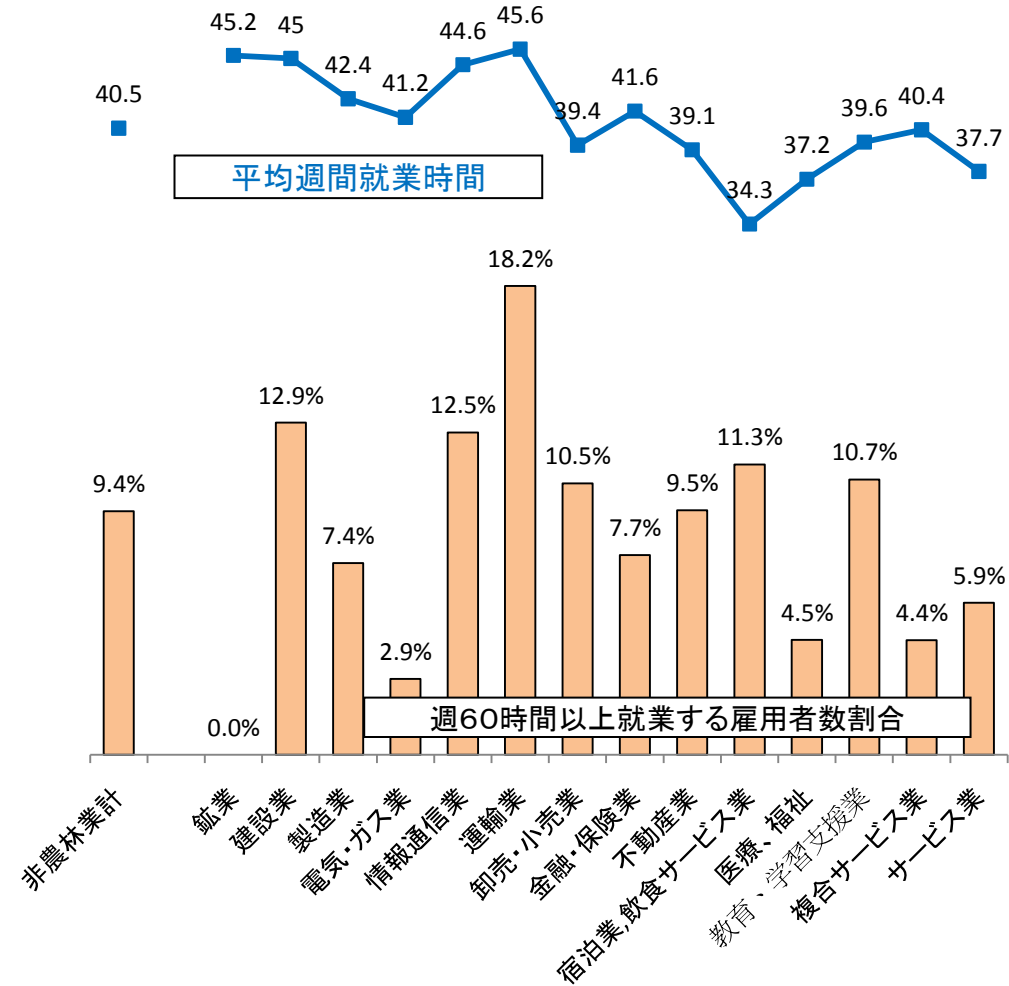
- (注) 1 事業所規模30人以上。
- 2 数値は、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- 3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。
- 4 昭和58年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

# 産業別労働時間

産業別年間総実労働時間(パートタイム労働者を含む)



産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成22年)  
(注) 事業所規模5人以上

(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成22年)

## 週労働時間別雇用者等の推移

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年減少傾向で推移し、1割弱となっているが、性・年齢階層別でみると、30代男性については18.7%と、依然として高い水準で推移している。

	平成16年	平成18年	平成20年	平成21年	平成22年
週60時間以上の者	639万人	580万人	537万人	491万人	502万人
	12.2%	10.8%	10.0%	9.2%	9.4%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3553万人	3437万人	3377万人	3383万人
	64.0%	66.4%	63.7%	63.6%	63.6%
週35時間未満の者	1237万人	1205万人	1407万人	1431万人	1414万人
	23.6%	22.5%	26.1%	26.9%	26.6%
合 計	5243万人	5353万人	5394万人	5313万人	5316万人

### 30代男性で週労働時間60時間以上の者

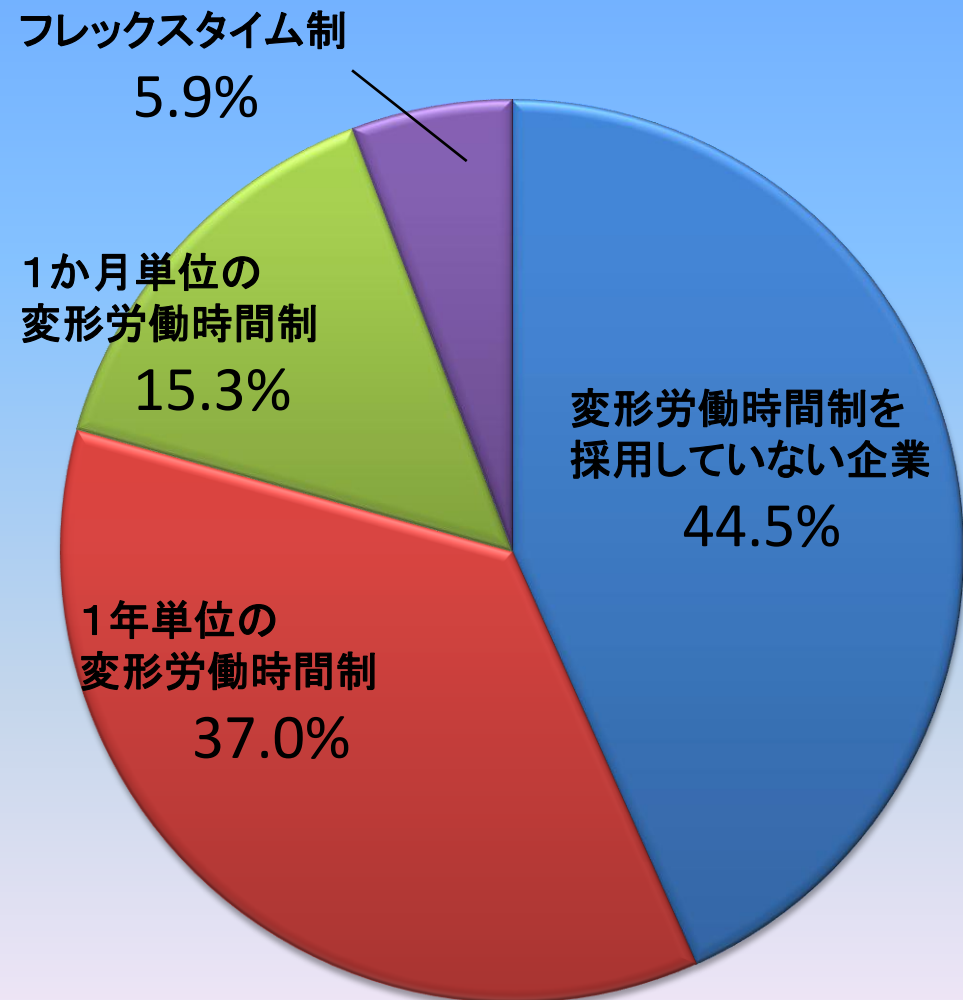
	平成16年	平成18年	平成20年	平成21年	平成22年
週60時間以上の者	153万人	176万人	172万人	150万人	153万人
	20.3%	20.2%	20.0%	18.0%	18.7%

※ 資料出所：総務省「労働力調査」

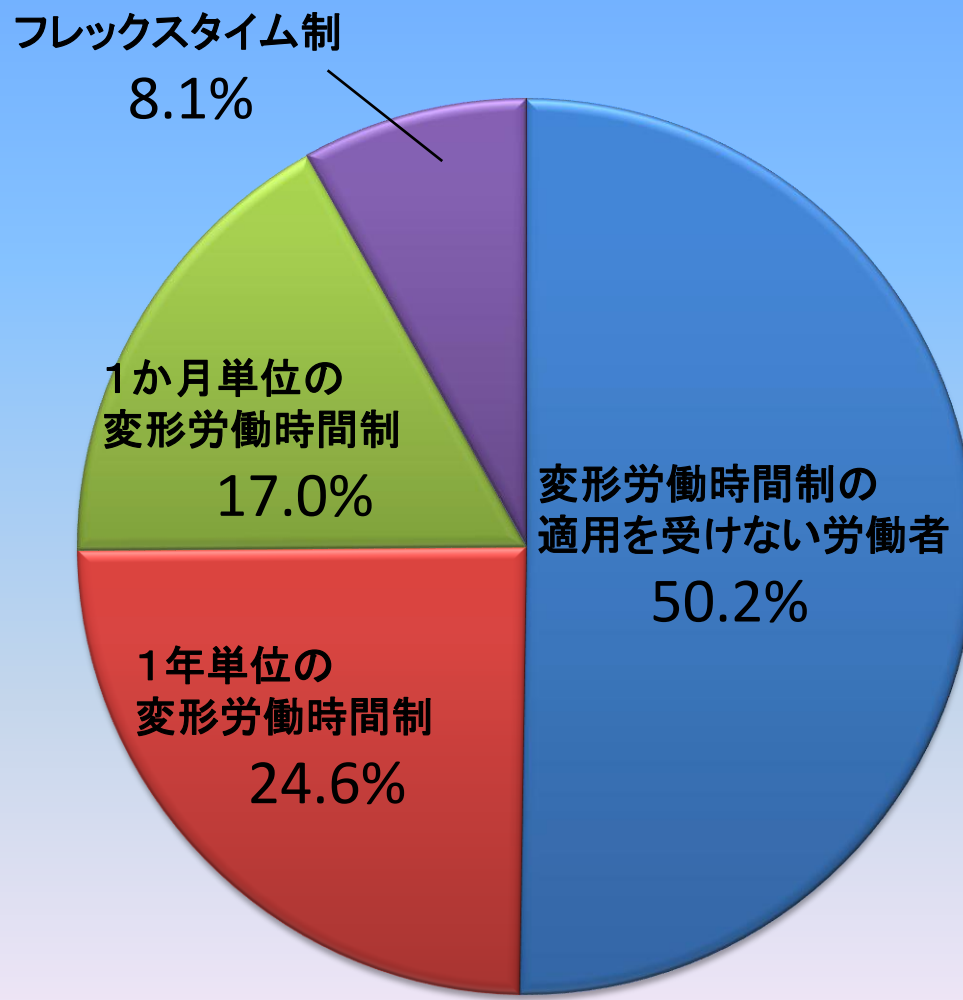
※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。



## 変形労働時間制の有無と 種類別採用企業数割合

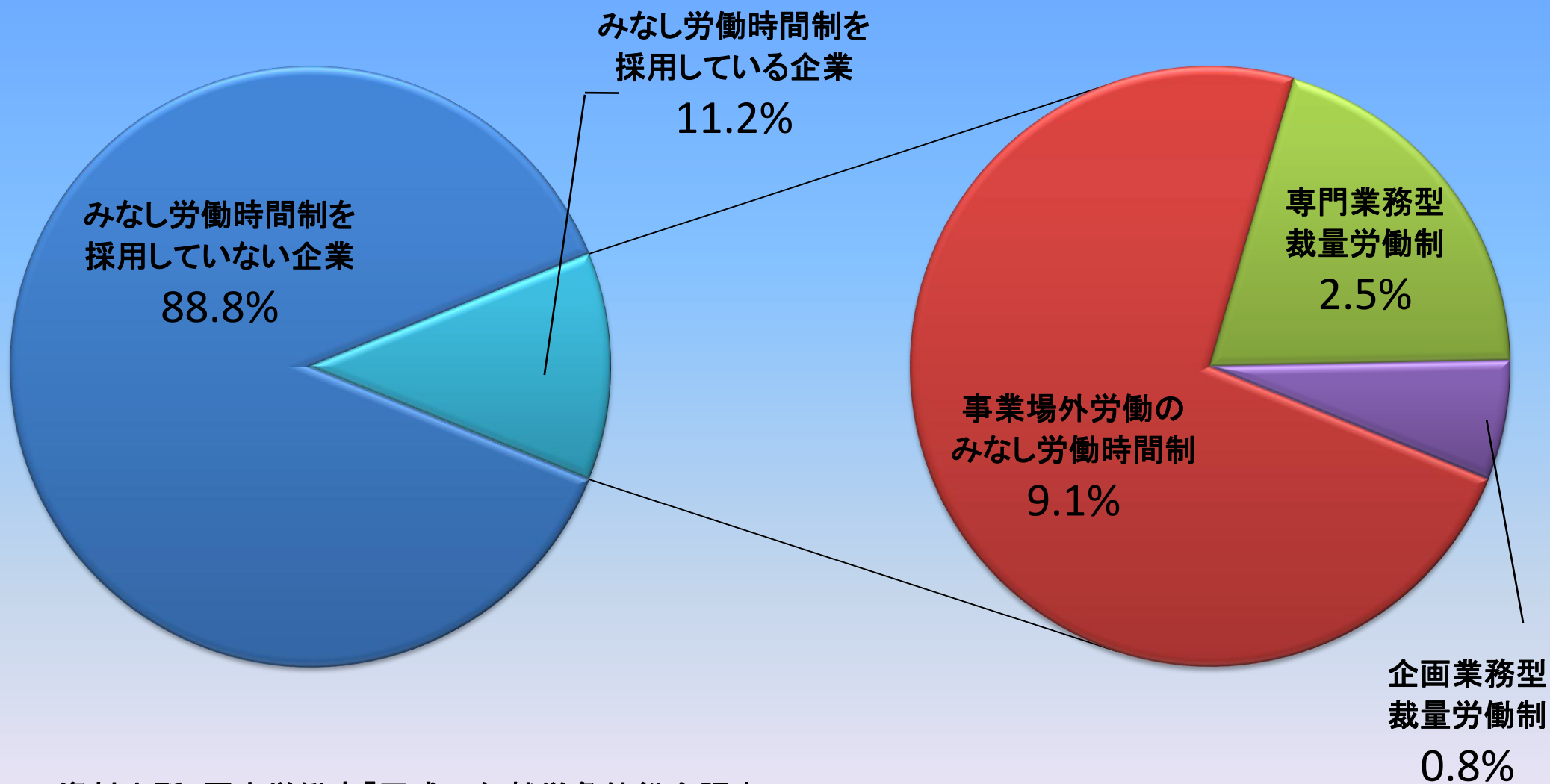


## 変形労働時間制の有無と 種類別適用労働者数割合



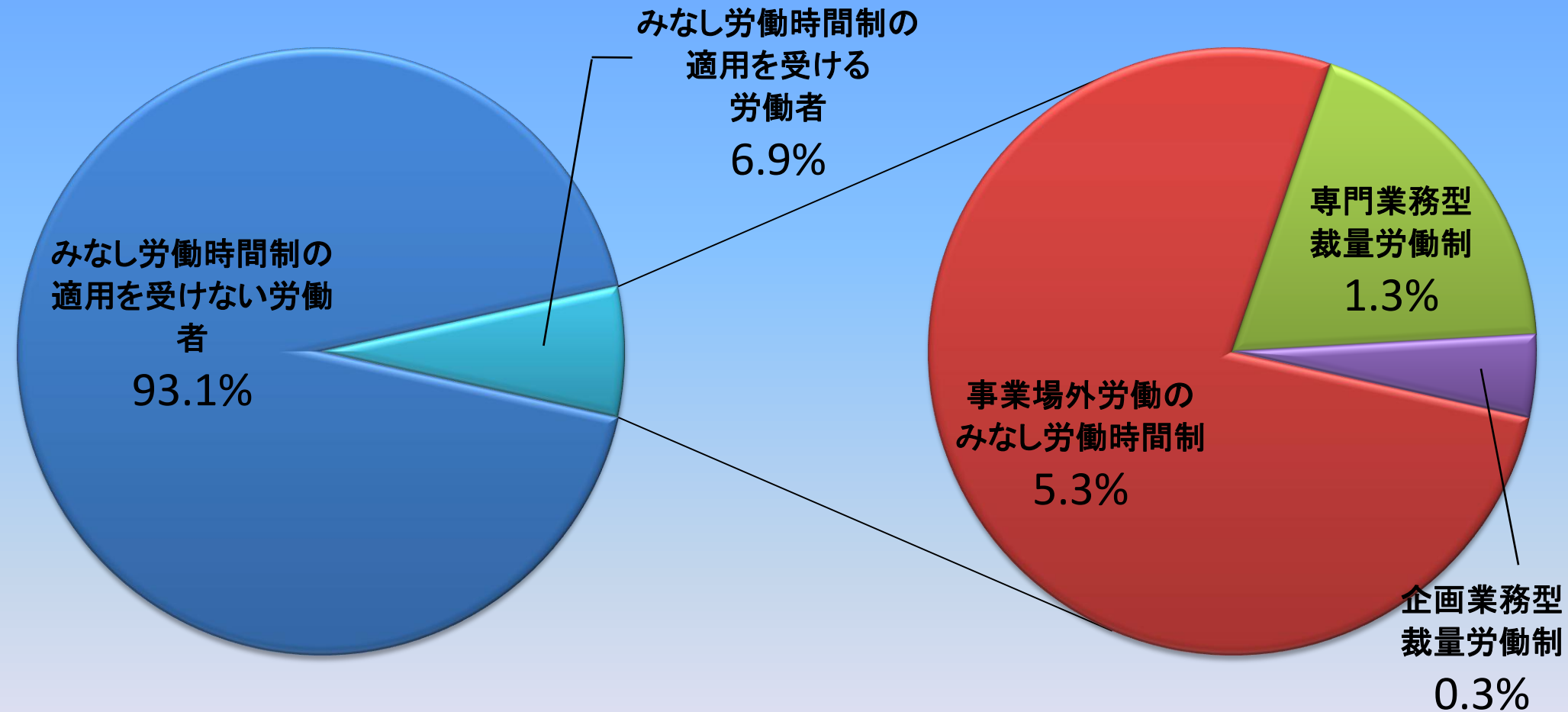
資料出所：厚生労働省「平成22年就労条件総合調査」

# みなし労働時間制の有無と種類別採用企業数割合



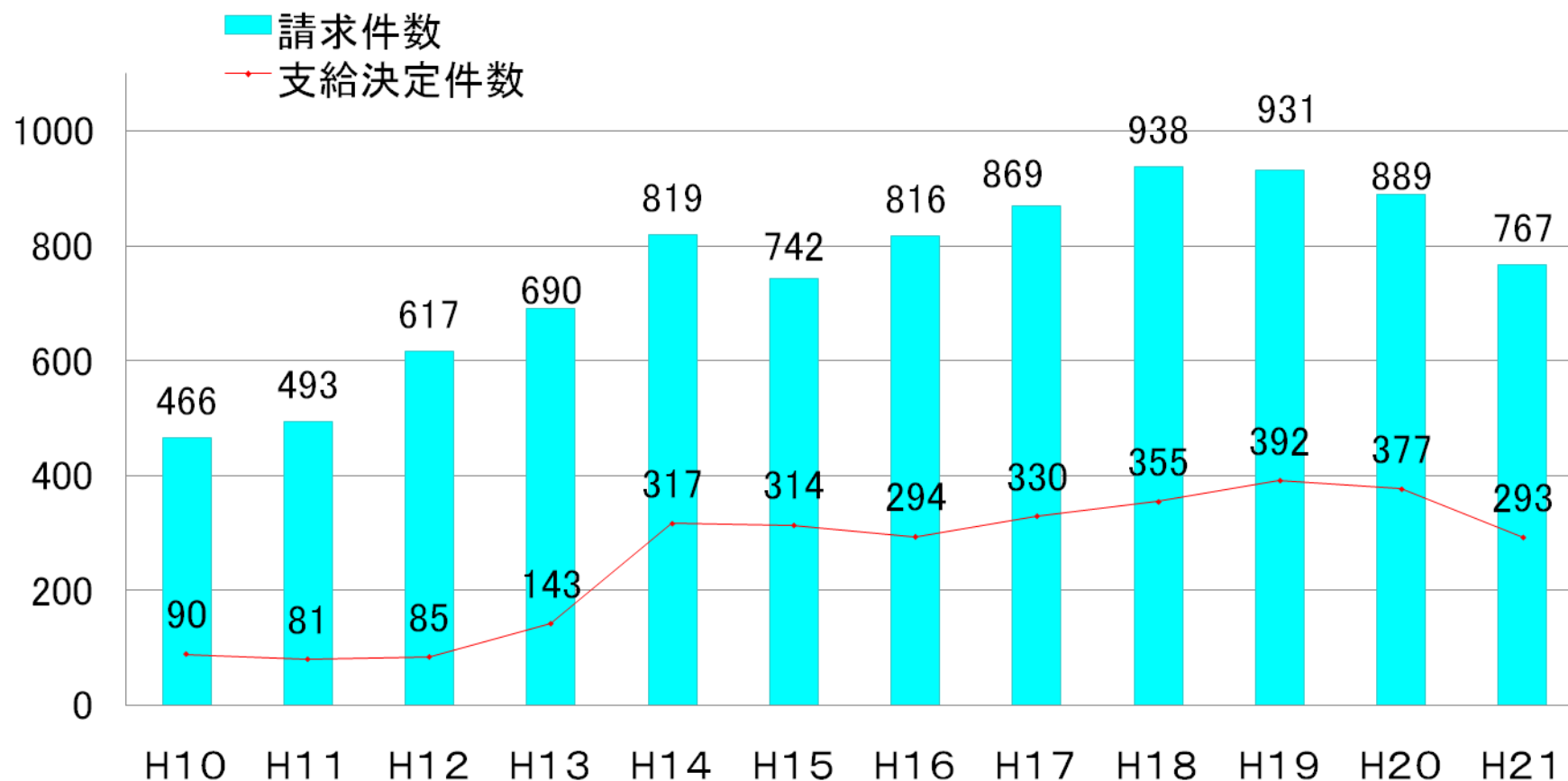
資料出所:厚生労働省「平成22年就労条件総合調査」

# みなし労働時間制の有無と種類別適用労働者数割合



資料出所：厚生労働省「平成22年就労条件総合調査」

# 脳・心臓疾患の労災補償状況



# 脳・心臓疾患に係る労災認定基準改正の端緒となった2つの最高裁判決

## 横浜南労基署長事件(最高裁第一小法廷判決 平成12年7月17日)

### 事案の概要

- 被災者は支店長付きの自動車運転者
- 発症当時54歳(男性)、脳動脈瘤の基礎疾患あり
- 支店長車運転中にくも膜下出血を発症



- 横浜南労基署は業務との因果関係が認められないとして不支給処分
- 被災者が不支給処分の取り消しを求めて提訴



- 第一審(横浜地裁判決):被災者側勝訴
- 控訴審(東京高裁判決):国側勝訴

### 最高裁判決要旨

- 被災者が発症前に従事した業務による過重な精神的、身体的負荷が被災者の基礎疾患をその自然の経過を超えて増悪させ、発症に至ったものとみるのが相当。

### 最高裁判決のポイント

- 業務の過重性評価に当たり、精神的緊張、業務の不規則性、拘束時間の長さ等の**具体的な就労態様による影響を判断要素として採用**。
- 過重な業務の継続による長期間の慢性的疲労や過度のストレスが基礎疾患を増悪させ、くも膜下出血の発症に至ったと判示。  
⇒**相当長期間にわたる業務による負荷を判断要素として採用**。

## 西宮労基署長事件(最高裁第一小法廷判決 平成12年7月17日)

### 事案の概要

- 被災者は大型観光バス運転者
- 発症当時51歳(男性)、高血圧症の基礎疾患あり
- バス運転中に高血圧性脳出血を発症



- 西宮労基署は業務との因果関係が認められないとして不支給処分
- 被災者が不支給処分の取り消しを求めて提訴



- 第一審(神戸地裁判決):被災者側勝訴
- 控訴審(大阪高裁判決):被災者側勝訴

### 最高裁判決要旨

- 高血圧性脳出血の発症と業務との間に相当因果関係を認めることができるとした原審の判断は、是認するに足りる。

### 最高裁判決により確定した大阪高裁判決のポイント

- 業務の過重性評価において比較すべき平均的労働者について、「**通常の勤務に耐え得る程度の基礎疾病を有する者をも含む平均的労働者を基準とすべきである**」とした。

# 平成21年度に業務上と認定された脳・心臓疾患事案に関する分析結果

## 分析対象の概要

分析の対象としたのは平成21年度に業務上と認定された脳・心臓疾患事案(負傷に起因するものは除く)293件のうち、認定基準が、異常な出来事以外である282件

① 労働時間が週60時間以上の週について

② 1か月平均の休日等の日数について 等

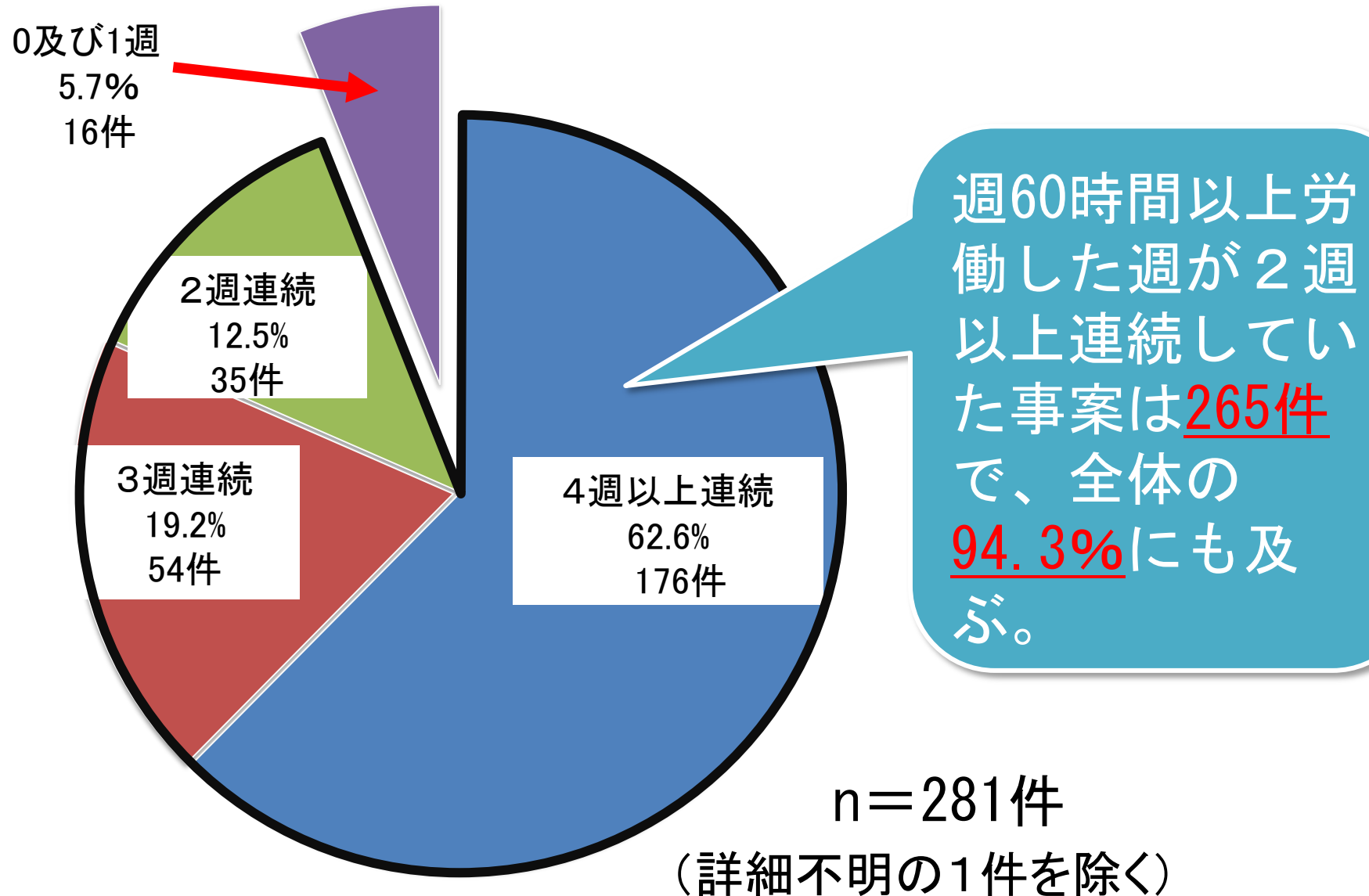
について分析

(労働条件政策課調べ)

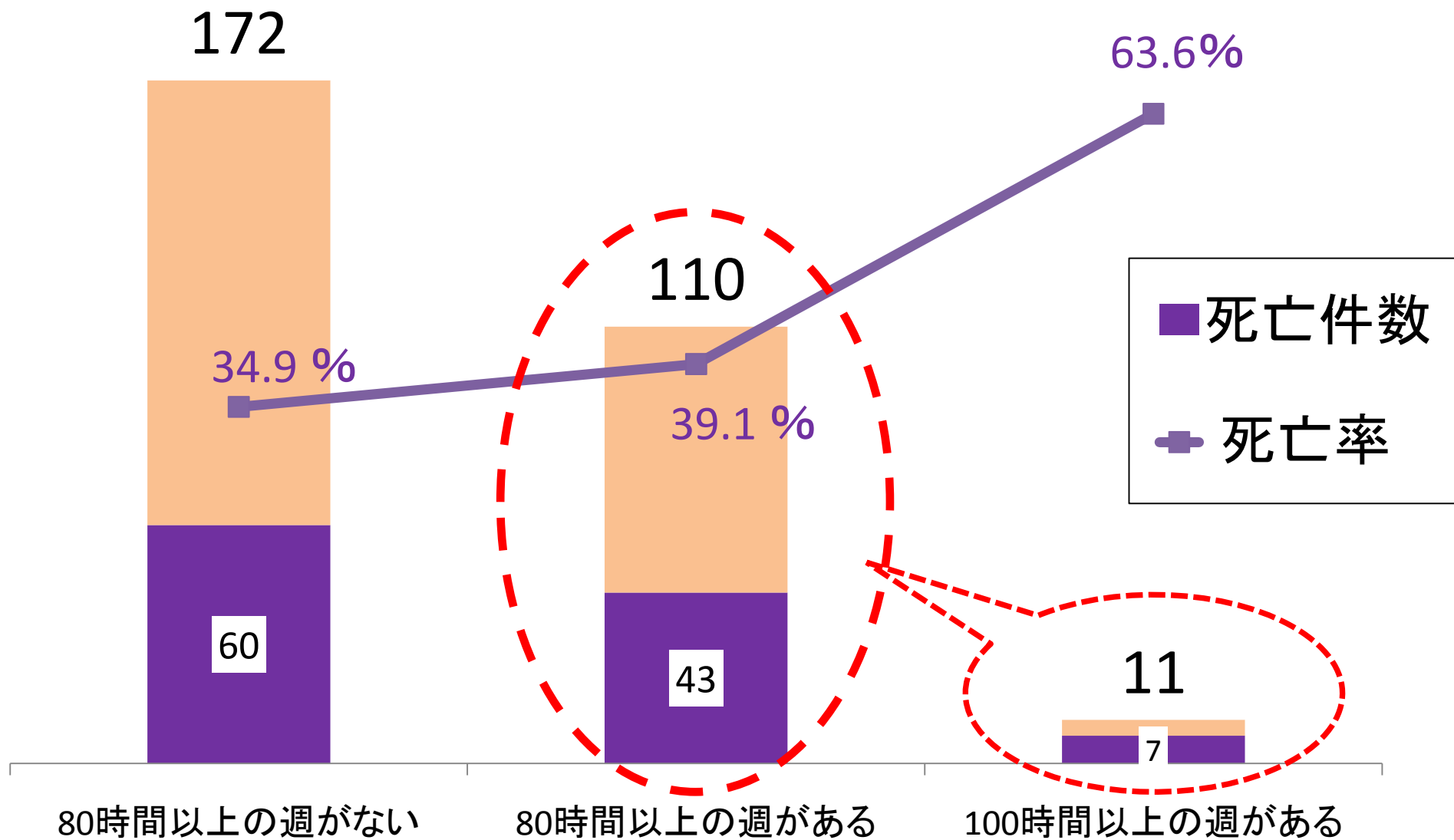
(参考)認定基準は以下のとおり

- ① 異常な出来事
- ② 短期間の過重業務(発症前おおむね1週間)
- ③ 長期間の過重業務(発症前おおむね6か月)

# 労働時間数が週60時間以上の連続週数と脳・心臓疾患に係る労災認定件数の関係について

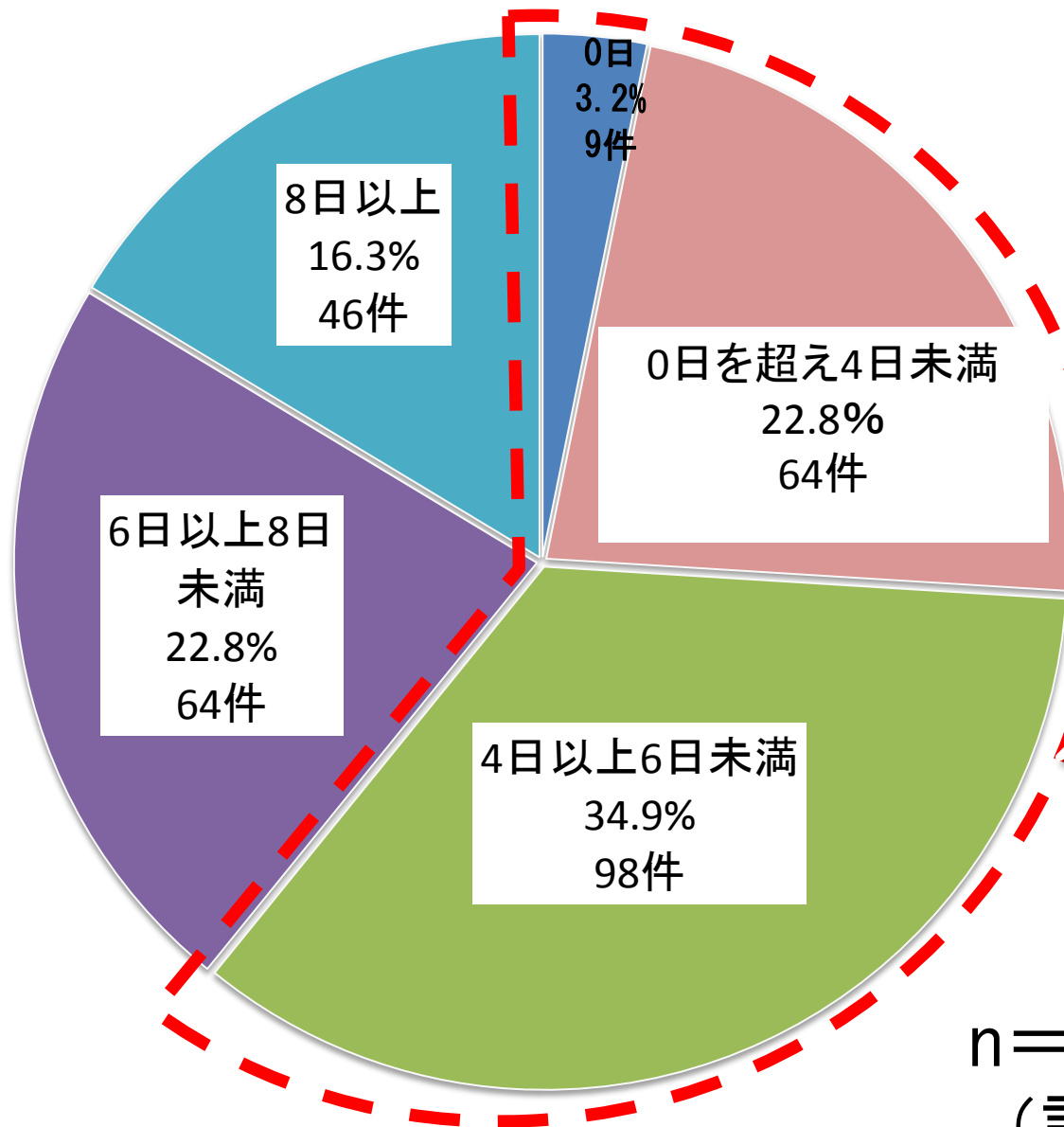


# 週の最大労働時間数に対する死亡件数(割合)





# 1か月平均の休日等の日数について



休日等の日数が 月  
6日未満は171件で、  
全体の60.9%

n=281件  
(詳細不明の1件を除く)

## 脳・心臓疾患の職種別支給決定件数と職種別雇用者数並びにその割合

職種	支給決定件数	支給決定件数 に占める割合 (A)	職種別 総雇用者数(万人) (平成21年)	総雇用者数に 占める職業別の 割合(B)	(A)－(B)
専門的・技術的職業 従事者	36	12.3	862	15.9	-3.6
管理的職業従事者	30	10.2	166	3.1	7.2
事務従事者	37	12.6	1257	23.2	-10.5
販売従事者	37	12.6	744	13.7	-1.1
サービス職業従事者	26	8.9	691	12.7	-3.9
運輸・通信従事者	85	29.0	188	3.5	25.5
生産工程・労務作業 者	35	11.9	1462	26.9	-15.0
その他の職種 (上記以外の職種)	7	2.4	55	1.0	1.4
合計	293	100	5425	100	0

注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2 「その他の職種(上記以外の職種)」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業作業者などである。

3 総雇用者数は、平成21年総務省統計局「労働力調査報告」B-9 職業別就業者数から抽出し、生産工程・労務作業者は、同表中の製造・政策機械運転及び建設作業と労務作業者を合計している。

# 脳・心臓疾患の業種別支給件数と業種別雇用者数並びにその割合

業種	支給決定件数	支給決定件数に 占める割合 (A) %	業種別 雇用者数(万人)	総雇用者数に 占める割合 (B) %	(A)－(B)
農業・林業・漁業・鉱業， 採石業，砂利採取業	1	0.3	60	1.2	-0.8
製 造 業	32	10.9	1015	19.5	-8.6
建 設 業	30	10.2	422	8.1	2.1
運 輸 業，郵 便 業	85	29.0	332	6.4	22.6
卸 売 ・ 小 売 業	46	15.7	935	18.0	-2.3
金 融 業 ・ 保 険 業	2	0.7	161	3.1	-2.4
教 育 ， 学 習 支 援 業	2	0.7	261	5.0	-4.3
医 療 ， 福 祉	9	3.1	588	11.3	-8.2
情 報 通 信 業	9	3.1	185	3.6	-0.5
宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	21	7.2	308	5.9	1.2
そ の 他 の 事 業 ( 上 記 以 外 の 事 業 )	56	19.1	931	17.9	1.2
合 計	293	100.0	5198	100.0	0.0

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 雇用者数は、平成21年総務省統計局「労働力調査報告」B-8 産業別雇用者数から抽出し、「公務」の産業を除いたものである。

3 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、支給決定件数については、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

# 株式会社 電通 民事訴訟事件の概要

## 東京地裁判決(平成8年3月28日)

→ (株)電通に約1億2,600万円の賠償命令

### 判断要旨

- 「会社は、自殺した社員の労働時間を把握し、過剰な長時間労働によって同社員の健康が阻害されないように配慮するという義務の履行を尽くしていたということができず、同社員の常軌を逸した長時間労働及び健康状態の悪化を知りながら、労働時間を軽減させるための具体的な措置を取らなかった過失がある」とした。

## 会社控訴

## 東京高裁判決(平成9年9月26日)

→ (株)電通に約8,900万円の賠償命令

### 判断要旨

- 「会社には、自殺した社員の長時間労働及び健康状態の悪化を知りながら、労働時間を軽減するための具体的な措置を取らなかった過失がある」とした。
- なお、自殺の原因には、同社員本人の事情も寄与しているとして、1審の賠償額を約3割減額。

## 会社、遺族双方が上告

## 最高裁判決(平成12年3月24日)【口頭弁論:平成12年2月18日】

### 判決内容

- 1審、2審に続いて電通の責任を認めた上で、2審判決を破棄、電通の責任をより大きく認める方向で審理を東京高裁に差し戻した。

## 東京高裁勧告(平成12年5月18日)

### 勧告内容

- 法的には最高裁で大部分が決着しているとして、原告と電通側の双方に職権で早期の和解を勧告。

監督署では  
同社員の自殺を  
労災として認定。

## 和解

平成12年6月23日  
和解成立

# 賃金不払残業対策の推進(関係通達)

平成13年4月

## ○「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」(通達発出)

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を規定。

- (1)始業・終業時刻の確認及び記録
- (2)始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法
- (3)自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置
- (4)労働時間の記録に関する書類の保存
- (5)労働時間を管理する者の職務
- (6)労働時間等設定改善委員会等の活用

平成15年5月

## ○「賃金不払残業総合対策要綱」(通達発出)

- ・「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」の策定
- ・「賃金不払残業解消キャンペーン月間」の実施
- ・都道府県レベルでの労使当事者意識改革の推進
- ・的確な監督指導等の実施と「賃金不払残業重点監督月間」の設定
- ・賃金不払残業に係る事例の取りまとめ

## ○「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(通達発出)

(1)労使に求められる役割

- ①労使の主体的取組
- ②使用者に求められる役割
- ③労働組合に求められる役割
- ④労使の協力

(2)労使が取り組むべき事項

- ①労働時間適正把握基準の遵守
- ②職場風土の改革
- ③適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備
- ④労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

## 平成21年度における賃金不払残業(サービス残業)の是正結果

- 全国の労働基準監督署が、平成21年4月から平成22年3月までの1年間に、残業に対する割増賃金が不払になっているとして労働基準法違反で是正指導した事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の状況は以下のとおり。

- ・是正企業数 1,221企業 (前年度比 332企業の減)
- ・支払われた割増賃金合計額 116億298万円 (同 80億1,053万円の減)
- ・対象労働者数 11万1,889人 (同 6万8,841人の減)
- ・割増賃金の平均額は1企業当たり950万円、労働者1人当たり 10万円
- ・1,000万円以上支払ったのは162企業で全体の13.3%、支払われた割増賃金の合計額は85億1,174万円で全体の73.4%を占める
- ・1企業での最高支払額は「12億4,206万円」(飲食店)、次いで「11億561万円」(銀行・信託業)、「5億3,913万円」(病院)の順

# 「労働時間」とは？

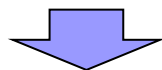
○ 「労働時間」とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにある時間をいい、現実作業に従事している時間のほかに、いわゆる「手待時間」(※)も「労働時間」となる。

(※)例えば、貨物の積込係が貨物自動車の到着を待機して身体を休めている場合、運転手が2名乗り込んで交替で運転に当たる場合において運転しない者が助手席で休息し、又は仮眠しているときなど

○ 労基法第34条の「休憩時間」と「手待時間」との相違は、使用者の指揮監督のもとにあるか否か、換言すれば、労働者の自由利用が保障されているか否かにある。

【参考】最高裁判例(平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決「三菱重工業長崎造船所事件」)

労働基準法上の労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、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否かにより客観的に決まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。」



いずれにしても **適正な労働時間管理** が重要