

JILPT 資料シリーズ

No. 267 2023年3月

# 過重負荷による労災認定事案の研究

## その4



JILPT 資料シリーズ No.267

2023年3月

# 過重負荷による労災認定事案の研究

## その4

## まえがき

平成26年に過労死等防止対策推進法が制定されてから8年が経過した。この間、過労死等防止対策大綱（「過労死等の防止のための対策に関する大綱」令和3年7月30日）の改定をはじめ、働き方改革による労働基準法や労働安全衛生法の改正（平成30年7月6日）が行なわれた。さらに、労災認定については、適正な労働時間の認定に関する通達（「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」令和3年3月30日，基補発0330第1号）の発出、脳・心臓疾患の認定基準（「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」令和3年9月14日，基発0914第1号）並びに精神障害認定基準（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」令和2年8月21日，基発0821第4号）の改定が行われ、長時間労働等による過重負荷の予防・抑制や、適正な労災認定の確保に向けて、制度政策上様々な取組みが進められてきた。しかし、直近の過労死等の統計資料（「令和3年度「過労死等の労災補償状況」」令和4年6月24日発表）を見ると、脳・心臓疾患事案の数は横ばいである一方、精神障害事案の数は増加傾向にある。このように、制度政策は進展が見られるものの、過労死や過労自殺、あるいは業務に起因した過重負荷によって生じる労働災害により、認定案件の複雑困難化、療養・休業の長期化、被災者の社会復帰等の諸課題への対処に關係の有限なリソースが費消されることが懸念される場所である。したがって、今後も過労死等の予防対策の推進に寄与すべく、調査研究をさらに進めていく意義があるといえる。

当機構では平成29年より、労働安全衛生総合研究所との共同研究として、過労死等の予防対策研究を社会科学分野からアプローチし、行ってきた。労働安全衛生総合研究所が保有する資料・情報量は膨大であり、社会科学分野の視点を以って検討すべき論点は多岐に亘る。研究成果を一つ一つ積み重ね、政策や実務に有益な貢献を継続していく必要がある。

本書における研究成果は積み重ねの一つである。本書が、政策面・実務面において参照され、長時間労働や過重負荷に起因する過労死等の予防・抑制の取組みへの手掛かりとなれば幸いである。

2023年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 樋口 美 雄

## 執筆担当者（初出順）

氏名	所属	担当
いけぞえ 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構 副統括主任研究員	調査研究の概要、第1章
ふじもと 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 リサーチアソシエイト	第1章
たかみ 高見 具広	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第2章

※執筆担当章が重複する場合は共著である。

### プロジェクト研究「多様な働き方と処遇」

サブテーマ「多様な働き方と労働時間等職場管理の在り方に関する調査研究」

#### メンバー（五十音順）

池添 弘邦	労働政策研究・研修機構	副統括研究員
石井 華絵	労働政策研究・研修機構	アシスタントフェロー
小倉 一哉	早稲田大学商学大学院	教授
高見 具広	労働政策研究・研修機構	主任研究員
藤本 隆史	労働政策研究・研修機構	リサーチアソシエイト

## 目 次

調査研究の概要	1
1. 調査研究の趣旨・目的	1
2. 調査研究の実施方法	1
(1) 調査研究の実施者（共同研究者）	1
(2) 調査研究の期間	1
(3) 調査研究の方法	1
(4) 調査研究の基軸	2
3. 調査研究結果の概要	2
第1章 裁量労働制適用者の労働時間と働き方：JILPT 調査データを用いた 基礎的検討	4
1. 目的	4
2. 方法	4
(1) 用いるデータ	4
(2) 検討の視点	5
(3) 分析方法	6
3. 結果	6
(1) 労働時間	6
(2) 労働時間管理	7
(3) 仕事の仕方・性質	10
(4) 職場管理	13
(5) 本人の仕事への意識	19
4. 考察	22
5. 結論	22
参考文献	23
付属資料【検討に用いた2013JILPT調査の質問項目】	24
第2章 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	29
1. 目的	29
2. 方法	32
3. 結果	33
(1) 事業場の労働時間管理に関わる問題	33
(2) 労働時間の把握と実態との乖離	34

(3) 労働時間管理が行われていなかった例	44
(4) 記録されている労働時間の業務性、労働密度	48
4. 考察	51
5. 結論	52
参考文献	53
附属表	54

# 調査研究の概要<sup>1</sup>

## 1. 調査研究の趣旨・目的

本研究は、独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター（以下、「過労死研究センター」という。）との共同研究の成果である。

過労死研究センターは、医学的見地から過労死等の過重な業務負担による健康障害の防止対策の調査研究を行っているところ、社会科学的視点からの調査研究は含まれていない。そこで当機構は、社会科学的視点を盛り込む形で過労死等予防の共同研究を過労死研究センターとともに行うこととした。その一方、当機構としても、一般的調査手法では窺い知ることが難しい長時間労働等過重負荷の発生要因について、過労死研究センターが保有する行政資料から詳細な探索を行うことが可能となるため、労働時間研究プロジェクトに資すると考え、プロジェクト研究の一部と位置付け、共同研究を行うこととした。

本研究は、過労死・過労自殺等の業務上災害が、なぜ、どのようにして発生するのかを、労働や職場の視点、すなわち、職務遂行や職場管理等の社会科学的視点から明らかにすることを目的とする。具体的には、労働時間の長さに着目しつつ、その背景には様々な、職場・業務の事情や物理的・心理的負荷が複雑に絡み合っており、過重労働を通じた過労死・過労自殺等の業務上災害が生じていると考えられるところ、個別事案における業務上災害発生の主な要因を明らかにし、さらに、集積した事案の類型化などを試みようとするものである。

## 2. 調査研究の実施方法

### （1）調査研究の実施者（共同研究者）

池添弘邦（当機構副統括研究員）、高見具広（当機構副主任研究員）、藤本隆史（当機構リサーチアソシエイト）、石井華絵（当機構アシスタントフェロー）。

### （2）調査研究の期間

令和3年度から令和5年度までの3年間（過労死研究センターにおける調査研究の第三期）。本資料シリーズに掲載の研究成果は、3年間のうちの1年目、令和3年度分のものである。

### （3）調査研究の方法

過労死研究センターは、国から過労死・過労自殺等の脳・心臓疾患、精神疾患に関する行政資料（主に労働基準監督署において認定・判断が行われた資料（調査復命書等資料））を提供され、保有し、調査研究に活用している。当機構側共同研究者4名（池添、高見、藤本、石井）も、上記行政資料の記述並びにその記述を基に過労死研究センターにおいて作成され

---

<sup>1</sup> 本研究の経緯、意義、方法については、JILPT資料シリーズNo. 223『過重負荷による労災認定事案の分析その1』（2020）の「序章」を参照されたい。

たデータベースを活用し、調査研究を行った。

#### (4) 調査研究の基軸

令和3年度の共同研究成果として、当機構側共同研究者は、

① 令和元年度の研究における裁量労働制適用者の業務上認定事案26事案を定性的に検討した結果から得られた結論を一般化しうるかを、既存データを用いた定量的な分析によって検討した。具体的には、労働政策研究・研修機構が2013年に実施した「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査」（労働者調査及び事業場調査）を通じて収集・整理したデータのうち、主に労働者調査結果のデータを用いて検討している（第1章「裁量労働制適用者の労働時間と働き方：JILPT 調査データを用いた基礎的検討—裁量労働制適用者の業務上認定事案から読み取れる論点に則して—」）。

また、

② 平成24～30年度における労災認定事案を対象に、労働時間の認定例を検討し、事業場における労働時間の把握・管理のあり方について考察した。具体的には、精神障害・生存事案を対象とし、「調査復命書」における「労働時間を認定した根拠」欄、及び、事案の内容に応じて「業務による心理的負荷の有無及びその内容」欄を検討した（第2章「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」）。

なお、以下本書では、脳・心臓疾患事案を「脳心事案」と、精神障害事案を「精神事案」と表記する。また、それぞれの労災認定基準<sup>2</sup>の表記に従い、脳心事案については「発症」と、精神事案については「発病」と表記する。

### 3. 調査研究結果の概要

第1章「裁量労働制適用者の労働時間と働き方：JILPT 調査データを用いた基礎的検討」は、上記①について調査研究を行ったものである。その結果、

(1) 裁量労働制適用者の実労働時間は、適用される労働時間制度別に見ても比較的長い。裁量労働制の種別では、企画型よりも専門型の方が長い。またその傾向は、出退勤管理の状況や管理職の管理の状況で比べた場合、労働者が自律的に業務を遂行していても、会社・上司又は取引先・顧客との関係があっても、変わらない。

(2) 事業場外みなし制や労働時間の適用除外と同様に、元々の労働時間管理の縛りが比較的緩い制度ほど、労働時間や勤務時間外の仕事関係の連絡等、仕事の負荷が高い傾向にある。

(3) 全体として、仕事の目標や業務の遂行方法の決定方法で、取引先または顧客と相談しつつ自ら決定する場合に労働時間が相対的に長いことや、上司への状況報告の頻度が高いほ

---

<sup>2</sup> 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（令和3年9月14日、基発0914第1号）、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（令和2年8月21日、基発0821第4号）。



うが労働時間が長いなど、裁量労働制適用の有無にかかわらず、職場内外の仕事関係者との関わり合いが濃い働き方をしている場合、実労働時間が長い傾向にある。裁量労働制に即すと、実際の職務遂行上、真に自己裁量ある働き方をしていないと言える。

(4)その一方で、仕事と余暇のバランスで仕事へのウェイトが高いほうが労働時間が長く、仕事に熱中して時間を忘れてしまう頻度が高いと労働時間も長いなど、裁量労働制適用者に限らず、仕事や会社に対する労働者の意識が実労働時間を長くしている。したがって、法律制度に則した職場での労働時間制度の運用のみならず、労働者側の意識を変えていく方策を政策・実務の両面において検討することも、長時間労働、ひいては過重負荷の軽減につながるのではないかと考えられる。

裁量労働制適用者、特に専門業務型は、他の労働時間制度と比べて、比較的労働時間が長く、負荷の高い労働環境にあることが分かった。その一方で、職場での仕事の管理との関係など、裁量労働制適用者に特有の傾向は、あまり見られなかった。今後は、“働き方”それ自体の在り方について幅広い視点から、過労死・過労自殺等労災保険事故の予防策が検討される必要があるのではないかと考えられる。

第2章「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」は、上記②について調査研究を行ったものである。その結果、残業時間の過少申告、タイムカード打刻のない残業・休日出勤、持ち帰り残業など、事業場の把握していた労働時間と請求人の主張する労働時間との間に乖離が見られる場合があり、事業場において実労働時間が正確に把握されていたかが論点となる。また、管理監督者扱いの者や専門的業務の従事者等について労働時間管理を行っていなかった例や、出勤簿への押印によって出勤有無の確認のみが行われていた例も見られる。さらには、タイムカード等をもとに労働時間が記録されていても、その時間の業務性や労働密度に対して事業場が疑義を呈する例もある。上記のケースでは、労災認定過程において、関係者聴取や客観的資料に基づいて労働時間の認定が行われている。

労災認定事案は、事業場における労働時間の把握・管理に係る論点を指し示す。労働時間管理が行われていなかった事案のほか、形式的には始業・終業時刻や時間外労働の管理が行われている場合でも、適正な業務量・スケジュールでなければ、実際は、業務の必要性から労働者の自己判断等による時間外労働が発生し、長時間労働となって労働者の健康が損なわれることがある。

過労死等を防止するための企業の労務管理として、労働時間の形式的な把握・管理だけでは不十分である。客観的な記録を基礎とした労働時間の適正な把握が求められるのはもちろんであるが、それだけでなく、長時間労働防止、労働者の健康確保のためには、適正な業務量、業務スケジュールであるかどうかなど、業務負荷の適切な配分や、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。

# 第1章 裁量労働制適用者の労働時間と働き方: JILPT 調査データを用いた 基礎的検討

—裁量労働制適用者の業務上認定事案から読み取れる論点に則して—

## <研究要旨>

【目的】本研究は、令和元年度に裁量労働制適用者の業務上認定事案を定性的に検討した結果から得られた結論を一般化しうるかを、既存データを用いた定量的な分析によって検討することを目的とする。

【方法】定量的な分析に当たっては、労働政策研究・研修機構が2013年に実施した「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査」（労働者調査及び事業場調査）を通じて収集・整理したデータのうち、主に労働者調査結果のデータを用いている。

【結果】検討の結果、裁量労働制適用者、特に専門業務型は、他の労働時間制度適用者と比べて、比較的労働時間が長く、負荷の高い労働環境にあることが分かった。しかし、職場での仕事の管理との関係など、裁量労働制適用者に特有の傾向は、あまり見られなかった。

【考察】個別事案の検討自体は重要であるが、裁量労働制適用者を特別に取り上げて検討を行った結果、特有の問題は見受けられなかった。

【この研究から分かったこと】今後は、“働き方”それ自体の在り方について様々な視点から、過労死・過労自殺等労災保険事故の予防が検討される必要性が示唆される。

【キーワード】労働時間、裁量労働制、働き方

## 1. 目的

本研究は、令和元年度の研究（池添2020）において、裁量労働制適用者の業務上認定事案26事案を定性的に検討した結果から得られた結論を一般化しうるかを、既存データを用いた定量的な分析によって検討を行うものである。

この分析を通じて、認定事案というデータの特質を超えて、予防対策を含め広く政策的検討課題の提示が可能となると考えられる。但し、今回の分析において事案検討結果が一般化されないとしても、それらを否定する趣旨ではない。

## 2. 方法

### (1) 用いるデータ

本研究においては、労働政策研究・研修機構が2013年に実施した「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査」（労働者調査及び事業場調査。以下、「2013調査」という）を通じて収集・整理したデータのうち、主に労働者調査結果のデータを用いる<sup>3</sup>。

<sup>3</sup> 調査の詳細については、労働政策研究・研修機構（2014a; 2014b）を参照。

この調査は、厚生労働省労働基準局が無作為抽出した事業場（専門業務型裁量労働制導入事業場3,159、企画業務型裁量労働制導入事業場2,255、計5,414）（以下、「厚労省サンプル」）と、そこで働く、一事業場当たり計10人の常用正社員、4,140人の労働者を対象として実施された<sup>4</sup>。

「厚労省サンプル」の有効回収率は、事業場票が29.8%（1,614票）、労働者票が18.5%（10,023票）であった。

## （2）検討の視点

令和元年度の研究では、裁量労働制が適用されていることと労働災害発生の関係性や、災害発生の具体的要因を探ることを目的とし、業務上認定された裁量労働制適用者の事案について、被災者の労働時間・職務遂行の状況や、事業場・上司による職場管理などの視点から事例分析を行った。

その結果から分かったことは、裁量労働制適用者の脳・心臓疾患や精神障害発症・発病の要因として、長期にわたる長時間労働があり、業務の専門性や業務区分の明確性により他者の協働が困難であることが長時間労働の背景ともなっていること、精神障害事案では被災者の性格も業務に過重な負荷がかかることに影響していること、また、精神障害事案については、職場における人間関係を契機として業務上の心理的負荷が生じ、労働災害が発生していることなどである。

事例分析の結果から導出した問は以下のとおりである。

### 【労働時間】

問1. 裁量労働制適用者の実労働時間はみなし時間よりも長いと言えるか？

### 【労働時間管理】

問2. 裁量労働制適用者に対する出退勤管理の態様は実労働時間の長さに影響を与えるか？

問3. 裁量労働制適用者の実労働時間管理は適正に行われていないと言えるか？

### 【仕事の仕方・性質】

問4. 裁量労働制適用者は他者との協働が困難ゆえに長時間労働あるいは過重労働となっているか？

問5. 裁量労働制適用者に求められている業務の量（実労働時間の長さ）と質は、他の時間制度適用者に比して高いと言えるか？

問6. 裁量労働制適用者に対して求められている労働の成果の質の高さは長時間労働あるいは過重労働に寄与しているか？

### 【職場管理】

問7. 裁量労働制適用者に対する管理職の不管理は長時間労働あるいは過重労働の要因と言

---

<sup>4</sup> 同時に、民間調査会社の事業場データベースに登録されている事業場を対象とした調査も実施したが、こちらは裁量労働制の適用労働者が少なく、今回の分析には使用しない。

えるか？

問8. 管理職又は会社の働きかけは裁量労働制適用者の長時間労働あるいは過重負荷を抑制するか？

問9. 人間関係の悪化は裁量労働制適用者の長時間労働あるいは過重労働に寄与しているか？

#### 【本人の仕事への意識】

問10. 裁量労働制適用者本人の仕事に対する意識は長時間労働あるいは過重労働に寄与しているか？

本研究では、上記のそれぞれの問を分析の視点とするが、既存データを用いた定量的分析により一般化が可能かを検討する。但し、使用する調査データの実査当時は過労死研究への参画を想定していなかったため、問題意識と設問の平仄は必ずしも合っていない。このため、問6や問9といった検討不能な項目があり、その他にも検討の視点として挙げた問を直接的に分析することが難しい項目があることに留意されたい。

### (3) 分析方法

上記のそれぞれの問について、調査票の質問項目の中から内容的に該当すると思われるものを取り上げて、実労働時間の比較など調査データを用いた定量的傾向の分析を行う。

分析の際、裁量労働制については「専門業務型」と「企画業務型」に分けて結果を示す。また、他の労働時間制度について、「変形労働時間制」は、「1週間単位」「1ヶ月単位」「1年単位」の合計である。

分析に使用した質問項目（付属資料）は、本章の末尾に掲げている。

## 3. 結果

### (1) 労働時間

問1. 裁量労働制適用者の実労働時間はみなし時間よりも長いと言えるか？

上記の問を検討するために、Q2(2) (2013調査の設問番号。以下同じ) 「1日のみなし労働時間」を月換算（月の労働日数を週休2日で22日として計算）した平均値と、Q2(3) 「1ヶ月の労働時間」<sup>5</sup>の平均値の比較を行った。

その結果、月換算の計算の仕方によるが、この計算結果では、「専門業務型」は「1ヶ月の労働時間」が203.8時間、「みなし労働時間」が191.6時間、「企画業務型」は「1ヶ月の労働時間」が194.4時間、「みなし労働時間」が185.7時間であり、「専門業務型」でも「企画業務型」でも、「みなし労働時間」は「1ヶ月の労働時間」より若干短い（図表1-1）。つまり、裁量労働制適用者の実労働時間はみなし時間よりも長いと言える。

---

<sup>5</sup> 2013年10月（平日は22日）の値。

図表1-1 1ヶ月の実労働時間と1日のみなし労働時間の比較(単位:時間)

	1ヶ月の実労働時間 (平均)		1日のみなし労働時間 (月換算:22日)	
専門業務型裁量労働制	203.8	(2671)	191.6	(2453)
企画業務型裁量労働制	194.4	(1148)	185.7	(1063)
通常の労働時間制度	186.8	(3003)		
変形労働時間制	192.1	(247)		
フレックスタイム制	187.8	(1194)		
事業場外みなし制	206.2	(201)		
労働時間制度の適用除外	200.2	(1309)		
労働時間制度 合計	194.8	(9773)	189.8	(3516)

注:カッコ内は度数(N)。以下、同じ。

## (2) 労働時間管理

### 1) 出退勤管理

#### 問2. 裁量労働制適用者に対する出退勤管理の態様は実労働時間の長さに影響を与えるか?

上記の問を検討するために、Q4「日々の出退勤」の状況別にQ2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値の比較を行った(図表1-2)。

「労働時間制度 合計」では、「出勤するかしないかは自由」の平均時間(203.1時間)が他よりも長く、実数は少ないが、「企画業務型」(204.5時間)や「通常の労働時間制度」(226.4時間)も同様である。「企画業務型」と「通常の労働時間制度」の違いとして、「一律の出退勤時刻がある」では、「企画業務型」の平均時間(194.6時間)は他と変わらないが、「通常の労働時間制度」(186.3時間)は他より短い。

また、「専門業務型」はそのような傾向はなく、「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」(200.3時間)で若干短い他は差が小さい。「専門業務型」は、出退勤管理の態様に関係なく平均の労働時間が200時間を超えていて長い傾向が見られる。

この結果から、裁量労働制適用者に対する出退勤管理の態様は実労働時間の長さに影響を与えないと言える。時間管理が比較的緩やかな制度の適用であるか、実労働時間管理や業務遂行すべき職場からの時間的・場所的解放度の高さが実労働時間を長くしているのではないかと考えられる。一方で、「事業場外みなし制」や「労働時間制度の適用除外」は「一律の出退勤時刻がある」が最も長い。

図表1-2 日々の出退勤別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	一律の出退勤時刻がある	決められた時間帯にいれば出退勤時刻は自由	出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある	出勤するかしないかは自由	合計
専門業務型裁量労働制	205.9 (1154)	205.6 (388)	200.3 (998)	206.6 (64)	203.7 (2604)
企画業務型裁量労働制	194.6 (562)	192.8 (130)	194.2 (405)	204.5 (15)	194.4 (1112)
通常の労働時間制度	186.3 (2763)	195.6 (70)	195.5 (44)	226.4 (5)	186.8 (2882)
変形労働時間制	193.0 (219)	179.3 (9)	205.7 (9)	200.0 (3)	193.0 (240)
フレックスタイム制	185.1 (458)	189.0 (486)	192.2 (211)	173.0 (2)	188.0 (1157)
事業場外みなし制	208.4 (139)	207.9 (16)	199.4 (33)	196.4 (9)	206.3 (197)
労働時間制度の適用除外	201.4 (738)	196.5 (89)	198.8 (383)	198.6 (51)	200.1 (1261)
労働時間制度 合計	193.3 (6033)	196.0 (1188)	197.9 (2083)	203.1 (149)	194.8 (9453)

## 2) 労働時間管理

### 問3. 裁量労働制適用者の実労働時間管理は適正に行われていないと言えるか？

上記の問を検討するために、仕事の態様に関する項目であるQ7a「深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に勤務すること」、Q7b「土曜日に勤務すること」、Q7c「日曜日や祝日に勤務すること」、Q7d「自宅で仕事をする事」、Q7e「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとること」、Q7f「休日が週に1日もないこと」の6つの項目を使用する。それぞれ「よくある」「ときどきある」「ほとんどない」「全くない」の4件法となっている。但し、これらの項目は仕事の態様を問う設問であるため、時間管理の適正さを直截的には説明しないということについて注意が必要である。

これらの項目については、小倉（2021）において同じ調査データを用いた労働時間制度別のクロス集計の結果が示されていて、「専門業務型」は、「変形労働時間制」や「事業場外みなし制」などとともに、「よくある」や「ときどきある」の比率が他よりも相対的に高い。

ここではまず、それぞれの項目の平均値<sup>6</sup>を比較した（図表1-3）。表では値の高い順に3つまで網掛けしたが、「専門業務型」はいずれの項目でも、「事業場外みなし制」とともに3番目までに入っている。

<sup>6</sup> それぞれの項目の値を、「よくある」=4、「ときどきある」=3、「ほとんどない」=2、「全くない」=1として平均値を算出した。

図表1-3 仕事の態様に関する各項目の平均値

	深夜の時間帯に勤務する	土曜日に勤務する	日曜日や祝日に勤務する	自宅で仕事を する	勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる	休日が週に1日もない
専門業務型裁量労働制	2.3 (2688)	2.7 (2694)	2.4 (2694)	2.2 (2698)	2.6 (2694)	1.7 (2697)
企画業務型裁量労働制	1.8 (1147)	2.3 (1151)	2.0 (1147)	1.9 (1147)	2.4 (1147)	1.3 (1148)
通常の労働時間制度	1.7 (3017)	2.3 (3017)	2.0 (3012)	1.6 (3025)	2.1 (3020)	1.3 (3019)
変形労働時間制	2.1 (247)	3.0 (248)	2.5 (248)	1.7 (249)	2.1 (247)	1.4 (250)
フレックスタイム制	1.8 (1199)	2.1 (1198)	1.9 (1198)	1.6 (1200)	2.1 (1201)	1.3 (1199)
事業場外みなし制	2.0 (205)	2.8 (204)	2.4 (204)	2.3 (204)	3.0 (206)	1.6 (205)
労働時間制度の適用除外	2.0 (1308)	2.5 (1311)	2.2 (1300)	2.1 (1305)	2.7 (1310)	1.5 (1311)
労働時間制度 合計	1.9 (9811)	2.4 (9823)	2.1 (9803)	1.9 (9828)	2.4 (9825)	1.4 (9829)

注：「よくある」=4、「ときどきある」=3、「ほとんどない」=2、「全くない」=1とした平均値。  
それぞれの項目について、値が高い順に3つまで網掛けしている。

次に、これら6つの項目の値を合計した合成変数（最小値6、最大値24）の平均値を比較した。すると、「専門業務型」（13.8）は「事業場外みなし制」（14.2）に次いで2番目に高い値であった（図表1-4）。

これらの結果から、「専門業務型」については、裁量労働制適用者の実労働時間管理は適正に行われていないと言える。但し、裁量労働制以外の時間制度適用者でも見られるため、特有の傾向とは言えない。

高見（2021）では、同じ調査データを用いて裁量労働制適用者の健康確保について分析しているが、裁量労働制適用者は通常の労働時間制の者より睡眠時間が短い傾向が見られ、また、睡眠時間の短さには、実労働時間とともに深夜労働の頻度や自宅での仕事の頻度の影響も伺えることから、休息時間の確保に課題があることが示されている。

図表1-4 仕事の態様に関する項目の合成変数の平均値

	合成変数の 平均値	(N)
専門業務型裁量労働制	13.8	(2651)
企画業務型裁量労働制	11.6	(1133)
通常の労働時間制度	10.9	(2977)
変形労働時間制	12.9	(244)
フレックスタイム制	10.6	(1190)
事業場外みなし制	14.2	(200)
労働時間制度の適用除外	12.9	(1285)
労働時間制度 合計	12.1	(9680)

注：表3の6つの項目の値の合計の平均値。

### (3) 仕事の仕方・性質

#### 1) 他者との協働

問4. 裁量労働制適用者は他者との協働が困難ゆえに長時間労働あるいは過重労働となっているか？

質問項目の中に「他者との協働の困難性」を示す項目が見当たらないため、Q15c「現在の仕事について 1人でこなせる仕事が多い」について、これが「当てはまらない」人は「1人ではこなせない仕事が多い」とみなして、Q2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較した。また、同項目について、Q29付問「裁量労働制への不満点」（複数回答）で「業務量が過大」を選択している比率を比較した。

まず、労働時間の平均値は、「専門業務型」や「企画業務型」の「当てはまらない」（つまり、1人ではこなせない）が高く（「専門業務型」211.0時間、「企画業務型」204.1時間）、1人でこなせる仕事が多いほうが平均時間が短い（図表1-5）。他者との協働労働で労働時間が長くなると言える。つまり、裁量労働制に則すると、業務遂行が本質的に裁量性ある働き方ではない場合があるということの意味している可能性がある。

図表1-5 「1人でこなせる仕事が多い」の程度別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	合計
専門業務型裁量労働制	202.2 (627)	203.0 (1222)	205.2 (674)	211.0 (135)	203.8 (2658)
企画業務型裁量労働制	190.4 (233)	195.0 (543)	194.1 (318)	204.1 (49)	194.2 (1143)
通常の労働時間制度	183.2 (569)	185.2 (1415)	190.1 (844)	195.2 (161)	186.7 (2989)
変形労働時間制	189.5 (47)	191.7 (110)	194.1 (71)	190.8 (17)	191.9 (245)
フレックスタイム制	185.4 (227)	187.0 (596)	190.9 (308)	190.1 (55)	187.8 (1186)
事業場外みなし制	213.2 (40)	202.7 (104)	203.8 (43)	221.2 (12)	206.2 (199)
労働時間制度の適用除外	201.2 (198)	198.6 (484)	200.7 (521)	203.8 (102)	200.2 (1305)
合計	193.1 (1941)	193.5 (4474)	196.6 (2779)	201.6 (531)	194.7 (9725)

次に、裁量労働制への不満点として「業務量が過大」（複数回答の1項目）と回答しているのは、「専門業務型」は「当てはまらない」（つまり、1人ではこなせない）が高く（65.1%）、「企画業務型」は「当てはまらない」（47.4%）と「あまり当てはまらない」（55.2%）が高い（図表1-6）<sup>7</sup>。労働時間と同様に、「1人ではこなせない」仕事が多いほうが負荷が高

<sup>7</sup> 「1人でこなせる仕事が多い」か否かについて「当てはまる」から「当てはまらない」のそれぞれの4つの選択肢において、裁量労働制の適用に関する不満点として「業務量が過大」を選んでいるかどうか、つまり「不満あり」か「不満なし」の二択のうち、「不満あり」の比率を示した。



い（不満の割合が高い）傾向が見られる。

図表1-6 「1人でこなせる仕事が多い」の程度別・裁量労働制適用の不満点「業務量が過大」の比率(%)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	合計
専門業務型裁量労働制	48.7% (73)	47.3% (164)	48.8% (126)	65.1% (41)	49.4% (404)
企画業務型裁量労働制	27.5% (11)	34.3% (37)	55.2% (37)	47.4% (9)	40.2% (94)
合計	44.2% (84)	44.2% (201)	50.2% (163)	61.0% (50)	47.3% (498)

これらの結果から、裁量労働制適用者は他者との協働が困難ゆえに長時間労働あるいは過重労働となっているとは言えない。むしろ、他者との協働が労働時間を長くしている。但し、他の時間制度でも同様の傾向が見られるため、必ずしも裁量労働制に特有の傾向とは言えない。

## 2) 求められる業務量

問5. 裁量労働制適用者に求められている業務の量（実労働時間の長さ）と質は、他の時間制度適用者に比して高いと言えるか？

業務の「質」を示す項目がないため、求められる業務の負荷を示すQ15i「求められる仕事量（ノルマ）が多い」、Q15j「締切り・納期がタイトな仕事が多い」について、実際に労働時間が長いのか、Q2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較する。それぞれ「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の4件法となっている。小倉（2021）において、同じ調査データを用いたこれらの項目のクロス集計結果が示されており、Q15i「求められる仕事量（ノルマ）が多い」もQ15j「締切り・納期がタイトな仕事が多い」も、「専門業務型」の「当てはまる」及び「やや当てはまる」が「事業場外みなし制」などとともに相対的に多い。

労働時間の平均値について、Q15i「求められる仕事量（ノルマ）が多い」では、「専門業務型」で「当てはまる」（219.2時間）や「やや当てはまる」（203.8時間）が相対的に長い。

「事業場外みなし制」や「労働時間制度の適用除外」も同様である。一方、「企画業務型」は「当てはまる」（204.5時間）が最も長いものの、「通常の労働時間制度」（204.6時間）とほとんど差がなく、「労働時間制度 合計」（212.5時間）より短い（図表1-7）。

図表1-7 「求められる仕事量(ノルマ)が多い」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	合計
専門業務型裁量労働制	219.2 (629)	203.8 (1252)	190.9 (680)	192.4 (97)	203.7 (2658)
企画業務型裁量労働制	204.5 (180)	194.8 (558)	190.5 (343)	178.4 (62)	194.1 (1143)
通常の労働時間制度	204.6 (349)	191.9 (1110)	180.3 (1104)	175.3 (424)	186.8 (2987)
変形労働時間制	214.7 (38)	196.4 (94)	179.4 (86)	184.0 (26)	191.9 (244)
フレックスタイム制	203.8 (151)	192.6 (489)	180.4 (436)	174.8 (114)	187.8 (1190)
事業場外みなし制	216.1 (72)	204.3 (87)	193.4 (35)	191.9 (7)	206.2 (201)
労働時間制度の適用除外	216.0 (255)	202.0 (606)	188.7 (375)	188.8 (71)	200.2 (1307)
合計	212.5 (1674)	197.7 (4196)	185.0 (3059)	179.2 (801)	194.7 (9730)

Q15j「締切り・納期がタイトな仕事が多い」についても、「専門業務型」で「当てはまる」(213.5時間)や「やや当てはまる」(203.2時間)の平均時間が相対的に長い。「事業場外みなし制」や「労働時間制度の適用除外」も同様である。一方、「企画業務型」は「当てはまる」(203.5時間)は「通常の労働時間制度」(200.2時間)より長いものの「労働時間制度 合計」(207.8時間)よりは短く、「やや当てはまる」(195.4時間)は「通常の労働時間制度」(188.6時間)より長いものの「労働時間制度 合計」(195.5時間)とは差がない(図表1-8)。

図表1-8 「締切り・納期がタイトな仕事が多い」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	合計
専門業務型裁量労働制	213.5 (876)	203.2 (1185)	190.7 (531)	186.6 (67)	203.7 (2659)
企画業務型裁量労働制	203.5 (214)	195.4 (613)	186.7 (293)	170.2 (24)	194.2 (1144)
通常の労働時間制度	200.2 (538)	188.6 (1284)	179.9 (955)	173.0 (215)	186.8 (2992)
変形労働時間制	211.9 (46)	191.6 (96)	182.2 (84)	187.8 (19)	191.9 (245)
フレックスタイム制	200.5 (237)	188.8 (540)	181.3 (359)	167.0 (55)	187.9 (1191)
事業場外みなし制	211.7 (69)	204.5 (97)	199.3 (29)	202.4 (5)	206.2 (200)
労働時間制度の適用除外	212.1 (300)	200.0 (647)	190.7 (324)	186.1 (31)	200.1 (1302)
合計	207.8 (2280)	195.5 (4462)	184.8 (2575)	176.3 (416)	194.7 (9733)

これらの結果から、「専門業務型」については、求められている業務の量（実労働時間の長さ）が他の時間制度適用者に比して多い（長い）と言えそうである。但し、他の時間制度適用者でも同様の傾向が見られるため、特有の傾向とは言えない。

#### （４）職場管理

##### １）管理職の不管理

問7. 裁量労働制適用者に対する管理職の不管理は長時間労働あるいは過重労働の要因と言えるか？

ここでは、「管理職の管理」に関連する質問項目として、Q16「仕事の目標等の決定方法」、Q17「業務の遂行方法」、Q18「上司の業務指示」、Q19「上司への状況報告の頻度」、Q20「状況報告への上司の対応」、Q21「追加仕事の頻度」といった上司との関わりに関する項目を用いて、Q2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較する。

まず、Q16「仕事の目標等の決定方法」について、「労働時間制度 合計」では「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」の平均時間（201.8時間）が最も長く、その他は差が小さい。「企画業務型」は、「労働時間制度 合計」と同じく「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」（201.8時間）が最も長い、「自らが単独で決定」（186.4時間）が他より短い。

「専門業務型」は「会社または上司が設定」（210.2時間）が最も長い一方、「自らが単独で決定」（209.0時間）が次いで長く、その差は小さい。「事業場外みなし制」は「会社または上司が設定」（217.4時間）が最も長い（図表1-9）。

図表1-9 仕事の目標等の決定方法別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	会社または 上司が設定	自分の意見を 踏まえて上司 が設定	上司と相談 しつつ自ら決 定	取引先また は顧客と相 談しつつ自ら 決定	作業を共に 行っている チームの者と 相談しつつ 自ら決定	自らが単 独で決定	その他	合計
専門業務型裁量労働制	210.2 (436)	201.5 (515)	200.8 (733)	205.0 (350)	200.3 (402)	209.0 (168)	212.6 (63)	203.8 (2667)
企画業務型裁量労働制	197.8 (206)	193.2 (272)	192.3 (501)	201.8 (43)	194.8 (83)	186.4 (25)	210.6 (15)	194.2 (1145)
通常の労働時間制度	189.4 (797)	187.3 (578)	183.8 (1028)	193.8 (126)	186.9 (301)	183.4 (105)	187.4 (56)	186.8 (2991)
変形労働時間制	192.3 (77)	182.6 (59)	194.8 (54)	208.1 (8)	197.7 (32)	203.2 (5)	196.8 (8)	192.1 (243)
フレックスタイム制	188.2 (281)	188.6 (269)	185.1 (422)	195.0 (64)	190.8 (107)	186.5 (35)	195.6 (14)	187.8 (1192)
事業場外みなし制	217.4 (64)	205.2 (43)	198.1 (67)	195.6 (11)	197.5 (11)	210.0 (2)	199.0 (2)	205.8 (200)
労働時間制度の適用除外	204.0 (200)	200.7 (190)	198.6 (572)	204.6 (104)	202.6 (150)	187.3 (66)	206.3 (21)	200.2 (1303)
労働時間制度 合計	196.9 (2061)	193.7 (1926)	191.9 (3377)	201.8 (706)	195.4 (1086)	195.4 (406)	201.6 (179)	194.7 (9741)

同項目について、高見（2016）は同じ調査データを用いて、裁量労働制適用者<sup>8</sup>の月間実労働時間や仕事による多忙状態<sup>9</sup>の規定要因を多変量解析によって分析しており、Q16のカテゴリのうち、「会社または上司が設定」が労働時間が長く、多忙状態になりやすい要因であることを示している。ここでは、その分析で用いられていた仕事による多忙状態の合成変数の値を労働時間制度別に平均値を比較した（図表1-10）。すると、「専門業務型」では「会社または上司が設定」（9.1）が最も高く、「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」（8.8）や「自らが単独で決定」（8.8）も高い。「企画業務型」は、「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」（9.1）が最も高く、「会社または上司が設定」（8.6）が次いで高い。「労働時間制度 合計」では「会社または上司が設定」（8.5）や「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」（8.6）の値が高く、「事業場外みなし制」は「会社または上司が設定」（9.2）が最も高い。

図表1-10 仕事の目標等の決定方法別・仕事による多忙状態の比較

	会社または 上司が設定	自分の意見を 踏まえて上司 が設定	上司と相談 しつつ自ら決 定	取引先また は顧客と相 談しつつ自ら 決定	作業を共に 行っている チームの者と 相談しつつ 自ら決定	自らが単 独で決定	その他	合計
専門業務型裁量労働制	9.1 (445)	8.4 (519)	8.4 (745)	8.8 (352)	8.5 (413)	8.8 (177)	9.3 (64)	8.6 (2715)
企画業務型裁量労働制	8.6 (206)	8.1 (277)	7.9 (503)	9.1 (43)	7.9 (84)	7.2 (25)	8.6 (16)	8.1 (1154)
通常の労働時間制度	8.2 (812)	7.7 (585)	7.7 (1034)	8.4 (130)	7.7 (311)	7.6 (109)	8.5 (56)	7.9 (3037)
変形労働時間制	8.5 (76)	7.8 (59)	7.9 (56)	8.4 (8)	8.0 (33)	7.4 (5)	8.9 (8)	8.1 (245)
フレックスタイム制	8.3 (287)	7.8 (272)	7.9 (425)	8.8 (64)	8.3 (107)	7.9 (37)	8.1 (14)	8.1 (1206)
事業場外みなし制	9.2 (65)	8.5 (44)	8.5 (69)	7.5 (12)	9.2 (12)	8.0 (2)	9.0 (3)	8.7 (207)
労働時間制度の適用除外	8.6 (201)	8.1 (191)	7.7 (581)	8.2 (104)	8.1 (152)	7.7 (66)	8.7 (21)	8.0 (1316)
労働時間制度 合計	8.5 (2092)	8.0 (1947)	7.9 (3413)	8.6 (713)	8.1 (1112)	8.1 (421)	8.8 (182)	8.2 (9880)

注：「一日の仕事になかなか区切りをつけられない」「時間に追われている感覚がある」「仕事のために自分自身や家族のことを行う時間が十分にとれない」の、それぞれの頻度（4件法）を点数化し、合計したものの平均値。

Q17「業務の遂行方法」については、「労働時間制度 合計」と「企画業務型」では「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」の平均時間が最も長く（「労働時間制度 合計」201.4時間、「企画業務型」202.3時間）、「企画業務型」は「自らが単独で決定」（189.8時間）が最も短い。「専門業務型」は「会社または上司が設定」（208.7時間）が最も長い（図表1-11）。

<sup>8</sup> この分析では「専門業務型」と「企画業務型」に分けていない。

<sup>9</sup> 「一日の仕事になかなか区切りをつけられない」「時間に追われている感覚がある」「仕事のために自分自身や家族のことを行う時間が十分にとれない」という3つの項目の、それぞれの頻度（4件法）を点数化し、合計したもの（最小値3、最大値12）。

図表1-11 業務の遂行方法別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	会社または 上司が設定	自分の意見を 踏まえて上司 が決定	上司と相談 しつつ自ら決 定	取引先また は顧客と相 談しつつ自ら 決定	作業を共に 行っている チームの者と 相談しつつ 自ら決定	自らが単 独で決定	その他	合計
専門業務型裁量労働制	208.7 (144)	205.9 (340)	203.1 (944)	203.7 (241)	201.5 (720)	205.7 (249)	214.6 (28)	203.7 (2666)
企画業務型裁量労働制	193.2 (67)	199.4 (165)	192.5 (615)	202.3 (48)	195.0 (159)	189.8 (83)	203.0 (8)	194.2 (1145)
通常の労働時間制度	184.8 (366)	188.6 (537)	186.2 (1222)	194.7 (111)	185.9 (532)	186.2 (200)	192.0 (23)	186.8 (2991)
変形労働時間制	188.1 (45)	184.2 (49)	194.7 (75)	199.0 (6)	195.9 (51)	198.3 (13)	199.4 (5)	192.0 (244)
フレックスタイム制	183.2 (94)	189.2 (199)	186.9 (514)	201.7 (34)	188.6 (267)	186.7 (77)	190.6 (7)	187.8 (1192)
事業場外みなし制	217.4 (13)	200.0 (34)	202.4 (101)	223.6 (10)	203.5 (23)	220.5 (18)	-	205.8 (199)
労働時間制度の適用除外	205.6 (52)	200.2 (127)	199.9 (597)	200.4 (72)	200.3 (305)	198.4 (140)	209.7 (10)	200.2 (1303)
労働時間制度 合計	191.8 (781)	195.1 (1451)	193.7 (4068)	201.4 (522)	195.0 (2057)	196.0 (780)	203.4 (81)	194.7 (9740)

Q18「上司の業務指示」については、「労働時間制度 合計」では「指示はない」(196.6時間)と「業務の目的等基本的事項についてのみ指示がある」(195.1時間)が長く、「専門業務型」も「指示はない」の平均時間(206.6時間)が最も長いものの他との差は小さい。「企画業務型」は「具体的な仕事の内容について指示がある」(196.6時間)が最も長く、「指示はない」(188.8時間)が最も短い差は大きくない。全体として顕著な差は見られない(図表1-12)。

図表1-12 上司の業務指示別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	指示はない	業務の目的等 基本的事項に ついてのみ指 示がある	具体的な仕 事の内容に ついて指示が ある	業務の遂行 手段等を含 め具体的な 指示がある	その他	合計
専門業務型裁量労働制	206.6 (354)	202.2 (1806)	204.7 (376)	204.9 (61)	218.3 (60)	203.6 (2657)
企画業務型裁量労働制	188.8 (72)	194.0 (857)	196.6 (167)	192.4 (34)	207.1 (16)	194.2 (1146)
通常の労働時間制度	187.6 (272)	186.9 (1691)	186.5 (820)	183.2 (142)	193.6 (56)	186.8 (2981)
変形労働時間制	203.3 (27)	192.3 (138)	184.6 (62)	198.8 (15)	187.3 (3)	191.9 (245)
フレックスタイム制	187.2 (93)	188.7 (705)	187.3 (331)	183.0 (44)	175.6 (18)	187.8 (1191)
事業場外みなし制	203.9 (10)	202.3 (114)	210.5 (60)	214.6 (14)	220.0 (1)	205.8 (199)
労働時間制度の適用除外	196.9 (143)	200.9 (997)	198.3 (135)	194.4 (13)	201.7 (19)	200.1 (1307)
労働時間制度 合計	196.6 (971)	195.1 (6308)	192.5 (1951)	190.8 (323)	202.5 (173)	194.7 (9726)

Q19「上司への状況報告の頻度」について、「労働時間制度 合計」では「日々」（195.7時間）「週ごと」（195.1時間）「月ごと」（194.4時間）が長く、全体的に同様の傾向が見られる。「専門業務型」や「事業場外みなし制」、「労働時間制度の適用除外」は「日々」の平均時間が特に長い（「専門業務型」（208.6時間）、「事業場外みなし制」（208.0時間）、「労働時間制度の適用除外」（203.5時間））（図表1-13）。

図表1-13 上司への状況報告の頻度別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	日々	週ごと	月ごと	四半期ごと	半年ごと	1年ごと	その他	合計
専門業務型裁量労働制	208.6 (764)	201.1 (1101)	198.7 (409)	200.5 (55)	200.1 (88)	199.2 (75)	213.7 (164)	203.6 (2656)
企画業務型裁量労働制	195.7 (511)	194.4 (421)	192.5 (107)	181.1 (7)	186.0 (29)	200.0 (1)	188.6 (69)	194.2 (1145)
通常の労働時間制度	188.2 (1558)	187.8 (784)	186.4 (208)	176.8 (54)	177.6 (113)	174.8 (24)	182.1 (241)	186.7 (2982)
変形労働時間制	191.4 (133)	191.4 (59)	202.6 (28)	190.0 (2)	151.6 (8)	225.0 (1)	202.6 (12)	192.1 (243)
フレックスタイム制	191.2 (519)	187.5 (386)	184.6 (112)	179.7 (20)	182.4 (60)	186.8 (12)	177.3 (81)	187.7 (1190)
事業場外みなし制	208.0 (115)	202.3 (52)	201.1 (22)	- (0)	180.7 (3)	- (0)	221.3 (7)	205.8 (199)
労働時間制度の適用除外	203.5 (451)	198.8 (551)	198.7 (189)	191.7 (13)	188.6 (18)	193.0 (4)	197.8 (79)	200.1 (1305)
労働時間制度 合計	195.7 (4051)	195.1 (3354)	194.4 (1075)	187.5 (151)	185.5 (319)	192.9 (117)	192.8 (653)	194.7 (9720)

Q20「状況報告への上司の対応」について、「労働時間制度 合計」や「通常の労働時間制度」では目立った違いは見られない。「専門業務型」では「方向性を示すのみ」の平均時間（201.2時間）が若干短く、「企画業務型」では「指示がない」（190.2時間）が若干短いものの、顕著な差は見られない。他の労働時間制度では、「変形労働時間制」の「指示はない」（208.5時間）や「事業場外みなし制」の「方向性を示すのみ」（215.1時間）が長い（図表1-14）。

図表1-14 状況報告への上司の対応別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	指示はない	方向性を示すのみ	具体的指示もなされる	その他	合計
専門業務型裁量労働制	206.7 (381)	201.2 (1126)	204.5 (1045)	205.3 (96)	203.4 (2648)
企画業務型裁量労働制	190.2 (80)	193.7 (425)	195.0 (607)	194.0 (32)	194.2 (1144)
通常の労働時間制度	186.1 (299)	186.4 (831)	187.0 (1751)	189.3 (86)	186.8 (2967)
変形労働時間制	208.5 (34)	190.6 (70)	188.2 (133)	194.4 (8)	191.9 (245)
フレックスタイム制	186.7 (112)	189.5 (371)	187.3 (673)	181.7 (31)	187.8 (1187)
事業場外みなし制	203.9 (15)	215.1 (55)	201.9 (124)	206.4 (5)	205.8 (199)
労働時間制度の適用除外	201.2 (87)	197.0 (586)	202.9 (592)	205.3 (40)	200.2 (1305)
労働時間制度 合計	196.6 (1008)	194.8 (3464)	194.1 (4925)	196.8 (298)	194.7 (9695)

Q21「追加仕事の頻度」については、全体的に「日常」である場合に平均時間が長く、特に「専門業務型」(212.4時間)や「事業場外みなし制」(215.6時間)が長い(図表1-15)。

図表1-15 追加仕事の頻度別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	ない	めったにない	たまにある	日常	合計
専門業務型裁量労働制	199.7 (65)	191.8 (238)	200.1 (1455)	212.4 (892)	203.5 (2650)
企画業務型裁量労働制	175.2 (9)	183.9 (91)	191.5 (672)	201.9 (373)	194.2 (1145)
通常の労働時間制度	180.1 (45)	177.2 (273)	184.8 (1837)	194.8 (825)	186.8 (2980)
変形労働時間制	221.0 (4)	184.2 (24)	187.2 (151)	203.7 (66)	191.9 (245)
フレックスタイム制	197.0 (9)	176.7 (90)	185.2 (704)	194.7 (386)	187.7 (1189)
事業場外みなし制	187.5 (2)	194.7 (10)	202.7 (127)	215.6 (59)	206.0 (198)
労働時間制度の適用除外	191.9 (15)	189.1 (115)	198.3 (755)	206.6 (418)	200.1 (1303)
労働時間制度 合計	191.8 (149)	184.1 (841)	191.8 (5701)	203.1 (3019)	194.7 (9710)

以上から、労働時間の長さを測る要素としては、上司との関係性やその濃淡が重要であることが示唆されるのではないかと。加えて、取引先や顧客との関係も重要であることが示唆される。裁量労働と制度上は言いながら、実際の業務遂行と制度政策の基本設計が噛み合っていないと言えるかもしれない。また、当該問題が裁量労働制適用者に限らない点もとても重要ではないか。実務上、業務遂行について裁量労働制適用者とその他の時間制度適用者とで

明確に区別されていないという職場管理・労務管理上の問題が考えられる。

以上の結果から、会社・上司又は取引先・顧客の関与があると実労働時間は長くなると言える。しかし、裁量労働制適用者に特有のことではない。また、「専門業務型」では自律的に業務遂行を行っても実労働時間は長い。

## 2) 管理職又は会社の働きかけ

問8. 管理職又は会社の働きかけは裁量労働制適用者の長時間労働あるいは過重負荷を抑制するか？

「管理職の働きかけ」を示す項目が労働者調査票にはないが、事業場調査票<sup>10</sup>にQ3「長時間労働削減策」（複数回答）という「会社の働きかけ」にかかわる項目があり、それぞれの削減策についてQ2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較した（図表1-16）。

図表1-16 長時間労働削減策別・1ヶ月の実労働時間（平均）の比較（単位：時間）

		文書の掲示による周知・啓発、社内放送による注意喚起	人事担当者等による直接の声掛け	ノー残業デーの設定	強制消灯、P Cの一斉電源オフ	残業をしている者の上司に対する注意・助言	従業員ごとの業務の内容・配分の見直し	部・課・係の業務の内容・配分の見直し	その他	特に行っていない
専門業務型裁量労働制	ある	201.3 (1059)	201.8 (856)	203.6 (1191)	200.3 (109)	202.9 (1502)	203.6 (1176)	206.8 (875)	201.1 (165)	207.2 (74)
	ない	204.6 (1303)	203.9 (1506)	202.7 (1171)	203.3 (2253)	203.6 (860)	202.7 (1186)	201.0 (1487)	203.3 (2197)	203.0 (2288)
	合計	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)
企画業務型裁量労働制	ある	194.0 (672)	195.7 (475)	194.9 (744)	205.1 (151)	194.1 (796)	195.2 (533)	196.7 (423)	201.6 (166)	179.6 (12)
	ない	195.5 (391)	193.6 (588)	193.7 (319)	192.8 (912)	195.8 (267)	193.9 (530)	193.1 (640)	193.2 (897)	194.7 (1051)
	合計	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)
通常の労働時間制度	ある	186.2 (1319)	187.7 (829)	186.5 (1715)	192.5 (206)	186.5 (1635)	185.2 (1122)	187.0 (923)	192.4 (236)	188.9 (71)
	ない	186.7 (1379)	185.9 (1869)	186.4 (983)	186.0 (2492)	186.4 (1063)	187.4 (1576)	186.2 (1775)	185.9 (2462)	186.4 (2627)
	合計	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)
変形労働時間制	ある	183.7 (92)	180.0 (66)	186.7 (119)	191.0 (7)	187.4 (127)	186.8 (109)	186.9 (93)	230.1 (17)	195.3 (3)
	ない	198.3 (139)	197.5 (165)	198.7 (112)	192.5 (224)	198.7 (104)	197.6 (122)	196.3 (138)	189.5 (214)	192.5 (228)
	合計	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)
フレックスタイム制	ある	188.3 (636)	187.4 (427)	187.1 (698)	187.6 (69)	186.9 (700)	186.6 (539)	189.9 (413)	187.9 (145)	196.9 (10)
	ない	186.7 (401)	187.9 (610)	188.9 (339)	187.7 (968)	189.4 (337)	188.9 (498)	186.3 (624)	187.7 (892)	187.6 (1027)
	合計	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)
事業場外みなし制	ある	206.1 (103)	210.8 (44)	204.8 (104)	215.6 (15)	203.2 (126)	199.2 (105)	202.1 (87)	262.5 (4)	207.0 (2)
	ない	202.2 (59)	202.3 (118)	204.4 (58)	203.5 (147)	209.7 (36)	214.8 (57)	207.6 (75)	203.2 (158)	204.6 (160)
	合計	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)
労働時間制度の適用除外	ある	200.9 (608)	198.8 (448)	200.1 (727)	211.1 (98)	199.2 (834)	200.8 (558)	202.9 (440)	202.4 (138)	211.0 (16)
	ない	199.3 (563)	201.0 (723)	200.2 (444)	199.1 (1073)	202.5 (337)	199.5 (613)	198.5 (731)	199.8 (1033)	200.0 (1155)
	合計	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)
労働時間制度 合計	ある	193.6 (4489)	194.5 (3145)	193.8 (5298)	199.5 (655)	194.1 (5720)	194.4 (4142)	196.5 (3254)	197.7 (871)	198.1 (188)
	ない	195.3 (4235)	194.4 (5579)	195.4 (3426)	194.0 (8069)	195.0 (3004)	194.5 (4582)	193.2 (5470)	194.1 (7853)	194.4 (8536)
	合計	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)

まず、「労働時間制度 合計」で見た場合、削減策が「ある」場合の平均時間を比べると、「強制消灯、P Cの一斉電源オフ」（199.5時間）や「部・課・係の業務の内容・配分の見直し」（196.5時間）、「特に行っていない」（198.1時間）が他の項目より少し長い。「強制消灯、P Cの一斉電源オフ」では、「企画業務型」（205.1時間）も長い、「専門業務型」（200.3時間）は逆に短い。「部・課・係の業務の内容・配分の見直し」では、特に「専門業務型」（206.8時間）が長い。また、「特に行っていない」場合、「専門業務型」（207.2時間）は長い、「企画業務型」（179.6時間）は実数が少ないが短い。なお、削減策の数をカ

<sup>10</sup> 労働者票のデータは、事業場のデータとマッチングされている。



ウントした変数を作成して集計したところ、顕著な傾向は見られなかった。

以上の結果からは、会社の働きかけは裁量労働制適用者の長時間労働あるいは過重負荷を抑制しているとは言えない。なお、他の時間制度適用者でも、おおむね、抑制しているとは言えない。制度があるだけでなく、実際の運用状況にもよるところが大きいであろう。

## (5) 本人の仕事への意識

問10. 裁量労働制適用者本人の仕事に対する意識は長時間労働あるいは過重労働に寄与しているか？

ここでは、本人の仕事への意識について、会社や仕事との関わりの距離感と、つい仕事に没頭してしまうといった仕事をしているときになりがちな個人の傾向との関連を検討する。

### 1) 会社や仕事との関わり

会社や仕事との関わりについては、F7「会社への思い」とF8「仕事と余暇のバランス」の質問項目を用いてQ2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較する。

まず、F7「会社への思い」は仕事に対する意識というよりも会社に対するコミットメントであるが、「業績を上げて会社のために尽力し認められたいと思う」「無難に勤めて人並みには会社のためになろうと思う」「会社には特にこれといった思い入れはない」の3件法である。「労働時間制度 合計」では、「業績を上げて会社のために尽力し認められたいと思う」の平均時間（198.0時間）が最も長く、「専門業務型」も「企画業務型」も同様であるがカテゴリー間の差は小さく、「変形労働時間制」の「会社には特にこれといった思い入れはない」（205.2時間）がやや高い他に、全体として顕著な差は見られない（図表1-17）。

図表1-17 「会社への思い」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	業績を上げて会社のために尽力し認められたいと思う	無難に勤めて人並みには会社のためになろうと思う	会社には特にこれといった思い入れはない	合計
専門業務型裁量労働制	205.9 (1503)	200.2 (809)	202.1 (323)	203.7 (2635)
企画業務型裁量労働制	195.8 (720)	191.9 (334)	192.3 (78)	194.4 (1132)
通常の労働時間制度	189.9 (1314)	183.6 (1359)	186.8 (294)	186.7 (2967)
変形労働時間制	194.4 (104)	184.8 (110)	205.2 (28)	191.3 (242)
フレックスタイム制	192.2 (550)	183.1 (517)	188.4 (118)	187.8 (1185)
事業場外みなし制	208.4 (149)	195.8 (39)	211.5 (13)	206.2 (201)
労働時間制度の適用除外	200.2 (935)	201.3 (289)	195.0 (77)	200.1 (1301)
労働時間制度 合計	198.0 (5275)	189.9 (3457)	194.3 (931)	194.7 (9663)

次に、F8「仕事と余暇のバランス」は、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」「仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ」「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」の5件法である。「労働時間制度 合計」では、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」の平均時間（210.5時間）が最も長く、「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」（200.3時間）が次に長く、全体として同様の傾向が見られる。「専門業務型」や「事業場外みなし制」は、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」と「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」で若干差があるが（「専門業務型」219.6時間と207.4時間、「事業場外みなし制」220.3時間と208.1時間）、「企画業務型」は両者の値が同程度となっている（196.5時間と197.6時間）（図表1-18）。

図表1-18 「仕事と余暇のバランス」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	仕事に生きがい を求めており、 全力を傾けてい る	仕事に力を入 れるが、時には 余暇も楽しむ	仕事も余暇も 同じくらい大切 だと考えている	仕事はほどほど にして、なるべく 余暇を楽しむ	仕事は重視せ ず、余暇に生き がいを求める	合計
専門業務型裁量労働制	219.6 (126)	207.4 (1008)	201.0 (1370)	194.1 (146)	191.0 (16)	203.9 (2666)
企画業務型裁量労働制	196.5 (29)	197.6 (403)	193.2 (652)	188.6 (49)	165.5 (13)	194.3 (1146)
通常の労働時間制度	202.2 (63)	191.8 (818)	185.2 (1749)	179.5 (307)	182.1 (59)	186.7 (2996)
変形労働時間制	222.0 (5)	191.5 (77)	190.9 (134)	187.2 (22)	200.8 (6)	191.6 (244)
フレックスタイム制	209.9 (16)	195.8 (301)	185.5 (740)	180.1 (115)	177.1 (21)	187.8 (1193)
事業場外みなし制	220.3 (6)	208.1 (83)	204.6 (102)	198.4 (10)	- -	206.2 (201)
労働時間制度の適用除外	203.4 (45)	203.8 (600)	197.4 (629)	182.9 (24)	186.6 (10)	200.2 (1308)
労働時間制度 合計	210.5 (290)	200.3 (3290)	192.2 (5376)	184.1 (673)	181.9 (125)	194.8 (9754)

## 2) 仕事をしているときの個人の傾向

仕事しているときになりがちな個人の傾向については、Q24a「仕事に熱中して時間を忘れてしまうことがある」の質問項目を用いてQ2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較し、さらにQ29付問「裁量労働制への不満点 業務量が過大」（複数回答）を選択した比率を比較する。「よくある」「ときどきある」「ほとんどない」「全くない」の4件法となっている。

小倉(2021)では、同じ調査データを用いてこの項目のクロス集計の結果が示されており、「専門業務型」の「よくある」及び「ときどきある」が相対的に多い。

労働時間については、「労働時間制度 合計」では頻度が高いほうが長く、全体として同様の傾向が見られる。「企画業務型」は「よくある」（197.3時間）と「ときどきある」（196.3時間）の差がない（図表1-19）。

図表1-19 「仕事に熱中して時間を忘れてしまう」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない	合計
専門業務型裁量労働制	214.6 (387)	202.9 (1579)	200.0 (636)	194.3 (55)	203.7 (2657)
企画業務型裁量労働制	197.3 (106)	196.3 (644)	190.5 (359)	183.7 (31)	194.2 (1140)
通常の労働時間制度	199.8 (267)	187.3 (1569)	183.8 (1033)	175.5 (111)	186.8 (2980)
変形労働時間制	220.8 (24)	190.4 (139)	186.2 (68)	185.4 (14)	191.9 (245)
フレックスタイム制	199.9 (95)	189.7 (689)	182.0 (369)	181.9 (39)	187.8 (1192)
事業場外みなし制	225.4 (28)	202.6 (111)	203.0 (52)	201.7 (7)	205.9 (198)
労働時間制度の適用除外	205.4 (133)	201.4 (718)	197.2 (416)	192.5 (38)	200.2 (1305)
労働時間制度 合計	206.9 (1040)	195.4 (5449)	190.2 (2933)	184.0 (295)	194.7 (9717)

また、Q29付問「裁量労働制への不満点 業務量が過大」については、「企画業務型」の実数が少ないが、「専門業務型」も「企画業務型」も「よくある」の比率が最も高い<sup>11</sup>「専門業務型」57.0%、「企画業務型」60.7%）（図表1-20）。

図表1-20 「仕事に熱中して時間を忘れてしまう」別・裁量労働制適用の不満点「業務量が過大」の比率(%)

	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない	合計
専門業務型裁量労働制	57.0% (65)	49.4% (232)	44.3% (93)	53.6% (15)	49.3% (405)
企画業務型裁量労働制	60.7% (17)	41.7% (50)	32.5% (25)	22.2% (2)	40.2% (94)
合計	57.7% (82)	47.8% (282)	41.1% (118)	45.9% (17)	47.3% (499)

これらの結果から、裁量労働制適用者本人の仕事に対する意識は長時間労働あるいは過重労働に寄与していると言える。但し、裁量労働制適用者以外にも同様の傾向が見られるため、特有とは言えない。

<sup>11</sup> 「仕事に熱中して時間を忘れてしまうことがある」か否かについて「よくある」から「全くない」のそれぞれの4つの選択肢において、裁量労働制の適用に関する不満点として「業務量が過大」を選んでいるかどうか、つまり「不満あり」か「不満なし」の二択のうち、「不満あり」の比率を示した。

#### 4. 考察

以下では、上記それぞれの間の検討結果を整理して考察する。

(1) 裁量労働制適用者の実労働時間は、適用される労働時間制度別に見ても比較的長い。裁量労働制の種別では、企画型よりも専門型の方が長い。またその傾向は、出退勤管理の状況や管理職の管理の状況で比べた場合、労働者が自律的に業務を遂行していても、会社・上司又は取引先・顧客との関係があっても、変わりがない。

(2) 事業場外みなし制や労働時間の適用除外と同様に、元々の労働時間管理の縛りが比較的緩い制度ほど、労働時間や勤務時間外の仕事関係の連絡等、仕事の負荷が高い傾向にある。

(3) 全体として、仕事の目標や業務の遂行方法の決定方法で、取引先または顧客と相談しつつ自ら決定する場合に労働時間が相対的に長いことや、上司への状況報告の頻度が高いほうが労働時間が長いなど、裁量労働制適用の有無にかかわらず、職場内外の仕事関係者との関わり合いが濃い働き方をしている場合、実労働時間が長い傾向にある。裁量労働制に即すと、実際の職務遂行上、真に自己裁量ある働き方をしていないと言える。したがって、今回の分析に用いたデータからは、労基法の裁量労働制の規定における、「業務の遂行の手段及び時間配分の決定」（労基法§38の3第1項1号、同§38の4第1項1号）に関する“労働者に委ねられた裁量”は職場において実現できていないとも解釈できる。

(4) その一方で、仕事と余暇のバランスで仕事へのウェイトが高いほうが労働時間が長く、仕事に熱中して時間を忘れてしまう頻度が高いと労働時間も長いなど、裁量労働制適用者に限らず、仕事や会社に対する労働者の意識が実労働時間を長くしている。したがって、法制度に則した職場での労働時間制度の運用のみならず、労働者側の意識を変えていく方策を政策・実務の両面において検討することも、長時間労働、ひいては過重負荷の軽減につながるのではないかと考えられる。

#### 5. 結論

本研究では、裁量労働制適用者の業務上認定事案を定性的に検討した結果が一般化されうるのかを、既存データを用いた定量的な分析によって検討した。

その結果、裁量労働制適用者、特に専門業務型は、他の労働時間制度と比べて、比較的労働時間が長く、負荷の高い労働環境にあることが分かった。その一方で、職場での仕事の管理との関係など、裁量労働制適用者に特有の傾向は、あまり見られなかった。

個別事案の具体的検討自体はたいへん重要ではある。しかし、裁量労働制適用者を特別に取り上げて検討を行った結果、特有の問題は見受けられなかった。むしろ、“働き方”それ自体の在り方について幅広い視点から、過労死・過労自殺等労災保険事故の予防策が検討される必要があるのではないだろうか。

## 参考文献

池添邦弘. 裁量労働制適用者の労災認定事案の分析 高橋正也研究代表『令和元年度労災疾病臨床研究事業費補助金「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」分担研究報告書』. 2020; 135-154.

小倉一哉. 管理職・裁量労働制の労働時間について 労働政策研究・研修機構. 資料シリーズ No.245 『労働時間制度に関する研究』. 2021; 5-45.

高見具広. 働く時間の自律性をめぐる職場の課題 日本労働研究雑誌 No677. 2016; 39-52.

高見具広. 裁量労働制適用者の健康確保—休息時間を確保する観点から— 労働政策研究・研修機構. 資料シリーズNo.245 『労働時間制度に関する研究』. 2021; 71-88.

労働政策研究・研修機構. 調査シリーズNo.125 『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果』. 2014a.

労働政策研究・研修機構. 調査シリーズNo.125 『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業所調査結果』. 2014b.

付属資料【検討に用いた2013JILPT調査の質問項目】

問1. 裁量労働制適用者の実労働時間はみなし時間よりも長いと言えるか？

Q2 2013年10月のあなたの労働時間について質問します。(1)～(3)の間にお答え下さい。

(1) 就業規則等で決められた1日の所定の労働時間は何時間ですか？

.   時間  
+ 十の位

\* 休憩時間を除く。変形制などの場合は、平均的な所定労働時間でお答え下さい。また管理職の方は、一般の従業員の所定労働時間でお答え下さい。  
7時間30分は7.5時間、7時間15分は7.25時間としてお書き下さい。

(2) みなし労働時間(1日)をご記入下さい。(裁量労働制が適用されている方のみ)

.   時間  
+ 十の位

(3) 今年の10月1ヶ月間に実際に働いた労働時間の合計は何時間でしたか？

時間(くらい)  
百 + 十の位

\* ここでは、残業手当(超過勤務手当)などの有無にかかわらず、業務に関する実際に働いた残業や休日出勤などをすべて含めてお答え下さい。ただし、副業やアルバイトの時間は除いて下さい。

【例: 1日8時間(残業なし)の日(=8時間労働)が10日間+会社での残業2時間があった日(=10時間労働)が5日間+在宅勤務が2時間あった日(=10時間労働)が5日間とすると、全部で180時間(80+50+50)となります。】

問2. 裁量労働制適用者に対する出退勤管理の態様は実労働時間の長さに影響を与えるか？

\* Q2(3)は問1を参照。

Q4 日々の出退勤はどのようになっていますか。1～4のいずれかに○をお付け下さい。(あてはまるもの1つに○)

- |                               |                        |
|-------------------------------|------------------------|
| 1 一律の出退勤時刻がある →下の付問へ          | 3 出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある |
| 2 決められた時間帯にいれば出退勤時刻は自由 →下の付問へ | 4 出勤するかしないかは自由         |

問3. 裁量労働制適用者の実労働時間管理は適正に行われていないと言えるか？

Q7 あなたのお仕事で、次のようなことはどの程度ありますか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない
a. 深夜の時間帯(午後10時～午前5時)に勤務すること	1	2	3	4
b. 土曜日に勤務すること	1	2	3	4
c. 日曜日や祝日に勤務すること	1	2	3	4
d. 自宅で仕事をすること	1	2	3	4
e. 勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとること	1	2	3	4
f. 休日が週に1日もないこと	1	2	3	4

問4. 裁量労働制適用者は他者との協働が困難ゆえに長時間労働あるいは過重労働となっているか？

\* Q2(3)は問1を参照。

Q15 あなたの仕事について、以下の点ほどの程度当てはまりますか？ (それぞれ当てはまるもの1つに○)

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない
a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている	1	2	3	4
b. 自分で仕事のペースや手順を変えられる	1	2	3	4
c. 一人でこなせる仕事が多い	1	2	3	4
d. 取引先や顧客の対応が多い	1	2	3	4
e. 社内の他の部門との連携・調整が多い	1	2	3	4
f. 企画・判断を求められる仕事が多い	1	2	3	4
g. 会議や打ち合わせが多い	1	2	3	4
h. 会社以外の場所でも仕事ができる	1	2	3	4
i. 求められる仕事量（ノルマ）が多い	1	2	3	4
j. 締め切り・納期がタイトな仕事が多い	1	2	3	4

Q29 裁量労働制の適用を受けていることに満足していますか。1～4のいずれかに○をお付け下さい。

1 満足	} →Q30へ	3 やや不満	} →Q29 付問へ
2 やや満足		4 不満	

Q29 付問 (Q29で「やや不満」「不満」の場合) 具体的にどのような点に不満がありますか。該当するものすべてに○を付けて下さい。

1 与えられている業務の裁量性が小さい	8 休日・休暇を確保しにくい
2 上司の指示が具体的であり、裁量性が小さい	9 給与が低い
3 担当以外の業務が命じられる	10 能力や成果がみなし時間で評価されており、適切な評価を受けていない
4 業務量が過大	11 人事評価が不透明
5 業務の期限の設定が不適切	12 その他 ( )
6 みなし時間の設定が不適切	
7 労働時間（在社時間）が長い	

問5. 裁量労働制適用者に求められている業務の量(実労働時間の長さ)と質は、他の時間制度適用者に比して高いと言えるか？

\* Q2(3)は問1、Q15i・Q15jは問4を参照。

※問6については、分析可能な項目がないため、検討していない。

問7. 裁量労働制適用者に対する管理職の不管理は長時間労働あるいは過重労働の要因と言えるか？

\* Q2(3)は問1を参照。

Q16 仕事の目標、期限や内容は通常どのように決められていますか。1～7のいずれかに○をお付け下さい。

- |                      |                            |
|----------------------|----------------------------|
| 1 会社または上司が設定         | 5 作業を共にしているチームの者と相談しつつ自ら決定 |
| 2 自分の意見を踏まえて上司が決定    | 6 自らが単独で決定                 |
| 3 上司と相談しつつ自ら決定       | 7 その他 ( )                  |
| 4 取引先または顧客と相談しつつ自ら決定 |                            |

Q17 業務の遂行方法は通常どのように決めますか。1～7のいずれかに○をお付け下さい。

- |                      |                            |
|----------------------|----------------------------|
| 1 会社または上司が設定         | 5 作業を共にしているチームの者と相談しつつ自ら決定 |
| 2 自分の意見を踏まえて上司が決定    | 6 自らが単独で決定                 |
| 3 上司と相談しつつ自ら決定       | 7 その他 ( )                  |
| 4 取引先または顧客と相談しつつ自ら決定 |                            |

Q18 上司の業務の指示はどのようになっていますか。該当するもの1つに○をお付け下さい。

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| 1 指示はない                        |  |
| 2 業務の目的、目標や期限等基本的事項についてのみ指示がある |  |
| 3 具体的な仕事の内容について指示がある           |  |
| 4 業務の遂行手段、時間配分の決定等を含め具体的な指示がある |  |
| 5 その他 ( )                      |  |

Q19 上司への状況報告の頻度は平均的にみてどのようになっていますか。1～7のいずれかに○をお付け下さい。

- |         |           |
|---------|-----------|
| 1 日々    | 5 半年ごと    |
| 2 週ごと   | 6 1年ごと    |
| 3 月ごと   | 7 その他 ( ) |
| 4 四半期ごと |           |

Q20 また、その状況報告の際、上司の対応はどのようになっていますか。1～4のいずれかに○をお付け下さい。

- |            |               |
|------------|---------------|
| 1 指示はない    | 3 具体的な指示もなされる |
| 2 方向性を示すのみ | 4 その他 ( )     |

Q21 ある一定の仕事の進行中に追加の仕事が命じられることはありますか。1～4のいずれかに○をお付け下さい。

- |          |         |
|----------|---------|
| 1 ない     | 3 たまにある |
| 2 めったにない | 4 日常    |



問8. 管理職又は会社の働きかけは裁量労働制適用者の長時間労働あるいは過重負荷を抑制するか？

＊Q2(3)は問1を参照。

**問3. 長時間労働削減策**

貴事業場では、所定外労働時間（残業）の削減に向けて、具体的にどのような取組みを行っていますか。当てはまるもの【すべてに○】を付けて下さい。

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 1. 文書の掲示による周知・啓発、社内放送による注意喚起 | 5. 残業をしている者の上長に対する注意・助言                                    |
| 2. 人事担当者等による直接の声掛け           | 6. 従業員ごとの業務の内容・配分の見直し                                      |
| 3. ノー残業デーの設定                 | 7. 部・課・係の業務の内容・配分の見直し                                      |
| 4. 強制消灯、PCの一斉電源オフ            | 8. その他〔    〕 |
|                              | 9. 特に行っていない  |

（この項目のみ事業場調査票）

※問9については、分析可能な項目がないため、検討していない。

問10. 裁量労働制適用者本人の仕事に対する意識は長時間労働あるいは過重労働に寄与しているか？

＊Q2(3)は問1を、Q29付問は問4を参照。

F7 あなたにとって、会社とはどのようなものですか？ あてはまるもの1つだけに○を付けて下さい。（あてはまるもの1つに○）

- |                                 |
|---------------------------------|
| 1 業績を上げて会社のために尽力し、会社にも認められたいと思う |
| 2 無難に勤めて人並みには会社のためにならうと思う       |
| 3 会社には特にこれといった思い入れはない           |

F8 あなたの仕事と余暇のバランスについて、あてはまるもの1つに○を付けて下さい。（あてはまるもの1つに○）

- |                          |
|--------------------------|
| 1 仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている |
| 2 仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ    |
| 3 仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている   |
| 4 仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ  |
| 5 仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める    |

Q24 以下のような状況がどのくらいありますか。

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない
a. 仕事に熱中して時間を忘れてしまうことがある	1	2	3	4
b. 一日の仕事になかなか区切りをつけられない	1	2	3	4
c. 一日の仕事でぐったりと疲れて、退社後は何もやる気になれない	1	2	3	4
d. 時間に追われている感覚がある	1	2	3	4
e. 仕事のために自分自身や家庭のことを行う時間が十分にとれない	1	2	3	4
f. 家庭やご自身の用事をしていても、仕事が気になって集中できない	1	2	3	4
g. 仕事上の考え事や悩みでよく眠れないことがある	1	2	3	4
h. この働き方をこれから先も続けていけるか不安に思うことがある	1	2	3	4

## 第2章 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

### <研究要旨>

【目的】平成24～30年度における労災認定事案を対象に、労働時間の認定例を検討し、事業場における労働時間の把握・管理のあり方について考察する。

【方法】本年度の検討では精神障害事案を対象とし、「調査復命書」における「労働時間を認定した根拠」欄、及び、事案の内容に応じて「業務による心理的負荷の有無及びその内容」欄を検討する。

【結果】残業時間の過少申告、タイムカード打刻のない残業・休日出勤、持ち帰り残業など、事業場の把握していた労働時間と請求人の主張する労働時間との間に乖離が見られる場合があり、事業場において実労働時間が正確に把握されていたかが論点となる。また、管理監督者扱いの者や専門的業務の従事者等について労働時間管理を行っていなかった例や、出勤簿への押印によって出勤有無の確認のみが行われていた例も見られる。さらには、タイムカード等をもとに労働時間が記録されていても、その時間の業務性や労働密度に対して事業場が疑義を呈する例もある。上記のケースでは、労災認定過程において、関係者聴取や客観的資料に基づいて労働時間の認定が行われている。

【考察】労災認定事案は、事業場における労働時間の把握・管理に係る論点を指し示す。労働時間管理が行われていなかった事案のほか、形式的には始業・終業時刻や時間外労働の管理が行われている場合でも、適正な業務量・スケジュールでなければ、実際は、業務の必要性から労働者の自己判断等による時間外労働が発生し、長時間労働となって労働者の健康が損なわれることがある。

【この研究から分かったこと】過労死等を防止するための企業の労務管理として、労働時間の形式的な把握・管理だけでは不十分である。客観的な記録を基礎とした労働時間の適正な把握が求められるのはもちろんであるが、それだけでなく、長時間労働防止、労働者の健康確保のためには、適正な業務量、業務スケジュールであるかどうかなど、業務負荷の適切な配分や、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。

【キーワード】長時間労働、労働時間の認定、労働時間の把握・管理

### 1. 目的

本研究は、過労死等の労災認定事案における労働時間の認定例について検討し、事業場における労働時間の把握・管理のあり方について考察するものである。

厚生労働省『過労死等の労災補償状況』によると、過労死等の労災認定件数は、近年も多くを数えている。脳・心臓疾患に係る労災請求件数は、過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移している。認定件数も、平成14(2002)年度に300件を超えて以降、200件台前半から300件台後半で推移してきた。令和2(2020)年度は194件となっている。精神障害の労災に関しても、平成22(2010)年度に認定件数が300件を超え、平成24(2012)年度以降は400件台前半から500件台前半で推移してきたが、令和2(2020)年度は608件となっている。精神障害に係る労災請求件数は増加を続けており、平成21(2009)年度には1,000件を超え、令和2(2020)年度には2,051件となっている。

過労死等の労災は、業種・職種等による件数の差も大きく、仕事・職場環境をはじめとした背景要因の解明と防止策が喫緊の課題となっている。脳・心臓疾患の労災の場合、業種と言えば運輸業、その中でもトラック運転手が請求・認定件数の多い代表例である。精神障害

では、運輸業、医療福祉、小売業、情報サービス業などで件数が多いが、就業人口比で見ると、情報通信業、運輸業、専門・技術サービス業などで発生率が高い（Takahashi 2019）。こうした業種・職種による差の背景には、長時間労働等の労働負荷の違いが関わりと考えられる。脳・心臓疾患労災の発生において長時間労働が大きく関わることは、労災認定基準から明白であるが、精神障害の労災においても労働時間は主要な負荷要素である。高見（2020b）は、精神障害の労災認定事案において、認定された業務上の出来事に基づくと、約45%が長時間労働関連事案であると示す。労災に関わる過重な業務負荷として、長時間労働は認定に関わる重要な要素である。

労災認定における労働時間は、労働基準法第32条で定める労働時間と同義である。労働基準法上の労働時間は、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、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定まるものであって、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」とされる（三菱重工長崎造船所事件最高裁平成12年3月9日第一小法廷判決）。

なお、使用者の指揮命令下にあるか否かは、実態から判断されるものであり、使用者による明示的な指示があるか否かと同じではない。米津（2022）は、現在の「指揮命令下説」は、現実に労務を提供していなくても、使用者から労務提供（業務、およびそれに関連する行為）を義務づけられ（あるいは余儀なくされ）ていれば（特段の事情がない限り）指揮命令下にあると「評価」できるとして、業務性の要素を取り込むことで有力説を実質的に摂取しつつ労働時間性を判断していると論じる。

また、具体的な場面における労働時間該当性が問題となる事案として、長谷川（2017）によると、(1)本務外活動の時間、(2)不活動時間、(3)使用者の関与なく行われた労働の時間の3タイプがある。このうち、特に、長時間労働にともなう健康状態悪化及び事業場における労災発生の予見可能性の観点からは、(3)の論点を無視できない。長谷川（2017）では、(3)については、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され、労働時間概念をどう考えるかが、労働時間該当性を判断する際に重要であることが議論されている。

ここで、日々の仕事の進め方に関して一定の裁量が付与されているホワイトカラー労働などにおいて、残業等に関わる労働者の自発性をどう考えるかは難しい論点である。使用者による明示的な指示がなくても、業務上の必要性が高いと判断される場合、労働者の自己判断で残業等が行われることが少なくないと考えられるからである。そうした作業を、労働者の全くの自発性や自己決定に基づくものとして整理するのでは不十分な面があろう。労働者の健康確保の観点からは、こうしたケースを含め、過労死等に関わる業務負荷について検討し、事業場における労働時間管理、業務管理のあり方を問うことが必要と考えられる。

事業場における労働時間の把握・管理については、厚生労働省より、「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」(平成29年1月20日付け基発0120第3号)が定められている。同ガイドラインでは、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、確認・記録の方法として、「ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること」、「イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」とされている。また、「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」として、自己申告制が適正に運用されるよう、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならない等が記載される。

加えて、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、2019年4月より、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、企業は労働時間の状況について把握することが義務化された。労働時間の状況を把握すべき対象には、労働基準法上の管理監督者や、みなし労働時間制の適用労働者も含まれる。

先に述べたように、労災認定事案においては、長時間労働に関わる事案が少なからず存在するが、そうした事案において、労働時間の把握・管理にどのような問題があるのだろうか。

事案によっては、事業場において労働時間管理が行われていなかったと言える場合があるだろう。管理的な地位にある者や、顧客先等の事業場外で従事する業務、専門性の高い業務の場合などが想定される。これに加え、形式的には労働時間の把握(管理)が行われていたものの、事業場における把握と実際の労働時間とが乖離してしまっていた場合も考えられる。これは、先のガイドラインで示す「自己申告制」にともなうケースがまず推測されるが、タイムカード打刻後に残業する慣行がある場合など、自己申告制に限った問題とは言えない。そうした例では、事業場が把握する以外の残業や休日出勤、持ち帰り残業などに関して、労災請求に際し、請求人(被災労働者)と事業主との間で認識の相違が生じ得る。その他、被災労働者における長時間労働の状況について事業場が把握していながら、その業務負荷の重さについて認識を異にしていた場合も考えられる。例えば、労働者の仕事の仕方が非効率的である、労働者の時間意識が欠如しているなど、労働密度の薄さに関して疑念を持っていた場合が考えられる。こうした例も、過労死等を防止するための労働時間管理の問題が存在することから、検討に含めたい。

労災認定の過程では、労働時間の認定のために、関係者聴取や客観的記録の精査が行われる。令和3年3月30日、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『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)が発出されている。そこでは、「労働時間の認定に係る質疑応答」として、労働時間認定に関わる14のポイントについて、労災補償業務における基本的な考え方や調査の留意点が解説されるとともに、「参考事例集」として、7つの架空認定例をもとに労働時間の認定方法が説明される。

同通知は、事業場における労働時間の把握・管理に対しても重要な論点を指し示そう。例えば、労働時間に係る質疑応答には、「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」（問2）、「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」（問3）、「持ち帰り残業」（問11）、「自宅で行うテレワーク」（問12）に関する労働時間認定の考え方が示される。過労死等を防止するために、こうした点について、事業場において労働時間管理に留意することが求められる。

本研究は、上記の問題意識をもとに、労災認定事案を検討し、事業場による労働時間の把握・管理のあり方について考察するものである。

## 2. 方法

研究方法は、労災認定判断のために労働基準監督署が作成する「調査復命書」の記述内容の解析を行う事例研究である。労災事案における労働時間認定に関しては、特に、「労働時間を認定した根拠」欄の検討が主要なポイントになる。

本研究では、精神障害事案を対象にし、そのうち、高見（2020b）で定義した長時間労働関連事案に該当する事案を検討している。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様式が異なり、精神障害事案の調査復命書には、記載事項として、「業務による心理的負荷の有無及びその内容」欄があるという特徴がある。「業務による心理的負荷の有無及びその内容」欄には、「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おり、請求人の申述と事業場の認識の相違を確かめることが可能である。生存事案（自殺以外の事案）を扱う場合、請求人の申述は、多くの場合、被災労働者本人における事実認識、負荷認識を示している。そのため、本研究は、精神障害の生存事案をもとに、請求人（被災労働者本人）における労働時間の認識と事業場関係者の認識を比較対照し、認識の乖離の所在や、長時間労働の発生に関わる労働時間管理の問題を検討した。

分析のポイントのひとつは、事業場が労働時間を正確に把握できていたかにある。労働時間の把握方法は、タイムカード、自己申告、管理者による現認などに基づく。労働時間の把握方法によって、把握の正確性は当然異なってくると推測されるが、把握方法に限った問題ではない。また、事業場が把握していた労働時間が実態と異なる場合に、把握できていなかった（時間外）労働がどのような形で発生していたのかも検討課題である。この点、申告のない残業や休日出勤、持ち帰り残業などについて事案を検討する。

なお、本研究では、そうした論点について労働時間がどのように認定されているかも、資料をもとに示す。労災認定基準では、労災認定における業務負荷は、請求人の主張に基づくのではなく、客観的に判断されるものである。この点、業務上外判断の際に、客観的な資料や、同種労働者（職場の同僚等）の聴取をもとに、業務負荷の強度が認定されている。

本研究は、質的な事例研究の方法を用いるため、定量的な把握を目的としていないが、検討される事案は、いずれも平成24～30年度における精神障害の労災認定事案である。当該年度における労災認定事案の基礎集計（被災労働者の属性、決定時疾患名、認定された業務上の出来事等）及び経年変化に係る分析は、労働安全衛生総合研究所のデータベースをもとにした佐々木（2021）で示されている。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。

### 3. 結果

#### （1）事業場の労働時間管理に関わる問題

過労死等の事案においては、長時間労働に関連した事案が少なからず存在する。そうした事案において、事業場による労働時間の把握・管理にはどのような問題があったのか。ひとつの論点は、事業場が被災労働者の労働時間を正確に把握できていたのかにある。この点、労災認定事案における「労働時間を認定した根拠」欄をもとにすると、タイムカードの打刻等によって事業場が労働時間を正確に把握していたと認められる例も少なくない（高見2021に示した事例を参照）。そうしたケースでは、実際の労働時間に関して事業主と被災労働者の認識に相違は見られない。ただ、注意すべきは、労災認定基準に該当する長時間労働が生じていることに変わりはないことであり、労働者の健康維持の観点から労働時間管理の問題があることには疑いの余地がない。

その上で、以下で主に検討するのは、労災請求人（本研究で扱う事案においては被災労働者と異ならない。以下、「本人」と記す）と事業主との間で労働時間に関する認識の相違が見られるケースである。その中には、事業場が実際の労働時間を正確に把握していないと見られる例が多い。本研究で検討する事案の基本情報（被災労働者の発病時年齢、性別、業種、職種、勤続年数、転職経験、決定時疾患名、認定された業務上の出来事、発病前6か月間の時間外労働時間数）については、図表2-1に整理した。

下記では、いくつかの論点について、事案を検討する。なお、本研究では、労働時間の把握・管理のあり方に議論の中心を置くため、体調悪化に関わる事案経過や本人の負荷認識などに関する記述は簡略化している。その観点からの精神障害事案の考察は、高見（2020a,b,2021）で行った。本研究で扱う事案も、上記論考と一部重なるものがあるが、記述の重心が変更されている。

事業場が把握する労働時間と実際の労働時間との乖離が疑われる事案が、本研究の主要な対象となる。こうしたケースの大半では、実労働時間に関し、本人と事業場関係者とで認識が一致していない。事業場による把握が実態と乖離する背景には、例えば、労働者の自己申告に基づく労働時間が正確性を欠く場合や、申告のない残業・休日出勤、持ち帰り残業が発生している場合などがある。そうした事案における業務負荷や労働時間について、事例を検討する。

あわせて、事業場が特段の労働時間管理を行っていない事案も、事業場が実際の労働時間を掴めていないものであり、検討対象としている。それは、管理的な地位にある者や、顧客先等の事業場外で従事する業務、専門性の高い業務の場合などを中心に見られる。事業場が労働時間管理を行っていない場合、労災認定判断における労働時間の認定において、客観的な根拠資料が収集されている。

さらには、タイムカード記録などをもとに記録されている労働時間について、聴取の際に、事業場関係者が、その時間の業務性や労働密度等に対して疑義を呈する場合がある。そうした例も、長時間労働の発生に関わる労働時間管理の問題が見受けられるため、事案を検討する。

## (2) 労働時間の把握と実態との乖離

### 1) 自己申告制による時間管理の問題

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、時間外労働の過少な申告と関係していた例である。以下で検討する事案では、申告された労働時間と実際の労働時間が乖離しており、労災認定判断の際に事業場関係者の聴取や客観的記録の精査が行われている。

大学の事務職員の事案1では、職場の同僚も、本人が膨大な業務量を抱え、毎日夜遅くまで仕事をしてきたことを認めるものの、始業・終業時刻に関して自己申告制であったことで、残業時間が過少に申告され、事業場の記録が実際の労働時間と乖離していた例である。

自己申告制の場合に実労働時間が正確に把握されない背景について、生産管理担当の係長の事案2のように、始業・終業時刻の自己申告が、形式的なものに過ぎなかった場合がある。また、営業、設計図面の作成等業務である事案3では、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であったが、職場の同僚の申述によると、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。これも、自己申告制による労働時間管理が、実質を伴っていなかった例であろう。

企業研修サービスの営業業務を行っていた事案4は、初期キャリアの事案であるが、恒常的な残業がある中、労働時間の自己申告制において、毎日8時間勤務として申告されていた。本事案では、労働時間を適正に申告することについて、労働者に十分な説明がなかったものとも推測される。

#### 【事案1】 (30代・男性)

大学の事務職員。物品の発注手続き、予算管理、施設管理等。繁忙期に加え、上司が不在となり、業務分担が増加。同僚も、本人が膨大な業務量を抱え、毎日夜遅くまで、場合によっては朝方まで仕事をしてきたこと、休日出勤していたことを認める。出勤簿上の始業・終業時刻は、自己申告に委ねられていた。本人、同僚等の申述から、残業時間は実際よりも少なく記録されていたことが確認された。同僚聴取及びPCのログイン・ログアウト時間をもとに労働時間が認定されている。



**【事案2】 (30代・男性)**

生産管理担当の係長。クレーム対応業務が加わり、電話が頻繁に掛かってくるなど、周囲から見てもかなりの仕事量を抱え、朝早くから夜遅くまで仕事をしていた。労働時間管理は自己申告制であったが、始業・終業時刻の記録は形式的なものに過ぎず、実態と比べて過少に申告されていた。PCのログイン・ログアウト時間が、メール送信履歴とも一致することから、その時間をもとに労働時間が認定されている。

**【事案3】 (20代・男性)**

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4】 (20代・男性)**

企業研修サービスの営業業務。長時間労働による発病と申述。事業場における労働時間管理は自己申告制。毎日8時間勤務として本人から申告されていたが、実態は所定終業時刻以降に恒常的に残業を行っていた。上司は、本人が新入社員のため、残業するほど重い業務量、負荷を課していなかったと申述。仕事をひとつひとつ確認し、覚えるため残業していたのではないかと述べる。事業場の勤怠記録は実態と乖離すると認められ、従業員がオフィス入退室の際にICカードをかざすことから、その入退室時刻の記録をもとに労働時間が認定されている。

## 2) 自律的な業務遂行と長時間労働の黙認

管理職や、事業場の外で専門業務を行う労働者等、仕事の進め方に一定の自律性がある者において、自己申告制の出退勤管理が合わさって長時間労働となっていたと推察される事案がある。生産営業部課長の事案5では、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ものである。テレビ番組ディレクターの事案6は、事業場外で行う専門的業務が多い例であるが、労働時間管理は、月初めに前月の始業・終業時刻等の勤務実績を管理者に報告する自己申告制であり、事業場において日々の拘束時間等が正確に把握されていなかった。

上記の例では、事業場において労働時間管理が実質的に行われておらず、本人の長時間労働を黙認した状態であった。

**【事案5】 (30代・男性)**

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。出退勤データが不明な日は、期間中の出退勤時間が判明している日のデータから推計した時間が労働時間として認定されている。

**【事案6】（30代・男性）**

テレビ番組のディレクター。番組取材、短納期でのVTR編集作業、泊まり込みでの長時間労働などで発病したとされる。本人が事業場外で業務を行うことが多かったこともあり、会社は本人の体調変化を認識していない。月初めに前月の始業・終業時刻等の勤務実績を管理者に報告する自己申告制。連続勤務となる中、事業場は、日々の休憩時間や拘束時間について詳細を把握していなかった。

**3) 「調整」による過少な申告**

タイムカード等の客観的な形で始業・終業時刻の記録が行われていない場合、時間外労働が多くなると、それが数値上で調整される場合もある。製造業技術部門の管理職である事案7では、本人が、時間外労働が多くならないよう調整して少なく申告していたと述べる。また、営業課長の事案8では、会社が深夜残業や休日出勤を禁止していながら、それをせざるを得ないような業務量が本人に課せられており、残業や休日出勤を行いながら、労働時間を過少に申告していたものである。研究開発におけるチームリーダーの事案9では、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とされる。

教育訓練機関の支店長である事案10も、1か月分まとめて時間外労働実績を申告していた中、上司に叱責されないよう、時間外労働を過少に申告していた。ソフトウェア開発の事案11では、管理監督者扱いとされており、部下に残業させられない分を自らが行うことで業務量と時間外労働時間数との調整を図っており、自身の労働時間を過少に申告していた。

このように、実際は長時間労働でありながらも、労働者の自己申告等において時間数が「調整」され、事業場の記録簿上では労働時間が過少に記録されてしまうところに、自己申告制で把握される労働時間が実際の労働時間と乖離する背景があると考えられる。

**【事案7】（40代・男性）**

製造業技術部門の管理職。部下が増えたことによる育成業務や、新製品の立ち上げ、顧客からのクレームがあり、長時間労働になった。事業場の労働時間管理は、勤務表に各労働者が始業・終業時刻を記入する自己申告制。本人は、時間外労働が多くならないよう調整して少なく申告していたという。結果、勤務表に記載の始業・終業時刻は、PCのログイン・ログアウト時刻と乖離していた。本人は出勤してすぐにPCを立ち上げることが、同僚への聴取で確認されたことから、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。

**【事案8】（40代・男性）**

営業課長。営業及び部下の営業への同行、報告書作成等の業務が負荷になったと認められる。休みなく長時間働いたことや、上司からパワーハラスメントを受けたことが発病要因

と申述する。労働時間管理は、本人によるシステムへの入力（自己申告制）に基づく記録簿で把握されていたが、管理監督者扱いとされていた。会社は、平日22時以降の勤務は厳禁と指導していたが、当人が残って仕事をしており、また、週1日以上の日以外にも、休日出勤（出社や顧客先への営業等）をしていた。PCのログイン・ログアウトの記録などの客観的資料をもとに、残業や休日出勤にかかわる労働時間が認定されている。

**【事案9】（30代・男性）**

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社して仕事を始めていたことと、勤務終了時刻後も仕事をしてきたことが把握できたので、出社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10】（40代・女性）**

教育訓練機関の支店長。慢性的な人員不足から様々な業務を担うこととなり、長時間労働になった。本人は管理職扱いであったため、労働時間管理をされない立場であった。本人は、上司からの指示で、1か月間の出退勤時間に関する記録を、月1度の会議の際に提出していたが、会議前にまとめて記入しており、また、上司から叱責されないよう実際よりも早い退勤時間を記載していたことから、正確な記録ではない。このことから、警備記録を参照し、始業時刻については解錠時刻、終業時刻は施錠記録をもとに、労働時間が認定されている。

**【事案11】（50代・男性）**

ソフトウェア開発。開発した製品の不都合の対応が増大し、クレーム対応、新製品開発などで業務量が増大し、長時間労働になったものと認められる。課長職で管理監督者扱い。部下に残業させないよう上司から指示があり、その分を自分が負担するようになったと申述。部下への聴取からも、一般社員は残業ができないので、時間内に終わらない業務は本人が1人で残って片づけていたことが示される。事業場の労働時間管理は自己申告制で、記録は実際の労働時間を反映しておらず、実労働時間を把握できるのは、本人記載の業務日報のみ。深夜時間帯の労働時間数は、同じ時間帯で労働していた同僚がいないため本人申述以外の根拠が乏しいが、当該時間帯にPCの起動が記録されていたことや、また、同僚の証言から、朝早く出勤し、夜も一番遅くまでおり、休日出勤もしていたことが確かめられたことから、本人の申述に即して労働時間が認定されている。

#### 4) 残業の申告制と管理

事業場において始業・終業時刻は正確に記録されていながらも、残業時間が別途自己申告制であることによって、過少な申告となり、実際の労働時間と乖離した例がある。病院の医療事務の事案12では、事業場はタイムカードで始業・終業時刻を把握していたが、別途自己申告制であった残業について、本人が過少な申告し、管理者もその事実を黙認していた。事務職の事案13も、残業や休日出勤は、打刻とは別に、口頭かシステムで事前申請が必要であったところ、実際は事前申請なしに時間外労働が行われていたという。こうした例では、打

刻の記録をもとにすれば、事業場は本人の労働時間を把握できていたとも受け取れるが、残業管理が実態と乖離してしまうと、残業を抑制する歯止めが効きにくい面もある。

**【事案12】 (20代・男性)**

病院の医療事務。通常業務に加え、電子カルテ導入に向けての担当業務が増え、長時間労働になった。事業場はタイムカードで始業・終業時刻を把握していたが、残業は別途自己申告制であり、本人は過少に申告し、管理者もその事実を黙認していたことが認められる。時間外労働が正しく申告されていないことを認識していたが、改善できていなかったと言う。タイムカードや会議議事録に基づき労働時間が認定されている。

**【事案13】 (30代・女性)**

事務職。2人体制で行っていた業務を1人で担当することとなった等で業務量が増加したと認められる。労働時間管理は、各労働者がPCの勤怠システムから出退勤時に打刻するもの。残業や休日出勤は、打刻とは別に、口頭かシステムで事前申請が必要で、上司が承認していた。事業場は、残業及び休日出勤については事前申請を要するとしていたにもかかわらず、事前申請されたことはほとんどなく事後申請であったこと、残業削減のための方策を申し出ても本人が活用せず改善されなかったと申述する。ただ、事業場は打刻記録に基づいて時間外手当を支給しており、本人の時間外労働の実態を否定する申述は得られないことから、打刻記録をもとに労働時間が認定されている。

**5) 残業の過少申告に関わる慣行・指示**

事業場において残業時間を少なく申告する慣行があることや、上司から残業を付けないように指示があることによって、事業場が把握する労働時間と実際の労働時間とが乖離する例が見られた。

資材調達業務の課長の事案14は、事業場において、残業の申告時間数を、業務内容や繁閑に応じて実際の時間外労働の時間より少なく申告する慣行があったとする。飲食店調理の事案15では、会社から、所定労働時間での始業・終業時刻の記載を指示されていたという。情報サービス業における部門の責任者である事案16では、事業主の指示で、22時以降に仕事をして22時で報告をするよう言われていたため、終業時刻を22時と申告していたという。

**【事案14】 (40代・男性)**

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、業務内容や繁閑に応じて、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。

**【事案15】 (30代・男性)**

飲食店の調理。休憩をほとんど取得できない長時間労働による発病と認められる。労働時間管理は、手書きの出勤簿に労働者が始業・終業時刻を記載する方式であるが、会社から、

所定労働時間での記載を指示され、勤務実態とは乖離する時刻が記載されていた。店舗の機械警備記録が残っており、事業場関係者の聴取から、本人は店舗の解錠・施錠をほぼ毎日行っていたと認められることから、機械警備記録をもとに始業・終業時刻が認定されている。

**【事案16】（40代・男性）**

情報サービス業における部門の責任者。各企業との打ち合わせ及びシステムの準備等で長時間労働になったものと認められる。労働時間管理は自己申告制。概ね始業時刻を9時、終業時刻を22時で入力していた。本人は、22時以降に仕事をしていても22時で申告するよう事業主から指示されていたので22時と入力していたと申述。事業場関係者は、本人の労働密度に疑念を示すものの、PCのログイン・ログアウト時刻の記録は在社時間に等しく、繁忙期は22時を過ぎることもあったと述べることから、ログイン・ログアウトの時刻をもとに労働時間が認定されている。

**6) タイムカード打刻後の残業**

労働時間の把握に関して問題があるのは自己申告制の場合だけではない。ホテルのフロント会計の事案17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、タイムカード打刻後に残業を行う慣行があったとされ、事業場の把握する労働時間は実際の労働時間と乖離していた。ホテルの経理担当の事案18も、同様に、タイムカード打刻後の残業があった例である。こうした事案等、労災認定判断の過程で事業場における記録に疑義が持たれる場合は、労働者本人の記録、メール送信記録、PC起動時間、警備記録その他の客観的な記録、家族・同僚の証言等をもとに労働時間が認定されている。

**【事案17】（20代・男性）**

ホテルのフロント会計。長時間労働のほか、上司や先輩からの日常的な暴言やいじめがあったとされる。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。同僚の聴取から、本人以外も含め、タイムカードの打刻をした後に業務を継続していた様子が認められる。また、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18】（30代・男性）**

ホテルの経理担当。上司の異動によって業務量が増加したことが認められる。決算のやり直しを指示されたことをきっかけに業務の進捗が大幅に滞ったという。会社によると、本人は深夜まで仕事をしていたので、始業時刻は本人の都合に任せていたという。労働時間管理はタイムカードによるが、タイムカードを打刻した後も仕事をしていたことが認められる。そのため、PCのログに基づき退勤時刻を推定し、ログアウトしていない日は、経理システムのログ、妻との通話記録、同僚申述に基づき、労働時間が認定されている。

## 7) 残業として申告しない場合

時間外労働の過少申告に関わるひとつの背景として、作業のミスや効率が悪いことによって発生する残業は申告しないよう、事業場において慣行や指示があった例が存在する。電気工事現場代理人の事案19では、本人の仕事の効率や段取りが悪いことを上司から度々叱責されており、その中で、タイムカード打刻後に業務日報を記載するよう上司から指示を受けていたことが確認される。作業ミスなどがあった場合に打刻なしの残業や休日出勤を行っていた例は、後に検討する事案21も同様である。

### 【事案19】 (30代・男性)

電気工事現場代理人。事業場ではタイムカードで労働時間管理が行われていたが、タイムカード打刻後に業務日報を記載するよう上司が指示を出していたことが業務日報の記述から確認された。そのため、業務日報に記載されている労働時間が実態と見做し、労働時間が認定されている。業務に長時間かかることについて、上司は、段取りや作業効率が悪いことを、たびたび叱責していた。

## 8) 労働時間として認定されていない例

本人の主張する残業が労働時間として認められていない例もある。飲食店店員の事案20では、タイムカード打刻後の時間に発注業務や新商品企画などの業務を行っていたと本人から主張されるものの、事業場関係者によると、そのような業務は所定時間内に行うべきものであり、本人が指示に従わなかったものと認められた。また、その時間に業務を行ったことの客観的な記録もなかったことから、本事案では、労働時間として認定されていない。

### 【事案20】 (30代・男性)

飲食店店員。副店長の欠員や退職者発生により業務量が増加。事業場の労働時間管理はタイムカードによる。本人は、タイムカード打刻後の時間に発注業務や新商品企画などの業務を行っていたと主張する。ただ、上司によると、そのような業務は勤務時間内に行うよう指示していたにもかかわらず、本人が指示に従わなかったものであり、勤務時間外に行うことが必要な業務はなかったという。同僚も、勤務（タイムカード打刻）時間外に業務を行うような人はいないという。そのため、当該時間については、会社の命令に基づくものではなく、タイムカード以外に労働時間を推計するための客観的な根拠もないことから、タイムカード打刻時刻をもとに労働時間が認定されている。

## 9) 打刻や申告のない休日出勤

事業場が詳細な労働時間を把握できていなかった休日出勤の例も複数見られる。金型製造の事案21では、タイムカードで労働時間管理が行われていたが、ミスをして修正作業を行う場合など、退勤打刻後に会社に残って仕事をしたり、休日に打刻なしで出勤したりしていたという。休日出勤については、タイムカードを打刻して休日出勤した日が数日あったことから、その記録をもとに1日当たりの労働時間が推計され、打刻していない日についても同じ時間数の労働時間があったものと認定されている。なお、タイムカード打刻後の残業について

は、労働時間に関する客観的根拠を認めることができなかつたため、労働時間として認定されていない。

機械加工作業員の事案22では、休日出勤届が出ていない休日にも工場の解錠・施錠記録が認められ、上司や同僚は、本人が出勤していた（であろう）事実を認める。当事例では、関係者聴取及び工場の解錠・施錠記録をもとに労働時間が認定されている。

カタログやチラシ企画立案・編集業務の事案23でも、同僚への聴取から、休日出勤を行っていた実態が認められ、休日出勤の時間が労働時間として認定されている。金融業務の事案24では、タイムカード打刻後の残業や、タイムカード打刻のない休日出勤が認められる。同僚の聴取から、本人の残業や休日出勤が事実として認められることから、聴取に基づいて労働時間が認定されている。

上記のどの事例でも、労働者がタイムカード打刻や申告などを行わずに休日出勤をしていたことから、休日出勤に関わる労働時間を事業場が正確に把握していたかは疑わしい。ただ、同僚等の聴取から、休日出勤が必要となるような業務負荷があったことが認められ、休日出勤が必要な状況であったものとうかがえた。労災認定の過程においては、労働時間に係る客観的記録として建物の施錠記録等が参照され、事業場関係者も本人が休日出勤していたことを事実と認めているなどの状況をふまえ、労働時間として認定されている。

**【事案21】**（40代・男性）

金型製造。徹夜作業や長時間労働が続く中、頻繁にミスをするようになり、工場長からの暴言や、係長から一般社員への降格等があったと申述。事業場の労働時間管理はタイムカードによる。ただ、本人によると、ミスをして修正作業を行う場合など、退勤打刻後に残って仕事をしたり、休日に打刻なしで勤務したりしていたという。会社関係者の証言からも、退勤打刻後の作業や、日曜日に毎週出勤して業務を行っていたことが確認された。休日出勤については、タイムカードを打刻して休日出勤した日が数日あったことから、その記録をもとに1日当たりの労働時間が推計され、打刻していない日についても同じ時間数の労働時間があったものと推定されている。タイムカード打刻後の残業については、労働時間に関する客観的根拠を認めることができなかつたため、労働時間として認定されていない。

**【事案22】**（40代・男性）

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。

**【事案23】**（40代・男性）

カタログ、チラシ企画立案・編集。顧客からカタログの仕様等変更を求められて長時間労働

になったことや、社内でも人事面で低い評価がされたことから、体調が悪化したことがうかがえる。労働時間管理は、本人がPC上で始業・終業時刻を入力する方式。ただ、本人は、事業場の把握する労働時間以外に、月2回程度休日出勤し、前日の残務などを行っていたことを申述する。複数の同僚の申述から、本人が休日出勤していた事実が認められるため、聴取に基づき休日出勤の時間が推計され、労働時間が認定されている。

**【事案24】**（30代・女性）

金融業務。係長昇進にともないノルマ、責任感が増大。残業は、上司の指示ではなく、ノルマを達成できず会社に迷惑をかけるという思いから。事業場の労働時間管理はタイムカードによるが、本人は、タイムカード打刻後の残業や、タイムカードを打刻しないで休日出勤をしていたと申述。上司は、本人の残業や休日出勤の状況についてよくわからないと述べるが、同僚への聴取から、本人の残業や休日出勤が実態として認められる。そのため、タイムカードの打刻時刻は実労働時間と異なると推測されるため、本人や同僚、家族、友人の聴取に基づき、平日のタイムカード打刻後の残業、休日出勤について労働時間が認定されている。

## 10) 持ち帰り残業と労働時間

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。実際、事案において、会社・上司による指示によらない形で、自宅でも業務が行われている場合が見受けられる。限られた資料や証言の中では、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は難しいが、この論点は、企業における労働時間管理、業務管理、健康管理のあり方に問題を提起していよう。

システムエンジニアの事案25では、上司も、本人が持ち帰り残業をしていた実態を認識していた。そして、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。その際、各日の時間外労働時間数は、明確な資料がないことから、定期的な進捗メールをもとに按分して推計されている。

ITコンサルタントの事案26では、常駐先での業務が終了してから自宅で作成した業務報告書で上司等へ日々メールで送信していたが、同僚の申述から、常駐先へのPCの持ち込みができなかったため自宅に帰ってから業務報告を作成していた実態が確認された。そのため、報告書作成時間を含めて労働時間が認定されている。

**【事案25】**（40代・男性）

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。各日の時間外労働時間数は、明確な資料がないことから、定期的な進捗メールをもとに按分して推計。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26】 (20代・女性)**

ITコンサルタント。新規プロジェクトに配属され、進行管理、予算管理、部門間調整などによって業務量や時間外労働が増加したものと認められる。顧客先に常駐して業務を行っていた。労働時間は勤務先PCに入力する自己申告制であるが、上司から時間外労働の申告時間数を減らすように言われ、実態とは違う労働時間を申告していたという。また、日々の業務内容を報告書で上司等へメールで送信していたが、それは常駐先での業務が終了してから自宅で作成し、送信していた。同僚の申述から、顧客先へのPCの持ち込みができなかったため自宅に帰ってから業務報告を作成していた実態が確認されたため、同僚聴取に基づく報告書作成時間を含めて労働時間が認定されている。

一方、持ち帰り残業が労働時間として認定されていない例もある。調査会社の営業職である事案27のように、本人の主張とは異なり、上司や同僚からはそうした状況が確認されず、業務成果も認められない場合がその例である。また、ソフトウェア開発の営業である事案28では、従業員に会社PCが貸与され、自宅でも業務ができる環境があったが、客観的に評価できる成果物が認められないことから、労働時間として評価されていない。学習塾講師の事案29では、本人は、テスト採点業務を勤務時間外や休日に行っていたと主張するが、上司は、自宅で採点業務を行うことを求めていると申述し、同僚聴取からも、採点業務を自宅に持ち帰る人もいたものの、通常、朝礼後等の空き時間に行っていることが認められた。そのため、労働時間として認定されていない。

**【事案27】 (20代・男性)**

調査会社の営業職。恒常的な長時間労働があり、同僚の退職により業務量が増加したこと、同僚から嫌がらせのメールが頻繁にあったことを申述する。労働時間は勤務先PCに始業・終業時刻を記録する方式で管理されていた。業務量が増えたため、自宅にも持ち帰って業務を行っていたと申述する。上司は、持ち帰り残業の実態を把握していないとし、何をどのくらいやっていたか不明と述べる。同僚も、本人から持ち帰り残業をしていたという話は聞いていなかった。そのため、明確な業務命令に基づいて行われていたと認められないこと、客観的に評価しうる成果物も認められないことから、労働時間として認定されていない。

**【事案28】 (50代・女性)**

ソフトウェア開発の営業。配置転換、作業遅延、業務量増加などから、労働時間が増加。事業場はタイムカードで労働時間管理。会社からノートPCが貸与され、いつでもどこでも仕事ができる環境になっており、本人によると、そうするように言われていたという。深夜や早朝での対応を強いる業務依頼があったこと、昼夜を問わず上司から作業指示がくる環境で、常に短時間で返事をするのが求められ、深夜・早朝でもメールを確認しないと不安な状態になったという。上司は、深夜にメールを送ったこともあるが、業務指示ではなく、単発のものであったと述べる。また、自宅に持ち帰ってまで行わなければならない業務があったとは思えないとも申述。会社PCが貸与され、自宅でも作業可能な環境とされていたものの、本人主張を裏付ける具体的な成果物が確認できないことから、持ち帰り残業は労働時間として評価されていない。

**【事案29】 (20代・男性)**

学習塾講師。労働時間管理は自己申告制であるが、出勤ボタンを押すだけで、退勤時刻は管理されていない。本人は、テスト採点業務は勤務時間外や休日に行うことが前提とされていたと述べ、持ち帰り残業があったと申述する。この点、同僚への聴取によると、採点業務を自宅に持ち帰る人もいたものの、通常は朝礼後等の空き時間に行っているとのことであった。上司によると、持ち帰って採点することは禁じられていないが、求められてもいないという。このことから、採点業務の持ち帰りは明確な業務命令に基づいて行われたものとは認めがたいため、労働時間の認定には考慮されていない。

月刊誌の編集担当の事案30においては、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が、持ち帰り残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、持ち帰り残業に係る時間数を認定しなくても、それ以外に客観的な根拠をもって確認される時間外労働時間数によって、労災認定基準を上回っていた。

上記の例のように、持ち帰り残業の時間が労働時間として認定されていない例も見られるが、労働時間に該当しないと判断されているものばかりではないことも付記する。

#### 【事案30】（40代・男性）

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。

### （3）労働時間管理が行われていなかった例

#### 1) 店長等や管理職の例

ここでは、事業場による労働時間の管理が（形式としても）乏しかった例を検討する。例えば、管理監督者扱いの者や専門的業務の者について労働時間管理を行っていなかった例や、出勤簿への押印によって出勤有無の確認のみが行われていた例がある。こうした例では、労災認定判断に際して、客観的根拠が収集され、それをもとに労働時間が認定されている。

まず、飲食店などの店舗の管理者などにおいて労働時間管理が行われていない例が複数見られる。飲食店店長の事案31では、店舗のパート・アルバイトについてはタイムカードで労働時間管理が行われていたものの、店長である本人にはそうした時間管理は行われていなかった。同様に飲食店店長の例である事案32も、店長は自分でシフトを決める立場として、労働時間が管理されていなかった。コンビニエンスストア店長の事案33も、名札のバーコードをスキャンして端末に読み込ませたデータで業務開始時刻・終了時刻が把握可能な状態ではあったが、労働時間として管理されていた形跡は見られなかった。カラオケ店のエリアマネ

一ジャーの事案34も、自身で調整を図れる立場である等の理由から、タイムカード等による労働時間管理が行われていなかった。当事案では、客観的資料が乏しい中、本人の申述、手帳やメール記録をもとに労働時間が認定されている。

**【事案31】 (20代・男性)**

飲食店店長。店舗運営管理業務全般に従事し、恒常的な長時間労働に。労働時間管理について、店舗のパート・アルバイトはタイムカードで労働時間が管理されていたが、店長である本人にはそうした時間管理は行われていなかった。同僚への聴取から、本人が店長として開店時間から閉店時間まで勤務していたことが認められたことから、休憩時間は除き、労働時間として認定されている。

**【事案32】 (30代・男性)**

飲食店店長。アルバイトの離職が相次ぎ、人手不足のため、店長として連続勤務、長時間労働になった。管理監督者扱いとされていた。アルバイトの労働時間は各店の店長が本社に報告していたが、店長の労働時間は、自分でシフトを決めている立場であることから、特段の管理がされていなかった。本人は出勤日には施錠して帰宅するため、本人が使用する鍵の開閉時間の記録から、鍵の解錠時刻を業務開始時刻、施錠時刻を業務終了時刻として労働時間が認定されている。鍵の記録がない日は、本人自ら本社に報告している就業時間が労働時間と認定されている。

**【事案33】 (30代・男性)**

コンビニエンスストア店長。人手不足で、アルバイトのいない時間帯を1人で担当したため長時間労働になったことが認められる。事業場では、勤務時間及び休憩時間について、名札のバーコードをスキャンして端末に読み込ませた上でデータ管理していることから、業務開始時刻・終了時刻は、端末から出力された表に記載されているが、労働時間としての管理は特に行われていなかった。出力された表に記載されている業務開始・終了時刻をもとに、休憩時間を除いて労働時間が認定されている。

**【事案34】 (40代・男性)**

カラオケ店のエリアマネージャー。複数店舗の管理をまかされ、上司から過大な要求を課せられたことで、休日・休憩もとれないほどの長時間労働になったという。事業場は、本人の勤務場所が1つに定まらないことや、自身で調整を図れる立場にあったことから、タイムカード等の労働時間管理を行っていなかったと述べる。本人の就労実態を把握する客観的な資料は存在せず、本人の申述、本人の手帳やメール記録等をもとにした労働時間数について否定する事実がないことから、事業場関係者の聴取結果もふまえて、労働時間が認定されている。

飲食店店長等に限らなくても、企業において管理的地位にある者で、労働時間が管理されていない事案が見られる。機械切削加工組立及び営業納品業務の事案35では、本人が管理監督者扱いとされ労働時間管理が行われていなかったが、長時間労働であったことは周囲も認識が一致するところであり、同僚のタイムカード記録をもとに労働時間が推計され、認定されている。また、運送配車業務の課長の事案36でも、管理職のため出退勤管理がされていなかったが、本人がスマートフォンに労働時間を記録しており、同僚への聴取結果や機械警備

記録との整合から正確性が確かめられたことから、本人記録ももとにして労働時間が認定されている。

**【事案35】 (50代・男性)**

機械切削加工組立及び営業納品業務。従業員が少ないため、1人1人にかかる負担が大きく、また、取引先の会社が休みの時に機械の取り付けを行うため休日出勤も恒常化していた。本人は、納期間近は終電の時間まで仕事をするが多かったと述べる。事業場は、一般社員についてはタイムカードで労働時間管理を行っていたが、本人は管理監督者扱いとされ、特段の労働時間管理が行われていなかった。日々の労働時間を記録した資料はないが、会社関係者と本人の申述する労働実態が一致したため、同僚のタイムカード記録に基づき労働時間が認定されている。

**【事案36】 (40代・男性)**

課長に昇進し、これまで担当していた運送配車及び請求支払業務に加えて、事業計画の策定や課内の業務効率の改善など、管理職としての業務が上乗せされて負荷が大きくなった。事業場では管理職として労働時間管理がなされていなかったが、本人がスマートフォンに労働時間を記録していた。本人と同僚労働者の聴取から、本人が、通常、部下が業務を終えるまで残業を行い、機械警備のセットを行っていたことが認められるため、本人がスマートフォンに記録していた業務終了時刻と機械警備記録を照合し、労働時間が認定されている。

## 2) 専門業務、顧客先等での業務の例

専門性の高い業務に従事していたことや、顧客先に常駐し業務を行うなどの労働形態から、事業場による労働時間管理が行われていなかったと見られる事案がある。テレビ番組制作ADの事案37では、事業場関係者の申述に基づく、出退勤、残業、休日出勤が、仕事の締め切りに柔軟に対応できるよう、社員個々の判断で行われており、労働時間管理は行われていなかった。当事案では、労災認定判断に際し、本人の記憶に基づいて労働時間が認定されている。システムエンジニアの事案38は、顧客先に常駐して作業を行っていたため、事業場による労働時間管理が行われていなかった。当事案では、本人が、勤務時間の実績を記録しており、実際のPC使用時間と一致することから、その時間が労働時間と認められた。派遣労働者の労務管理業務の事案39も、日常的に顧客先での仕事であったことから、事業場による労働時間管理は行われていなかった。当事案では、本人が会社から貸与されたPCを用いて自宅等で会社に提出する文書作成作業を行っていた実態があり、文書作成にかかる時間も労働時間と認定されている。

**【事案37】 (20代・男性)**

テレビ番組制作のAD。イベントの準備から開催までを限られた時間内にこなす業務。新番組のチーフADとして業務量が増加した。事業場では、出退勤、残業、休日出勤については、仕事の締め切りに柔軟に対応できるよう、社員個々の判断で行われており、労働時間は特に管理されておらず、実労働時間は把握されていなかった。労災請求時に、本人が記憶に基づいて始業・終業時刻を記録したものを、事業主も事実と認めていることから、

それをもとに労働時間が認定されている。

**【事案38】 (30代・男性)**

システムエンジニア。顧客先から受注したソフトウェア開発業務の納期とスケジュールが厳しく、それに対応するために、時間外労働が増加したと認められる。顧客先に常駐して作業を行っていたため、事業場によるタイムカード等の労働時間管理は行われていなかった。本人は、PCでの作業実績の記録として勤務時間報告書を作成していたと申述。作業実績の時間とPCの使用記録の時間はほぼ同時間であるため、作業実績の時間をもとに労働時間が認定され、記録のないものはPCの使用記録をもとに労働時間が認定されている。

**【事案39】 (30代・男性)**

派遣労働者の労務管理。顧客の要求が厳しく、労働時間が増加したという。日常的に顧客先での仕事で、顧客先と自宅を往復する日々で、顧客先での面談、会社から貸与されたPCを用いて自宅等で文書作成作業を行っていた。事業場では、労働時間は自己管理とされており、特段の管理は行われていなかった。本人は、自宅から会社への業務文書のメール送信時刻が終業時刻であると主張するが、メール送信時刻までの拘束性は確認できなかったため、報告書の作成にかかる時間を同僚聴取をもとに推計し、労働時間が認定されている。

### 3) 出勤簿への押印等のみの管理

出勤簿への押印等による勤怠管理のみで、労働時間の把握（記録）が行われていなかった例もある。宝石・貴金属等展示販売の事案40では、労働時間の把握が行われなかった背景に、固定額の営業手当支給が関係していた可能性がうかがえる。当事案では、関係者の聴取のほか、本人提出の交通系ICカードの改札出場時刻記録や、事業場提出の警備記録等をもとに労働時間が認定されている。

飲食店店員の事案41でも、同様に出勤簿押印のみの例であり、事業場で労働時間の把握は行われていなかった。同事案では、同僚聴取のほか、時刻表示のある売上集計レシートなどの客観的記録が収集され、それをもとに労働時間が認定されている。家電配送・取り付けの事案42も出勤簿への押印のみの勤怠管理の例であり、本人の記録、上司の申述、警備記録に乖離がなかったことから、それをもとに労働時間が認定されている。建築設計技術者の事案43でも、出勤簿の押印のみで労働時間管理が行われていなかった中、恒常的に22時まで残業を行っており、休日出勤も常態化していた。

調理師の事案44では、出勤時のタイムカード打刻で出勤有無の確認がされるのみであり、事業場において労働時間の把握は行われていなかったが、本人が退勤時も自主的にシステム上に退勤時刻を記録していたことから、その記録をもとに労働時間が認定されている。

**【事案40】 (30代・女性)**

宝石・貴金属等の展示販売。長時間残業、過重なノルマ、上司のパワーハラスメントによって発病したと主張される。勤務先は出勤簿の押印のみの勤怠管理で、労働時間の把握は行われていなかった。上司は、本人の始業・終業時刻や休日出勤の状況が正確にわからないと

いう。会社は、固定額の営業手当を残業見合い分として支給し、これを目安に残業時間を抑えるよう指示していたという。関係者の聴取及び、本人提出資料（手帳、交通系ICカードの改札出場時刻記録）、事業場提出資料（警備記録、社用車の運転日報、交通費精算書）から労働時間が認定されている。

**【事案41】（20代・男性）**

飲食店店員。転勤で店舗が変わり、店長代理の職務を担うこととなり、店舗運営、開店準備、閉店後の清掃、売上報告等の業務負荷が加わり、労働時間が大幅に増加した。勤務先は出勤簿への押印のみの勤怠管理であり、労働時間は把握されていない。そのため、出勤簿等で出勤日が確認され、同僚聴取や、本人による売上報告のメール記録、時刻表示のある売上集計レシート、営業日報レシート、夜間金庫に投函した際の銀行レシートなどから労働時間が認定されている。

**【事案42】（20代・男性）**

家電配送・取り付け。繁忙期の長時間労働・連続勤務が負荷になったものと認められる。疲労感、体重減少、寝付けないなどを感じていた中、業務中に呼吸苦が起これり救急搬送される。業務は繁閑が大きく、繁忙期は他の社員も残業が多く、連続勤務になっていたという。事業場は、出勤簿への押印のみの勤怠管理であり、労働時間管理は行っていなかった。本人による記録、上司の申述、警備記録に乖離がなかったことから、それをもとに労働時間が認定されている。

**【事案43】（20代・男性）**

建築設計技術者。深夜に及ぶ長時間労働が続いていた。また、上司から、仕事の進捗が遅いことなどを叱責されていた。事業場の勤怠管理は、出勤簿への押印のみで、時間管理は行われていなかった。上司への聴取をもとにすると、22時までは上司も一緒に残業していたという実態が確認されたことから、22時を終業時刻とし、本人から提出のあった顧客等へのメール送信記録から、その時間も労働時間認定の際に考慮した。休日出勤を行っていたことも、本人から申述があり、上司も事実と認めることから、メール送信記録をもとに労働時間が認定されている。

**【事案44】（50代・男性）**

調理師。恒常的な長時間労働による発病と認められる。事業場においては、出勤時のみタイムカードを打刻することによって出勤有無確認が行われていたが、退勤時の打刻は求められず、労働時間の把握は行われていなかった。しかし、本人は自主的にシステム上に退勤時刻を記録しており、勤務時間記録が残っている日があった。そのため、記録が残っている日については、当該記録時間を業務以外の時間と見做す要素がないことから、記録をもとに労働時間が認定されている。

#### （4）記録されている労働時間の業務性、労働密度

##### 1) 記録されている労働時間の業務性

最後に、タイムカード等によって労働時間として記録されている時間がありながら、事業場関係者の認識として、その時間内の業務性や労働密度等に関して疑義が呈された例を検討する。

まず、建設設計補助業務の事案45のように、事業場から、所定労働時間外の時間の記録が

自己研鑽の時間であると主張される場合がある。この事例では、同種労働者の聴取から、通常業務の延長で作業を行っていた実態が認められたことから、労働時間に該当すると認定されている。

**【事案45】 (20代・男性)**

建築設計の補助業務。経験不足がある中、物件を任されたことにより業務量が増加した。成果物に対して上司からやり直しを求められ、工程遅れ等が生じていたことが確認される。事業場では、毎月、自己申告の業務報告書の提出により労働時間が把握されていた。報告書に所定労働時間と異なる時間が記載されている日について、本人は、残業であったと述べる。一方、事業主は、その時間は自己研鑽の時間であり残業ではないと申述した。同種労働者の聴取からは、所定労働時間終了後の時間について、通常業務の延長で作業を行っていたと確認される。自己研鑽と業務を明確に区別する根拠資料もないことから、この時間については、業務に必要な作業を引き続き行っていたものとされ、労働時間と認定されている。

**2) 本人の仕事の仕方と長時間労働**

次に、長時間労働になったことに本人の仕事の仕方、マインドが関わったと推測される例である。病院職員の事案46では、所定始業時刻より前の時間にタイムカード打刻されていた。事業場では、早出残業をするように指示しておらず、朝の時間が集中して作業できることから本人が自主的に早出をしていたと申述する。ただ、実態として業務を行っていたこと、事業場の同僚もその時間に本人が出社していた事実を認識していたことから、労働時間と認定されている。

建設業の現場代理人の事案47では、事業場関係者の申述に基づけば、上司が帰るように言っても、本人が心配なので帰れない日々が続き、長時間労働になった様子がうかがえる。警備員の人員配置・シフト管理業務の事案48では、事業場関係者の申述に基づけば、上司による業務軽減の提案があったものの、本人が実質的に業務を管理しており、仕事の仕方が改善されず、連続勤務になった様子がうかがえる。労働時間管理の難しさを示している。

**【事案46】 (20代・女性)**

病院職員。通常業務のほか、イベントの運営業務、同僚の退職による担当患者数の増加、後輩指導等が重なり、業務負荷が増加したという。所定の始業時刻より前にタイムカードを打刻し、カルテ作成や計画書作成を行っていた。上司は、本人が責任感の強い性格で、業務負荷が増してしまったものと認める。本人が早い時間に出社しているのはタイムカード記録を見て知っていた。朝は、人は少なく、集中して仕事をできる時間帯であることからだと上司は推察する。早出出勤の指示はしておらず、するなという指示もしていなかった。事業場の同僚は、出勤時刻から所定始業時刻までの間、本人がカルテ等の各種書類作成等の業務にあっていたと申述する。そのため、本人は業務に従事していたものであると判断され、始業時刻はタイムカードに基づいて認定されている。

**【事案47】 (30代・男性)**

建設業の現場代理人。複数の工程を同時進行して実施したこと等により、長時間労働、徹夜

を含む連続勤務になったと認められる。事業場の労働時間管理は、各労働者がPCの勤務実績表に労働時間を入力することによる。上司は、本人が徹夜で仕事をしていた際に帰るように言ったが、本人は、心配なのでという理由から帰ろうとしなかったと述べる。本人は作業員からの質問に対応する等の業務を実施していたことが確認され、事業場も本人の申告した作業時間に基づき賃金支払いを行っていたことから、勤務実績表の記載をもとに労働時間が認定されている。

**【事案48】（40代・女性）**

警備員の人員配置・シフト管理などを行う事務職。6か月間休日のない連続勤務や、上司から罵声を浴びせられたことを申述する。常に携帯電話とシフト表を持ち、自宅でも夜間でも常に業務対応できるようにし、顧客から連絡がこない時間をはかって睡眠、食事などをしていたと述べる。上司は、そのような働き方を是としていたわけではないが、本人が実質的に業務を管理していたので改善の手立てを持たず、業務分担の申し出を行っても本人が聞く耳をもたなかったという。緊急時を除き、常に行い続けなければならないような仕事ではなかったという。労働時間管理は特に行っていなかった。労働時間は、本人の申述をもとに関係者聴取の上で認定されている。

**3) 労働密度に疑義が呈される例**

最後に、仕事の仕方に近いものではあるが、本人の要領の悪さ、能力不足、労働密度などに対して事業場関係者から疑義が呈されるケースである。そうしたケースでも、客観的記録・根拠に基づいて、労働時間が認定されている。

ホテル客室清掃・管理業務の事案49では、事業場関係者は、連続勤務の実態にあったことを認めるが、同時に、本人の能力不足、要領の悪さを認識し、交替で休みを取れる体制を組んでいたと申述する。同事案では、同僚聴取から、実態として休みを取れる状況ではなかったと認定されている。

仕分け・配送業務の事案50でも、事業場関係者は、本人の段取りの悪さ、労働密度に不信感をもってしたが、十分対応できなかったこと、労働密度の薄さが客観的に認められないことから、タイムカードの記録をもとに労働時間と認定されている。

法務関係事務の管理職の事案51は、事業場関係者は、本人が遅くまで会社に残っていたことは認める一方で、やらなくてもいい仕事を自分で作っていたなど、労働密度に関しては疑問を呈する。しかし、記録をもとに時間外手当を支給しており、上司が労働実態を認識していることから、労働時間として認定されている。

上記の事例では、労働密度等に関して本人と事業場関係者との間で認識の相違があっても、実際に業務を行っており、その事実を上司も把握しているのであれば労働時間に該当するとされる。労働密度に関して事業場が問題と考えるならば、長時間労働の削減のために、労働時間（長時間残業）に対する社員の意識改革の徹底が求められる。

**【事案49】（40代・男性）**

ホテル客室清掃及び管理。作業の遅れがあり、本人も清掃作業に従事している中、各階を回



り、進捗状況の報告を行うことは負荷が大きかったと認められる。休日が決められておらず、出勤簿から、1か月以上連続勤務をしていることが確認できた。本人が休日を取っていないことは、本人、事業場関係者の聴取からも確認されたことから、実態に基づき労働時間が認定されている。事業場関係者は、本人の能力不足、要領の悪さを指摘。休むなという指示は出しておらず、顧客と協議し、交替で休みを取れるように体制を組んでいたこと等を述べるが、本人や同僚の聴取からは、人手不足等で休みを取れるような状況ではなかったと判断された。

**【事案50】（40代・男性）**

仕分け・配送業務。労働時間は、タイムカードをもとに勤務表で管理されている。事業場関係者は、労働時間は勤務表のとおりで間違いなしとしつつも、本人は他の職員に比べ仕事が遅く、また、配送業務中に長時間休憩していたという話を他の従業員から聞いたこともあり、労働密度に不信感を抱いていた。本人の段取りが悪いため、会社としては労働時間を短くするよう促していたという。本人は仕事が遅くて時間がかかるため、会社としても改善策として繁忙期には2人体制にした。ただ、会社でフォローできる部分は限られ、本人のスキルの問題と認識。ただ、労働密度が薄いことの実実は確認されないことから、通常業務を行ったとみなし、労働時間が認定されている。

**【事案51】（50代・男性）**

法務関係業務の管理職。本人は様々な仕事上の理由から長時間労働していたと申述するが、事業場関係者は、遅くまで会社に残っていたことは事実として認める。ただ、業務量は多くなく、要領が悪いなど本人の能力に問題があり、やらなくていい仕事を自分で作っていたなどの認識があった。自己申告に基づく労働時間の記録があったが、会社によると、管理職は自らの責任と裁量で労働時間管理をしているので、記録をすべて労働時間と承認しているわけではないと主張する。ただ、深夜割増賃金は記録に基づいて支給するなど、労働時間把握の基礎として使用されていたことが認められる。また、関係者（上司・部下）の聴取で、本人が日常的に時間外労働を行っていた実態が把握された。業務密度には特段問題がないと判断されることから、労働時間として認定されている。

#### 4. 考察

労災認定事案は、事業場における労働時間の把握・管理に係る論点を指し示す。労働時間管理が行われていなかった事案のほか、形式的には始業・終業時刻や時間外労働の管理が行われている場合でも、適正な業務量・スケジュールでないならば、実際のところ、業務の必要性から労働者の自己判断等による時間外労働が発生し、長時間労働となって労働者の健康が損なわれることがある。

そうした時間外労働の時間が事業場において正確に把握されていないことも、過労死等を防止する観点から問題と考えられる。検討した事案では、労働時間の把握が形式的なものに留まり長時間労働を黙認していた例のほか、職場の慣行や指示により、労働時間の「調整」（過少申告）が行われていた例が見られた。また、タイムカード打刻後の残業、打刻や申告のない休日出勤、労働者個々の判断での持ち帰り残業なども論点となっていた。

事案からは、所定労働時間内で対応しきれないような重い業務負荷が課されている場合、上司の明示的な指示によらない形で残業が行われることがあり、それが、しばしば申告のな

い「隠れ残業」の形をとることで、過労死等に関わる長時間労働の一部をなしていることがうかがえた。重い業務負荷を課された労働者が自己判断で残業・休日出勤等を行った場合、それに関わる時間は、労働時間に該当する性質を帯びていよう。「隠れ残業」等、事業場が実労働時間を正確に把握できていないケースで、長時間労働となり、労働者の健康が損なわれた場合、労災請求に際し、労働時間や業務負荷に関する請求人（当該労働者）と事業場との間の「認識の相違」が表面化する。労災認定では、関係者聴取や客観的な資料・記録に基づいて、労働時間が認定されている。

## 5. 結論

労災認定事案においては、過労死等防止の観点から見て事業場の労働時間管理に問題がある例が少なからず見られる。労働時間管理が行われていなかった例のほか、形式的には始業・終業時刻や時間外労働の管理が行われている場合でも、時間外労働の過少な申告、タイムカード打刻後の残業、打刻や申告のない休日出勤、持ち帰り残業など、事業場の把握する労働時間と実際の労働時間とが乖離している場合がある。そうしたケースでは、労災請求時に、労働者本人と事業場との間で、実労働時間に関する認識の相違が表面化しており、関係者の聴取や客観的な記録をもって、労働時間が認定されている。事案によって論点や状況は異なるが、本研究で検討した事案は、事業場が、労働者の業務負荷の状況を十分に認識していなかったものとして共通している。

本研究の検討をふまえると、過労死等を防止するための企業の労務管理として、労働時間の形式的な把握・管理だけでは不十分であることがわかる。客観的な記録を基礎とした労働時間の適正な把握が求められるのはもちろんであるが、それだけでなく、長時間労働防止、労働者の健康確保のためには、適正な業務量、業務スケジュールであるかどうかなど、業務負荷の適切な配分や、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。

## 参考文献

- 長谷川珠子. 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. 2017 ; 第7章.
- 佐々木毅. 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』. 2021.
- Takahashi, Masaya “Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan” *Journal of Occupational Health*. 2019; 61, 4, pp.269-277.
- 高見具広. 精神障害の労災認定事案における記述内容の研究 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1』JILPT資料シリーズNo.223、第2章. 2020.
- 高見具広. 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. 2020.
- 高見具広. 精神障害の労災認定事案における「極度の長時間労働」事案の検討 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3』JILPT資料シリーズNo.246、第2章. 2021.
- 米津孝司. 労働時間の概念—三菱重工長崎造船所事件. 村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選 [第10版]』. 有斐閣. 2022.

付属表

図表2-1. 本研究で取り上げた事案の基本情報

事案番号	発病時年齢	性別	業種	職種	勤続年数	転職経歴	決定時疾患名	出来事（認定事実）	時間1	時間2	時間3	時間4	時間5	時間6
1	30代	男性	教育, 学習支援業	事務従事者	10～19年目	転職なし	F34 持続性気分(感情)障害	極度の長時間労働	165	-	-	-	-	-
2	30代	男性	製造業	生産工程従事者	10～19年目	転職なし	F32 うつ病Iピソード	顧客や取引先からクレームを受けた(中)、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	133	49	103	82	67	101
3	20代	男性	卸売業, 小売業	専門的・技術的職業従事者	4～9年目	転職なし	F32 うつ病Iピソード	顧客や取引先からクレームを受けた(強) ※恒常的長時間労働	126	83	21	116	78	64
4	20代	男性	学術研究, 専門・技術サービス業	事務従事者	1～3年目	転職なし	F32 うつ病Iピソード	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	123	46	8	0	0	0
5	30代	男性	製造業	事務従事者	10～19年目	転職1回	F32 うつ病Iピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)	146	89	111	89	119	59
6	30代	男性	情報通信業	専門的・技術的職業従事者	1～3年目	転職1回	F32 うつ病Iピソード	極度の長時間労働	245	-	-	-	-	-
7	40代	男性	製造業	生産工程従事者	20年以上	転職なし	F32 うつ病Iピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)	134	146	139	89	63	114
8	40代	男性	不動産業, 物品賃貸業	販売従事者	1～3年目	転職2回以上	F32 うつ病Iピソード	極度の長時間労働	161	169	212	189	136	129
9	30代	男性	学術研究, 専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	10～19年目	転職なし	F43.2 適応障害	極度の長時間労働	180	162	102	130	146	115
10	40代	女性	教育, 学習支援業	専門的・技術的職業従事者	10～19年目	転職2回以上	F32 うつ病Iピソード	極度の長時間労働	164	216	176	207	204	188
11	50代	男性	情報通信業	管理的職業従事者	4～9年目	転職2回以上	F32 うつ病Iピソード	極度の長時間労働	202	93	64	120	121	116
12	20代	男性	医療, 福祉	事務従事者	1～3年目	転職なし	F43.8 その他の重度ストレス反応	極度の長時間労働	154	131	115	132	109	134
13	30代	女性	情報通信業	事務従事者	10～19年目	転職2回以上	F32 うつ病Iピソード	極度の長時間労働	169	101	77	69	80	99
14	40代	男性	不動産業, 物品賃貸業	管理的職業従事者	20年以上	転職2回以上	F32 うつ病Iピソード	極度の長時間労働	228	175	148	163	-	-
15	30代	男性	宿泊業, 飲食サービス業	サービス職業従事者	10～19年目	転職2回以上	F41 その他の不安障害	極度の長時間労働	178	175	154	190	133	117
16	40代	男性	情報通信業	管理的職業従事者	1～3年目	転職2回以上	F45 身体表現性障害	極度の長時間労働	164	87	48	65	65	42

17	20代	男性	宿泊業, 飲食サービス業	事務従事者	1~3年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(強)	82	123	124	9	4	-
18	30代	男性	宿泊業, 飲食サービス業	事務従事者	10~19年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	201	179	118	133	155	99
19	30代	男性	建設業	専門的・技術的職業従事者	1~3年目	転職2回以上	F45 身体表現性障害	(重度の)病気やケガをした(強)、ノルマが達成できなかった(弱)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(強)、(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(強)	40	80	96	112	163	126
20	30代	男性	宿泊業, 飲食サービス業	サービス職業従事者	1~3年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	顧客や取引先からクレームを受けた(弱)、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(中)	89	97	77	26	40	26
21	40代	男性	製造業	生産工程従事者	20年以上	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	176	122	141	61	140	62
22	40代	男性	卸売業, 小売業	事務従事者	4~9年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(中)	87	93	105	83	56	42
23	40代	男性	学術研究, 専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	4~9年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)、上司とのトラブルがあった(中)、顧客や取引先から無理な注文を受けた(弱)、部下とのトラブルがあった(弱)、配置転換があった(弱)	19	92	67	67	53	72
24	30代	女性	複合サービス事業	事務従事者	10~19年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	達成困難なノルマが課された(中)、自分の昇格・昇進があった(弱) ※恒常的長時間労働	56	94	40	76	79	84
25	40代	男性	サービス業(他に分類されないもの)	専門的・技術的職業従事者	4~9年目	転職1回	F33 反復性うつ病性障害	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	113	126	86	132	105	79
26	20代	女性	学術研究, 専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	1~3年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	68	90	0	0	0	20
27	20代	男性	情報通信業	事務従事者	1~3年目	転職1回	F31 双極性感情障害	同僚とのトラブルがあった(中)、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	46	57	87	70	104	52
28	50代	女性	情報通信業	事務従事者	1~3年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)、配置転換があった(中)、上司とのトラブルがあった(弱)	71	44	106	23	7	0
29	20代	男性	教育, 学習支援業	サービス職業従事者	1~3年目	転職なし	F43.2 適応障害	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	92	112	64	57	49	72
30	40代	男性	製造業	専門的・技術的職業従事者	10~19年目	転職なし	F31 双極性感情障害	配置転換があった(強) ※恒常的長時間労働を考慮、顧客や取引先からクレームを受けた(中)、連続勤務(中)	106	60	71	69	88	74
31	20代	男性	宿泊業, 飲食サービス業	サービス職業従事者	4~9年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)	109	118	113	115	109	114

32	30代	男性	宿泊業、飲食サービス業	管理的職業従事者	10～19年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	155	114	107	139	76	103
33	30代	男性	卸売業、小売業	販売従事者	10～19年目	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	209	120	59	71	39	50
34	40代	男性	生活関連サービス業、娯楽業	管理的職業従事者	4～9年目	3社以上	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(中)	133	112	123	176	175	-
35	50代	男性	製造業	生産工程従事者	20年以上	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	206	193	130	73	150	135
36	40代	男性	運輸業、郵便業	管理的職業従事者	20年以上	転職なし	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	180	161	95	54	95	75
37	20代	男性	情報通信業	専門的・技術的職業従事者	4～9年目	転職1回	F44 解離性(転換性)障害 F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	173	127	130	65	36	18
38	30代	男性	情報通信業	専門的・技術的職業従事者	10～19年目	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	167	41	32	7	2	0
39	30代	男性	製造業	事務従事者	1～3年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	顧客や取引先からクレームを受けた(強)、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	74	83	55	105	103	42
40	30代	女性	卸売業、小売業	販売従事者	1～3年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	極度の長時間労働	152	119	107	100	94	53
41	20代	男性	宿泊業、飲食サービス業	サービス職業従事者	1～3年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(強)、転勤をした(強)	143	138	180	102	70	64
42	20代	男性	運輸業、郵便業	建設・採掘従事者	1～3年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(強)、会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした(弱)	137	208	148	12	133	121
43	20代	男性	学術研究、専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	4～9年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(強)、上司とのトラブルがあった(弱)	101	97	116	113	73	73
44	50代	男性	宿泊業、飲食サービス業	サービス職業従事者	10～19年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	209	175	127	130	131	-
45	20代	男性	学術研究、専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	1～3年目	転職1回	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	166	180	171	180	120	126
46	20代	女性	医療、福祉	専門的・技術的職業従事者	4～9年目	転職なし	F32 うつ病エピソード	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった(中)、仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	53	109	62	32	84	107
47	30代	男性	建設業	専門的・技術的職業従事者	1～3年目	転職2回以上	F33 反復性うつ病性障害	極度の長時間労働	158	28	0	49	44	6
48	40代	女性	サービス業(他に分類されないもの)	事務従事者	4～9年目	転職2回以上	F33 反復性うつ病性障害	上司とのトラブルがあった(中)、2週間以上にわたって連続勤務を行った(強)	104	100	104	119	103	103

49	40代	男性	サービス業 (他に分類されないもの)	事務従事者	4～9年目	転職2回以上	F43.2 適応障害	極度の長時間労働	172	182	185	78	52	65
50	40代	男性	卸売業, 小売業	輸送・機械運転従事者	4～9年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	極度の長時間労働	168	157	124	116	160	154
51	50代	男性	医療, 福祉	管理的職業従事者	1～3年目	転職2回以上	F32 うつ病エピソード	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった(強)	51	61	101	37	38	59

注: 「時間1」～「時間6」は、それぞれ、発病前1か月～6か月における1か月間の時間外労働時間数を表す。「-」は不明である。

---

JILPT 資料シリーズ No.267  
過重負荷による労災認定事案の研究 その4

発行年月日 2023年3月31日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104