



日本の労働時間規制をEUに倣って48時間に制限することの是非

水田, 和

(Citation)

課題研究優秀論文集, 2020:145-156

(Issue Date)

2021-01

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81012910>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81012910>



The Most Effective Working Hours Limit for Workers in Japan: Comparing with EU

水田和
Nagomi Mizuta

Abstract

These days the long time working in Japan becomes one of the issues. There are certain people who are suffering. To solve the issue, the Japanese government adopts the working style reform. However, some studies said that it is not enough for workers in Japan because it still allows longtime working. How can we solve this serious issue? This study aims to reduce health damages caused overtime working and explore whether Japanese government should set more limited law of working hours of working hour, like EU law. In this study, there are two main researches: first, comparing merits and demerits between Japanese working style reform and EU's working law, and found out that the most important key is secret overworking. Then, as a second main research, analyzing the precedents to search cause of secret work. The author discovered that there are certain amounts of overworking tasks that can be reduced by changing awareness of longtime working, such as subordinate should work more than boss. This study finally concludes that having limited law like EU in Japan will be a good to reduce health damages and if people change the awareness of longtime working, it will be more effective.

Keywords: Working hours, Labor, Karoshi, Working environment, Law

第 1 章 序論

第 1 節 日本における労働時間

そもそも労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」を指し、使用者から義務付けられ、または余儀なくされた業務の準備行為等の時間や、労働からの解放が保証されない場合の仮眠時間も労働時間とされる（中井、2019）。

（1）法定労働時間

現在日本の法定労働時間は労働基準法 32 条で定められており、原則として「1 日 8 時間、1 週間 40 時間」を上限としている。

（2）法定労働時間の例外・適用除外

例外・適用除外もあり、例外・適用除外は労働基準法 40 条、41 条に以下のように定められている。

イ. 例外（労働基準法 40 条）

①小規模の商業・サービス業

商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の事業であり、規模 10 人未満のものについては、「1 日 8 時間、1 週間 44 時間」とすることが認められている。

②運輸交通業の予備勤務員

運輸交通業に従事する労働者であって列車、気動車（内燃機関などを動力とする鉄道車両の事で、ディーゼルカーやガソリンカーなどを指す）または電車に乗務する者のうち、予備の勤務に就くものにはあらかじめ就業規則などで特定せずに、1 カ月単位の変形労働時間制^[1]をとることが可能になる^[2]。

ロ. 適用除外（労働基準法 41 条）

休憩、休日、割増賃金、（適用除外者によっては労働基準法 32 条の労働時間も同様）等の労働時間規制の適用を受けない労働者は、①農業、畜産業、水産業に従事する者（労働基準法 41 条 1 号）②管理監督者、機密事務取扱者（同条 2 号）③監視・断続的労働の従業者で労働基準監督署長の許可を受けたもの（同条 3 号）である。ただし、いずれの手協除外された労働者に対しても深夜業の割増賃金（労働基準法 37 条 4 項）、年次有給休暇（労働基準法 39 条）、年少者、妊産婦の深夜業禁止（労働基準法 61 条、労働基準法 66 条 3 項）についての適用は除外されない。

ハ. 高度プロフェッショナル制度（中井、2019）

2019 年の「働き方改革」の一つであり、時間ではなく、成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応じて、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象とした新たな労働時間制度である。高度プロフェッショナル制度が適用されると、労働時間、休憩、休日労働、深夜労働の各割増賃金の適用からも除外される。高度プロフェッショナル制度の対象となる業務は以下のふたつの要件に該当する必要がある。

①対象業務に従事する時間に関し、使用者から具体的な指示を受けて行うものではない事

働く時間帯の選択や、時間配分について労働者自らが決定できる法範囲な裁量が本人に認められている業務である必要がある。例として、出勤時間の指定等始業・終業時間や深夜・休日労働時間など労総時間に関する業務命令や指示、対象労働者の働く時間他の選択や時間配分に関する裁量を失わせるような成果・業務量の要求や納期の設定、特定の日時を指定して会議に出席することを一方的に義務付ける事、作業工程・作業手順などの日々のスケジュールに関する指示がある場合などが挙げられる。

②労働基準法 34 条の 2 第 3 項各号に掲げる業務のいずれかに該当するものであること
例として、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務などが挙げられる。

また、本制度の対象となる労働者は、職務が明確に定められており、対象労働者の 1 年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、基準年間平均給与額に 3 倍を相当程度上回るものであることが条件としてある。

（3）法定時間外労働

原則として労働者は、労働基準法 32 条で定められており、原則として「1 日 8 時間、1 週間 40 時間」を上限としているが、一部例外として法定労働時間を超えて労働することが可能であると労働基準法 33 条、労働基準法第 36 条で定められている。例外は主に二つあるが、以下に例外を述べる。

①災害による臨時の必要がある場合（労働基準法 33 条）

②時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定と言われている）を締結した場合（労働基準法 36 条 1 項）

時間外・休日労働を命令するには、時間外・休日労働について労使協定の一つである 36 協定を締結する事、36 協定を労働基準監督署長に届け出る事、就業規則において時間外・休日労働に関する定めを置くことの三つの要件が必要である。以上の要件を満たせば、時間外・休日労働に対して労働基準法違反で罰せられることはない。

③特別条項付き 36 協定を締結した場合

前述の②の様に 36 協定を締結しても時間外・休日労働が無制限に可能になるわけではない。一方、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械のトラブルへの対応などある時期に突発的に臨時業務が発生してどうしても時間外労働で処理しなければならない場合は特別条項付き 36 協定を締結して対応することが可能である。本来、本協定は臨時突発的な事情に対応するためのものであったにも関わらず、恒常的に適用、いわゆる「36 協定の抜け道」として使用されていたため、2003 年には「臨時的なものに限る」と改められ、さらに 2019 年には「働き方改革」に合わせて単月 100 時間と上限が定められた。しかしながら、上限があるものの上限が長い為、青天井であるといっても過言ではない。

第 2 節 EU 諸国における労働時間

今回、様々な国が様々な労働時間規定を制定している中、EU 諸国で制定されている 48 時間制限の日本での導入の是非を本論文で論じた理由は以下の通りである。

①日本と EU 諸国は共通点が多い点

日本は EU 諸国と同じく、先進国に分類されているのに加え、人口構成等が類似していることから、仮に日本で 48 時間規定を導入することになった場合、改定後の状況が EU 諸国と類似したものになると考えた。

②EU 諸国の 48 時間制限は上限が完全である点

日本は 2019 年の 4 月の働き方改革の施行に伴って今まで上限がなかった特別条項付き 36 協定に上限を加え、「法定時間外労働無制限の抜け道」をなくしたものの依然、特別条項付き 36 協定で繁忙期には単月 100 時間までの法定時間外労働が認められている。すなわち、上限があるものの上限が長い為、青天井であるといっても過言ではない。一方、EU 諸国は医者、消防士など一部例外があるものの、ほとんどの労働者の労働時間が 48 時間に制限されている。日本の働き方改革は上限が甘い一方で、EU の 48 時間規定は上限が厳しく、二つの規定は差が大きい為、二つを比較することでそれぞれのメリット、デメリットが明確になると考えた。

第 3 節 働き方を今考える必要性

第 1 節で論じた通り、現状として日本は他国に比べ長時間労働が広がっている国であり、その慢性的な長時間労働により、過労死などが起こっている。そこで、2017 年働き方改革実現会議は、長時間労働の是正をはじめとした日本の労働問題の改善を目的とした「働き方改革実現実行計画」をまとめ、2019 年 4 月より施工されたが、法案に矛盾があり、長時間労働の是正が難しいのではないかと考えられている（山口、2018）働き方改革が施行された今、施行された後の現状を見つめ、再度労働時間のあり方を考察する必要がある。加えて国連サミットで採択された国連加盟国が 2030 年までに達成するために掲げた SDGs という 17 の大きな目標の一つに「8. 働きがいも経済成長も」という目標がある。国際的に「働き方」を改善していくという意識の表れであろう。国際的にも「働き方」や「働きがい」が国際的なトピックとして取り上げられている現在、日本での「働き方」を考える必要がある。

第 4 節 労働時間に焦点を置く必要性

本論文では労働時間のみに焦点を置き、日本の今後の労働時間規制について論じていく。労働時間の規制に焦点を置いた理由として、労働時間が現状の労働問題と相関関係があるからである。長時間労働は精神的側面、物理的側面の双方に強い影響を持っている（岩崎、2008）。以下に物理的側面と精神的側面から労働者が及ぼされる影響を述べる。

（1）労働時間が物理的側面で健康に及ぼす影響

物理的側面では特に睡眠時間の不足が挙げられる。50 時間以上働いている人は平均時間が 6 時間よりも少なく、（島、2008）平均睡眠時間が 6 時間以下であった場合、死亡するリスクは平均睡眠時間が 6 時間から 8 時間の人よりも 12 パーセント上昇すると考えられている。

（Cappuccio、2010）このことから、長時間労働は健康状態を悪化させる要因と考えられる。健康状態の悪化とは具体的に脳出血・くも膜下出血・脳梗塞・高血圧性脳症・心停止・狭心

症・心筋梗塞・解離性大動脈瘤をはじめとする脳・心臓疾患が挙げられ（今西、2019）、長時間労働の過重な労働負担による症状であれば労働災害として取り扱われ、労働災害に認定された脳・心臓疾患の件数は、年間 300 件近くある（独立行政法人労働安全衛生総合研究所、2010）。また、最悪の場合、健康状態の悪化が死につながる可能性もあり、実際 2015 年には長時間労働により死に至ったケースが 96 件ある（独立行政法人労働安全衛生総合研究所、2010）。

（2）労働時間が精神的側面で健康に及ぼす影響

睡眠時間が取れない等の物理的側面だけではなく、精神的側面でも長時間労働は労働者に悪影響を与えている。長時間労働で精神的にも疲労がたまると、その精神的な疲労を消化するような職場以外の場所での時間（睡眠・休養や家族・友人と過ごす時間）が不足しており、疲労が消化しきれず精神障害や自殺へ発展する場合もある（独立行政法人労働安全衛生総合研究所、2010）。実際に、長時間労働により自殺未遂を含む自殺件数は 221 件であった（厚生労働省、2018）。

（3）以上より、労働時間は日本の現状を打破すべきには変更すべき非常に重要な要素である。しかし、どのようなアプローチが日本の労働問題打破に最適であるかまだ論じられていない。

第5節 本研究での「働きやすい」の定義

本研究で、EU の 48 時間規定を制定する是非を考察する背景としては、「働きやすい」社会を作るというものである。「働きやすい」は定義が非常に曖昧であるため本研究では「働きやすい」の定義を実質的な労働時間（残業、持ち帰り残業含む）が現状よりも削減され、労働者の健康が確保されることとする。

第6節 本研究の新規性

本研究における新規性は、日本における残業の原因、種類を仕事量、上司の認識、上司からの注意喚起の観点から残業に関する判例を基に分類し、分析したことである。その分析を行った事により、日本では主に 3 つの残業の原因があるとわかった。1 つ目は時間内に終わらせる事が出来ない故に発生する残業、2 つ目は時間内に終わらせる事が出来るが、自分の意思で行っている残業、3 つ目は上司の把握の甘さ、残業に対する管理の甘さ故に防ぐことが出来なかった残業である。その結果を用いて、労働時間の削減は日本において有効であるのかを分析した。

第7節 本研究

本研究では、労働者の働きやすさの改善、特に長時間労働による健康被害の改善を目的として、労働時間に焦点を置き、日本での長時間労働の現状から脱却するために、労働時間の削減、また、労働時間の制限は日本の社会にとって長時間労働による健康被害の削減に効果的であるかを、実際に労働時間等の延長はなく、労働時間を 48 時間に制限している EU 諸国の事例

を元に、労働時間削減についての日本でのメリットデメリットを挙げ、分析したことを更に判例を用いて考察した。その結果、EU に倣って労働時間を 48 時間に制限することは古くからの労働観や意識の改善を促進するため、労働時間削減に非常に有効であると考えた。また、具体的に意識の改善として、「会社内で残業や長時間労働についての認識を互いに共有しあう」等の実践が大切であるとした。

第2章 分析：48 時間制限の利点・欠点から考える働き方改革と 48 時間制限の比較

第1節 分析の意義

第 1 章で前述したように日本の現行の規制法である 36 協定と 48 時間制限法との大きな違いは通常労働時間と法で定められている上限の差であり、日本の 36 協定は通常の労働時間として定められている 40 時間と上限との差が非常にあるのに対して、EU の 48 時間制限法は通常の労働時間として定められている 40 時間との差がほとんどない。48 時間で労働時間が制限される、すなわち通常の労働時間と上限時間との差がほとんどない状態で、日本で考えられるメリットデメリットを挙げて、それが日本で実際に起こりうるか、またそこから日本の労働環境は 48 時間規制に合うのかを先行研究を参考に分析した。

第2節 48 時間制限制定のメリット① 健康被害の緩和

第 1 章 4 節で述べたように長時間労働は、睡眠時間に大きな影響を与え、結果として健康被害が増加してしまう。労働時間を削減することにより、実質的な労働時間が減り睡眠時間等が十分に確保されるので必然的に健康被害を抑制させることができる。

第3節 48 時間制限制定のメリット② 女性・高齢者の雇用の増加

（1）日本でメリットとなりうる理由

現在、日本では労働者の人手不足が深刻化している。帝国データバンクが行った調査によると、50.3 パーセントの正社員が不足していると感じており、正社員の人手不足を感じている企業年々増加している。（観光経済新聞、2019）人手不足を解消するためには、女性、高齢者の働き口拡大が大きなポイントとなる。ただ、現状として女性、高齢者ともに今の労働形態に対して働きづらいと感じている人がいる。

① 高齢者

55 歳以上の高齢者を対象とした調査では、仕事をしたいのに就けない高齢者がある一定数おり、労働時間が合わないという理由もその一つとして挙げられた。（厚生労働省、2012）また、高齢者が働くに当たって重要になる条件として、60 代になると半数以上の高齢者が短時間勤務を条件としてあげている。（厚生労働省、2012）

② 女性

多くの女性は出産、育児などにより、男性よりも働く以外の時間も必要になってくる。現状として、出産、育児などを理由に離職する女性は非常に多い。出産、育児と労働を両立しない理由として、およそ 22.4 パーセントの女性が、勤務時間が長い（残業なども含める）・不規則など時間的に両立が難しいからであると答えた。（厚生労働省、2015）（また、仕事と育児の両立をさせるために職場で必要な事として 54.1 パーセントの女性が、短時間勤務などの柔軟な勤務時間の設定と答えた。（地方総合経済研究所、2017）

このことから、高齢者、女性ともに勤務形態、特に長時間労働をしなければならないという現状が人手不足の解消の期待ができる重要な働き手である、高齢者及び女性の労働の足かせになっている事がわかる。

（2）日本でそのメリットが現実によりメリットとなりうる可能性

女性、高齢者ともに勤務形態、労働時間に対して要望はあるものの、働きたいと思っている人はある一定数存在する。

① 高齢者

高齢者に何歳まで収入を伴う仕事がしたいかどうかについての調査を行ったところ、およそ 40 パーセントの高齢者は働けるうちはいつまでも働きたいと回答した。（高齢社会白書、2016）

② 女性

子供を産み終えた無職の女性を対象に今後の就職希望の有無について調査を行ったところ、86.0 パーセントの女性が就職を希望していると答えた。（国立社会保障・人口問題研究所、2015）

このことから、高齢者と女性ともに働きたいという思いがあり、しかし長時間労働などの労働環境などが原因で働く事をあきらめていた労働者を中心に高齢者及び女性の労働希望者は増加する事が期待される。

（3）そのメリットから期待される二次効果

会社の人手不足は非常に深刻な問題であり、最悪の場合倒産する事もある。人手不足により、倒産する事を人手不足倒産と呼び、従業員の不足などによる経営状態の悪化などが原因で倒産する事を指す。人手不足倒産に関する動向調査結果発表によると、期間中の人手不足倒産の件数は 185 件であり、前年に比べて 20.9 パーセント増加しており、近年人手不足倒産は増加傾向にある。（帝国データバンク、2019）高齢者や女性が労働時間削減により働きやすくなることで会社の人手不足が改善される。また、企業だけではなく、労働者にとっても利点があり、今まで人手不足等の関係により、少人数で担っていた仕事を、多くの労働者とワークシェアリングする事によって一人あたりの労働タスクが減少し、労働者一人一人の負担を軽減することができる。

第 4 節 48 時間制限制定のメリット③ 母親の育児の負担軽減

（1）日本でメリットとなりうる理由

現状として、日本では母親は育児による負担で苦しんでいる。母親 636 人を対象とした調査では 49.1 パーセントの母親が育児ノイローゼだと感じた経験があると答えた。（MMD 研究所、2010）育児ノイローゼとは、育児中にストレスやプレッシャーを感じて精神的に不安定な状態になることを指し、主な症状としては無気力になる、何も興味がなくなる等があり、睡眠障害などを引き起こし母親の体調が悪くなる事がある。また、最悪の場合育児ノイローゼが原因で自殺することもある。このような深刻な状態に母親が置かれている大きな原因は父親があまり育児、家事を手伝わないことにある。実際、現状として既婚の 18 歳未満の子供を持つ女性の育児、家事にかかる週間平均時間は、53.7 時間であるにも関わらず、男性の育児、家事にかかる週間平均時間は 12.0 時間であり、そこから日本の男性の家事分担率は 18.3 パーセントとわかる。この現状に対して母親はもう少し父親に育児、家事をしてほしいと感じている。夫が子育てを行うことと妻の育児不安は関連が深く、夫が子育てに協力的であるほど女性の負担は少ない。（舞田敏彦、1998）上記と同調査では育児ノイローゼと答えた母親のうち、94.0 パーセントの母親が育児ノイローゼ解消には父親の理解、協力が不可欠であると答えた。

（MMD 研究所、2010）しかし、父親は物理的に育児や家事を手伝うことができない状態であり、その主な原因は仕事にある。帰宅時間が 21 時を超える父親の割合が 35 パーセント以上であり（ベネッセ、2018）、家に帰宅して家事や育児の手伝いをする事が物理的に難しくなっている。また、ランスタッドの調査によると、43.2 パーセントの労働者はプライベートを優先させたいのに、実際には仕事が優先となっていると答えた。（ランスタッド、2018）

（2）日本でそのメリットが現実によりメリットとなりうる可能性

労働時間を削減することにより、父親の仕事以外の時間が増加し、子育てや家事を積極的にするようになる。実際、平日の理想として 2～3 時間長く子供と過ごしたいと考えている父親は 37.1 パーセントおり、実質的な労働時間の削減により、父親の育児、家事参加率が増加することが期待できる。

（3）そのメリットから期待される二次効果

父親が育児に参加することで母親の家事育児の負担が減り、負担から生じる育児ノイローゼなどの被害を削減することができる。

（4）育休などでは母親の負担軽減は不十分である。育休は普通、1 から 2 年休暇を取り

育児や家事を手伝う制度の事を指す。育休はある一定期間の時間の確保に過ぎず、ある期間が来ると仕事に復帰しなければならない。育休も重要な制度であるが、子育ては 1、2 年などの一定期間ではなく長期にわたるものであるので育休だけではなく恒常的に少しずつ時間が確保されるべきである。

第 5 節 48 時間制限制定のデメリット① 持ち帰り残業の増加

（1）日本でデメリットとなりうる理由

現在、50 時間以上働いている労働者は日本に 37.3 パーセントいる。その 50 時間以上働いている人はもし時間を削減してしまうと、単純に同じ仕事量であるにもかかわらず、短い時間で終わらせなければならなくなってしまう時間内で終わることができなくなってしまう。

(2) 日本でそのデメリットが現実にデメリットとなりうる理由

持ち帰り残業は、通常の残業より深刻な問題であり、その理由は主に2つある。

① 残業としてカウントされない

そもそも持ち帰り残業は、家でしているで、実際に家で働いた時間を計ることができないため、明確な時間とカウントする事が難しい。明確な時間とカウントする事が難しいので、会社に労働時間の証拠を持って証明することができず残業代が受け取れない事の方が多い。また、持ち帰り残業に対する残業代の請求に関して訴える労働者がいるが、上司の指示があった上での持ち帰り残業であることが明確に証明できなければ、残業と認められる事は少ないのが現状である。

② 情報漏洩

持ち帰り残業は情報漏洩につながる。日本ネットワークセキュリティ協会が実施した個人情報漏洩した原因の調査で、紛失・置き忘れが29.2パーセント、盗難が19.0パーセントと会社の外部に持ち出した故の原因が半数程度占めている。（日本ネットワークセキュリティ協会、2006）このことから、情報の漏洩は会社の外に持ち出すと起こる可能性が非常に高い事がわかる。実際に、2019年に岡山県瀬戸内市の保育園職員が職員会議録、土日保育の利用者などのデータの入ったUSBメモリーを自宅に持ち帰ったところ、紛失してしまったというケースがあった。また、紛失以外にも会社外のインターネット環境に接続した際にサイバー攻撃等によって情報が漏洩してしまったケースもある。このように、持ち帰り残業等の目的で会社の外に仕事をすると必要に当たって必要な情報やデータを会社の外に持ち出すことで、情報漏洩してしまう可能性は非常に高い。

(3) そのデメリットから考えられる二次被害

せっかく労働時間を削減したのにも関わらず、持ち帰り残業は通常の残業のように健康被害をもたらす。実際に、2014年に英会話学校講師の女性が自殺し、持ち帰り残業による長時間労働が原因であるという労災認定が降りているケースがある。女性は、自宅月に80時間程度残業をしていた。仕事量が変わらないため、残業する場所を変えてした事に過ぎず、健康被害がなくなるとはいえない。また、それだけではなく、持ち帰り残業は通常の残業よりも深刻である。(2)②で述べたような情報漏洩のリスク増加により、会社が被害を受ける場合もある。漏洩することにより、会社の情報が会社外に出回り会社が直接被害を受けるケースや、会社が持っている顧客の個人情報が出回り、顧客の信用を失い被害を受けるケースなどがある。実際に、ベネッセホールディングスは個人情報を漏洩した際にベネッセホールディングスは顧客の信用をなくすだけではなく、会社の株価は4500円から2300円へと急激に下落し、利益は3年の間で5分の1まで減少した。このことから情報漏洩は会社に害を与え、最悪の場合倒産する可能性もある。また、その情報漏洩は企業だけではなく、民間にも影響が出る。漏洩した情報は完全になくなることはなく、闇で売買される場合が多い。そうなった場合、クレジットカードの不正利用、フィッシングサイトからの被害など多くの被害が予想される。

第6節 48時間制限制定のデメリット② 大企業からの中小企業のしわ寄せ負担

(1) 日本でデメリットとなりうる理由

本研究では中小企業は従業員数が300人未満の企業のことを指し、大企業は従業員数が300以上の企業のことを指すとする。全企業のうち、中小企業が占める割合が99.7パーセントで、（日経ビジネス、2019）企業のほとんどが中小企業であることがわかる。現状として、中小企業は大企業よりも長時間労働に依存している。大企業の平均労働時間が1618時間であるのにも関わらず、中小企業は平均労働時間が2187時間と大企業に比べて非常に長い。（中小企業庁、2017）この大企業よりも中小企業の平均労働時間が長い理由として、大企業への短納期などが挙げられる。実際に、60パーセント以上の中小企業は短納期や、急な締め切りが長時間労働の原因であると考えている。（中小企業庁、2019）日本で中小企業が占める割合は多く、中小企業である故に長時間働いているという現状が日本で起こっているため、労働時間を制限する事で多くの労働者、中小企業に負担を与えることが予想される。

(2) 日本でそのデメリットが現実にデメリットとなりうる理由

中小企業の負担は大きく分けて主に2通り考えられる。

① 大企業と契約が取れなくなってしまう場合

(1) で述べたように中小企業は現在でも大企業よりも平均労働時間が長く、かなり詰まった業務をしなければならない状態にある。労働時間を削減することによって働く事ができていた時間が減少し、こなす事ができる業務量は必然的に減少する。しかし、供給できる量が変化しても需要は変化しないため、大企業からの受注量に変化はない。物理的に中小企業が大企業からの受注に答えられない状態になっている事が見込まれる。そうなった場合、注文を取りやめる大企業が出てくる。中小企業によると、前例より中小企業が短納期や、大企業からの無理な要望にえられる事ができなかった場合、大企業がその中小企業との契約を取りやめる場合も少なくない。中小企業と大企業が契約を取りやめた場合、中小企業の利益が減少する。

② 中小企業の労働時間が現状よりも長くなる場合

(1) で述べたように中小企業は現在でも大企業よりも平均労働時間が長く、かなり詰まった業務をしなければならない状態にある。労働時間を削減することによって働く事ができていた時間が減少し、こなす事ができる業務量は必然的に減少する。しかしながら、こなさなければならない仕事量は増えることが予想される。なぜなら大企業も同様に働く時間を削減しなければならないからである。大企業は中小企業と密接に関わって降り、実際、61パーセントの中小企業は売り上げ等到大企業に関わっている。時間が削減されると、時間が変わっても仕事量に変化はないので大企業で受け持っていた仕事を大企業ができなくなってしまうため、その仕事がしわ寄せとして中小企業に回ってくる。中小企業は規模の関係上どうしても大企業の傘下にいるため、また大企業は売り上げに大きく関係するため中小企業は大企業に逆らうことができずに長時間仕事をしなければならない状態になってしまう。働き方改革では以前よりも労働時間が削減されたが、60パーセントの中小企業が大企業からのしわ寄せによる仕事量の増加を感じた。（東京新聞、2019）今後、働き方

改革以上に労働時間が制限された際にさらにしわ寄せによる長時間労働を強いられる中小企業は増加することが見込まれる。

(3) そのデメリットから考えられる二次被害

- ① 中小企業で利益が減少した場合、中小企業は倒産する場合がある。また、中小企業の倒産などの会社側の被害だけではなく、労働者側にも利益減少による給与減少などの悪影響は出ている。中小企業で働いている 70 パーセントの労働者は中小企業が利益を維持するために人件費つまり労働者の給与を削減すると答えた。（日経ビジネス、2018）
- ② 大企業と中小企業の立場は上下になってしまいうことが多く、大企業からの要望に応えようとしてしまう傾向がある。労働時間を大企業が削減することにより、今まで大企業でこなしていた仕事も中小企業に任せようとする。そのため中小企業では、更なる長時間労働になり、結果として健康被害の増加につながってしまう。

第 7 節 48 時間制限制定のデメリット③ 貧困層の更なる困窮

(1) 日本でデメリットとなりうる理由

正社員、もしくは正社員並にフルタイムで働いているのにもかかわらず、生活保護の水準にすら満たさない収入（具体的には年間 200 万円以下で月給 15 万円以下）しか得ることができない労働者のことをワーキングプアと呼び、現在日本では 247 万世帯のワーキングプアがいる。ワーキングプアは現状でも厳しい状態に置かれている事が多い。およそ 80 パーセントのプアが今の生活でも十分厳しいと答えた。（ワーキングプアに関する連合・連合総研協同調査報告書、2011）

(2) 日本でそのデメリットが現実にデメリットとなりうる理由

日本のワーキングプアにとって、残業代は非常に重要な役割を果たす。一人あたり月間現金給与総額のうち、残業代に相当する所定外給与は 6.2 パーセントを占める。（東洋経済、2018）一見たった 6.2 パーセントのみであるが、2017 年の雇用者報酬が 274 兆円であることを考えれば、その内の 6.2 パーセントとは 16.9 兆円に相当する。また、今回のワーキングプアの定義は年間 200 万円以下で月給 15 万円以下としたが、日本の平均のヶ月あたりの生活に必要な費用は 15 万円で、（マイホーム情報、年不明）現在の収入より少しでも減ると生活すること自体が非常に厳しくなる。労働時間を削減することによって、残業が今までのようにはできず残業代がもらえなくなってしまう、現状の苦しい生活がさらに苦しくなってしまうことが十分に予想される。

(3) そのデメリットから考えられる二次被害

労働時間を削減することによって、労働者が残業できなくなり、生活する中で重要な役割を担う残業代をもらうことができなくなってしまう、結果として生活するためのお金がなくなる。そうなった場合、労働者はまず病院にかかるお金等、生活に間接的に必要なお金を節約し、生活に直接必要な食費や光熱費に充てる。そうなることによって医療治療を受けることができなかった故の死亡などが予想される。実際、77 人の労働者が経済的な理由で病

院に行くのが悪化してからであったのですでに手遅れで、亡くなった。このようにワーキングプアの貧困層にとって残業代は重要な役割を担っており、その残業代が減少することによって最悪の場合死んでしまうこともある。

また、今回は主にワーキングプアなど貧困層にフォーカスをおいたが、実際貧困層でなくても経済的な理由で残業代を得るために自ら残業をしている労働者も少なくない。

第 8 節 考察

第 2 節から第 9 節で、48 時間に制限すること（労働時間を削減する事）に対してのメリットデメリットを挙げた。そこから、労働時間を削減によって実質的な労働時間を減らすことによって労働者おのおの労働時間以外の時間が十分確保される事がわかり、そのことによってその労働時間以外の時間として、子育ての時間、趣味娯楽の時間、睡眠時間などに充てることができるという利点が見られた。また、労働時間が短いので、高齢者や女性が気軽に働き事ができるようになる。そのような利点がある反面でリスクとして、持ち帰り残業などが挙げられる。時間を削減することで、その分家に持ち帰らなければならない、家に持ち帰った場合、家でも仕事をしなければならないため、利点で挙げられていた育児、睡眠、自分の趣味など早く会社を出ることによる時間の使い方ができなくなる。よって、今回一番労働時間を削減するか否かの是非を考える際に焦点を置かなければならないのは、果たして持ち帰り残業は現実に労働時間を削減することによって発生するのか、または時間を削減することによって意識に変化が起き、意識変化のよいきっかけとなって持ち帰りは発生せず、育児、睡眠、自分の趣味等に時間を充てることができるのかであると考えた。

第 3 章 EU 諸国での現状 -EU の持ち帰り残業の有無-

(1) 第二章ではメリットでデメリットを分析し、考察として今回一番労働時間を削減するか否かの是非を考える際に焦点を置かなければならないのは、果たして持ち帰り残業は現実に労働時間を削減することによって発生するのか、時間を削減することによって意識に変化が起き、意識変化のよいきっかけとなって持ち帰りは発生せず、育児、睡眠、自分の趣味等に時間を充てることができるのかであると考えた。では、実際 EU 諸国はどのようなのだろうか、実際の EU 諸国での現状を分析した。

(2) 日本の 37.3 パーセントの人が 50 時間以上働いている中、ドイツで 50 時間以上働いている人が 19.3 パーセント、イギリスで 50 時間以上働いている人が 15.3 パーセントである（独立行政法人経済産業研究所、2011）ため、一見 EU 諸国は労働時間の制限により、長時間労働している人が日本に比べて少ないように見えるが、実際には持ち帰り残業の平均時間は日本よりも EU 諸国の方が長い。日本で行われている一人あたりの週間平均持ち帰り残業時間が、0.515 時間であるのに対して、ドイツでは一人あたりの週間平均持ち帰り残業時間が 2.850 時間、イギリスでは一人あたりの週間平均持ち帰り残業時間が 3.319 時間である（戸田、年不明）。また、ドイツ、イギリス以外にも EU 諸国全体で持ち帰る残業している人は 60 パーセントにもなっている。（CARLIN、2019）では、持ち

帰り残業をしている理由は何なのか、仕事が多いという点と、EU 諸国の文化面に関する点で、EU 諸国では仕事をしている時でも家にいると家族と一緒に過ごす事ができるので、家に持ち帰る傾向がある。一方、日本は家族の時間と仕事の時間を分けたい傾向があるため、家に持ち帰っても家族との時間を交えながらではなく、家で持ち帰り残業をするせいで、家が落ち着ける憩いの場所でなくなると考える労働者が多い。実際に、EU 諸国と日本を比較してみると、EU 諸国の方が持ち帰り残業が多いが日本と比較して、EU 諸国での仕事の満足率が高い。（浅野、2011）ただ、持ち帰りせずに日本より短縮された時間で勤務している労働者等も含めた満足度であるので、一概に持ち帰り残業をしていても満足度がある一定の高さであるとは言にくい。

（3）以上の分析より、EU 諸国は現状として日本よりも持ち帰り残業している平均時間、労働者は多く、その主な要因としては、仕事量の多さ、家族との時間の確保が挙げられる。

第4章 調査：判例を用いた日本の48時間制限EU法適用の是非

第1節 調査意義

第2章では具体的に日本で48時間規定令を適応することに関するメリットデメリットまた、それが実際に日本で起こる可能性について、先行研究を基に分析した。そこで、労働時間を削減によって実質的な労働時間を減らすことによって労働者おのおの労働時間以外の時間が十分確保される事がわかり、そのことによってその労働時間以外の時間として、子育ての時間、趣味娯楽の時間、睡眠時間などに充てることができるという利点があるということがわかった。しかし、この利点は、働く仕事の量に変化はないにもかかわらず、実質労働時間が削減されることにより、規定労働時間内に仕事を終わらせることができず家に持ち帰って仕事を行うという事が実際に起こらないという前提のもとに成り立っている。もしこの点が実際に起こると帰宅しても仕事をしなければならぬため結局子育ての時間、趣味娯楽の時間、睡眠時間が充てられない事になる。第3章で示したように実際にEU諸国では持ち帰り残業が日本以上に多いのが現実である。また、日本では家族と仕事は分けたいと考えている労働者が多いため、持ち帰り残業を行った場合、家と仕事の境界線がなくなってしまうため、家でくつろぐことができず、EU諸国の持ち帰り残業より深刻になる可能性がある。そこで、本調査ではEU諸国と同様に日本でも労働時間短縮によって持ち帰り残業が起こりえるかを調査した。現状として第3章でも述べたようにEU諸国で持ち帰り残業が行われている主な理由は、仕事が時間内に終わらないからである。しかし、家族との時間を確保したいEU諸国の労働者は持ち帰り残業に対する疲労のリスクが少ない。一方、仕事と家族を分けて考えたい労働者が多い日本で、EU諸国と同様に仕事が時間内に終わらないのであれば、労働時間を短縮すると持ち帰り残業が増える可能性が非常に高く、疲労のリスクも非常にたかくなる。もし日本の主な理由が仕事量でなかった際は、時間を短縮しても持ち帰り残業が起こりうる可能性が低い場合もある。そこで日本ではEU諸国と同様に時間短縮に

よって持ち帰り残業が起こりえるか、持ち帰り残業をする主な原因の観点から日本とEUとの持ち帰り残業の相違点、共通点を考察する。

第2節 判例の有効性

本調査では、事例として判例を使用した。判例とは、より多くの事例に適用し、幅広い意味でとれるように抽象化された法令を事例に合わせて具体化するための過去の裁判の事例の事である。判例は労働問題に関する問題について、法的な見解で分析されており事例として用いるのに最適であると考えた。

第3節 調査方法

調査方法として、観点①終わらせることができないほどの仕事量であるか、観点②残業について上司が把握しているか、観点③上司が長時間残業について何か注意しているか、の3点について判例を元に分析した。日本では、まだ労働時間の短縮がされていないため、現状では残業として行っている仕事でも労働時間の短縮により持ち帰り残業にシフトする可能性を考慮して、今回は現状日本で起こっている持ち帰り残業の原因だけでなく、通常の残業（残業代が支払われている残業）の原因についても同様とみなして調査した。

第4節 結果 隠れ残業の判例

（1）デンタルリサーチ事件（東京地裁 平成22.9.7）

本件は、歯科を中心とする医療に関する情報処理サービス業、情報提供サービス業等を行うY社に雇用され、Y社が不動産事業部を立ち上げた際に同部に移り、部長に就任し不動産物件の紹介、市場調査・事業計画、融資手続き等の業務を一手に行ってきたXが、退職後に、時間外休日労働の割増賃金を一切支払われなかったのは違法であるとしてその請求をしたものである。Xは幅広い不動産事業の業務の大半を一人でこなしていた上、歯科医師との打ち合わせ等で早朝や夜間等診療時間の前後の時間帯にも業務を行っており、①時間外労働を必要とする状況にあったものであって、Y社の代表者であり毎週の会議で報告を受けていた上司が、このようなXの業務の状況につき、②少なくとも抽象的な形で認識していたことは明白である。また、上司は、代表者尋問において、Y社従業員の残業について、③認識はしていたが書面を配布する等の形で明示的な形でこれを禁じていたものではなく、できるだけ早く帰るように述べていただけに過ぎないと述べた。

（2）京都銀行事件（大阪高判 平成13.6.28）

銀行Yの元従業員Xが、始業時刻前の準備作業、朝礼、融得会議、昼の休憩時間、終業後の残業等につき時間外勤務手当を請求したものである。銀行Yの就業規則では、始業時刻が午前8時35分、終業時刻は週初、週末及び月末の各営業日が午後5時35分、それ以外の日が午後5時であったが、実際には、男子行員にほとんどが8時過ぎまでに出勤し開店準備するなどしており、週2回は開店準備終了後午後8時30分か

ら約 10 分間朝礼が実施されており、また男子行員については始業時刻前に事実上参加を義務付けられている融得会議が開催されることもあり、さらに終業後も午後 7 時以降も多数の行員が業務に従事していた。そこで、A 支店においては、男子行員のほとんどが 8 時過ぎころまでに出勤していたこと銀行の業務としては金庫を開きキャビネットを運び出し、それを各部署が受け取り、業務の準備がなされるころ、金庫の開扉は、B 支店長時代には 8 時 15 分以前になされ、C 支店長時代になってもその時刻にはなされていたと推認されること、このような運用は、② Y の支店において特殊なものではなかったこと、また、A 支店において開かれていた融得会議については、前記認定のとおり男子行員については事実上出席が義務付けられている性質の会議と理解できる。

(3) 高島屋工作所事件 (大阪地裁 平成 5. 12. 24)

X が就業時間後、受注・発注、片付け等の仕事を行い、黙示の時間外労働者につき割増賃金を請求したものである。

②課長が就業時間後の残業内容を質問したところ①特に急を要する業務ではなかったが、自発的に残業を行った。

(4) 吉田興業事件 (名古屋地裁 平成 2. 5. 30)

ビル管理業等を営む会社に雇用され、会社 Y が業務委託を受けている水資源開発公団の出張所に住み込み、その管理、清掃等の業務に従事していた者が会社 Y に対してなした就業時間外ないし休日の労働に係る労働につき割増賃金を請求したものである。

就業開始時刻である午前 8 時より前に行った労働、及び公団職員退庁後にしたものであっても①翌日の就業開始後にすれば足りる後片付け等を自発的に残業として行った。

(5) 徳洲会 (野崎徳洲会病院) 事件 (大阪地裁 平成 15. 4. 28)

野崎徳洲会病院のベテランの医療事務労働者の X が未払い残業代請求額全額請求したものである。

徳洲会の病院においては、医療事務労働者は、提出期限のある診療報酬明細書の作成を始め、①多様な事務処理に追われ、繁忙を極めている。特に平成に入ってから完全週休二日制が導入され平日の労働が加重になったにもかかわらず、その負担を軽減するための措置は取られなかった。徳洲会本部の会議において、時間外手当の支給額の多い職員をリストアップして、②その残業時間を減らすように担当者に指示をしていたことを認定した。そして、前記の①時間外労働が避けられない職場の実態にもかかわらず、③職員の時間外労働を減少させるに足りる具体的な対策は特段とられなかったことも、認定した。

	観点①仕事量	観点②上司の把握	観点③上司からの注意
判例 (1)	時間内に終わらせる事が出来ない	あり	出来るだけ早く帰るように指示
判例 (2)	記載なし	あり	なし
判例 (3)	時間内に終わらせる事ができる	なし	なし
判例 (4)	時間内に終わらせる事ができる	記載なし	記載なし
判例 (5)	時間内に終わらせる事が出来ない	あり	なし

表① 各判例の観点別要約

第 5 節 考察

判例を用いて日本の残業及び自宅での持ち帰り残業の主な要因を調査した。本調査では 3 点 (観点①終わらせることができないほどの仕事量であるか、観点②残業について上司が把握しているか、観点③上司が長時間残業について何か注意しているか) に焦点をあてた。前述の三点の分析により、日本の残業及び自宅での持ち帰り残業は主に 4 つの種類に分類できると考察した。4 つの種類とは、以下の表の通りである。タイプ I は、そもそも時間内に終わらせる事が出来ず、上司もそれは知っているが簡単に形式上の注意をするだけで残業が多い現状があるタイプで、タイプ II は、そもそも時間内に仕事を終わらせることが出来ず残業をせざるを得ない状況にあるのにも関わらず、上司は把握しておらず、注意もなされていないタイプである。タイプ III は、時間内に仕事を終わられるのにも関わらず、残業をしており、また上司は残業している実態があるにもかかわらず注意をしていない状況にある。タイプ IV は、タイプ III と同様に時間内に仕事をおえることができるのにも関わらず、タイプ III とは異なり、上司は把握していない。また、タイプ III、IV はどちらも上司は注意をしていない。ここから、EU 諸国と同様に時間内に終わらせる事が出来ない故の残業はあるが、それと同様にタイプ III、IV の様に時間内に終わらせる事ができるのにも関わらず、残業しているケースも多く見受けられた。また仕事量の多少に関わらず、上司が把握しているにもかかわらず、残業を止められる事が出来なかったケース、更に悪いケースとして把握できていなかったケースなど上司からの指示が甘いが故の残業も見受けられた。

ここから、日本では主に 3 つの残業の原因があるとわかる。1 つ目は EU 諸国と同様に時間内に終わらせる事が出来ない故に発生する残業、2 つ目は時間内に終わらせる事が出来るが、自分の意思で行っている残業、3 つ目は上司の把握の甘さ、残業に対する管理の甘さ故に防ぐことが出来なかった残業である。

	観点①仕事量	観点②上司の把握	観点③上司からの注意
タイプ I	時間内に終わらせる事が出来ない	あり	指示あり
タイプ II	時間内に終わらせる事が出来ない	なし	指示あり (事前に)
タイプ III	時間内に終わらせる事が出来る	あり	指示なし
タイプ IV	時間内に終わらせる事が出来る	なし	指示なし

表② 残業の 4 つのタイプ

第 6 節 自分の意思で行っている残業の要因

(1) 第 5 節の考察では残業の原因として 3 点が挙げられるとした。その中の 2

点目で述べた、自分の意思で行っている残業について、一体なぜ自分の意思で残業を行っているのか。自分の意思で残業を行っている理由によって、労働者の負担になっているかどうかが変わると考えた。たとえば、もし労働者自身が仕事をする事が好きで自主的にもっとしたいと感じて仕事をしているならば、労働者はその残業に対して負担を感じてい

ないが、もし会社や上司からの暗黙の了解で残業をせざるを得ない雰囲気があり、仕事をしているのであれば労働者は残業に対して負担に感じている。そこで、第6節では実際の外部の調査機関が実施した残業をする原因のアンケートを参照し、自分の意思で行う原因を分析した。また、この原因は持ち帰り残業のみならず、会社で行う残業も含めているが、本論文で行った調査同様、まだ労働時間の短縮がされていないため、現状では残業として行っている仕事でも労働時間の短縮により持ち帰り残業にシフトする可能性を考慮して、持ち帰り残業の原因だけでなく、通常の残業（残業代が支払われている残業）の原因についても同じであるとみなした。

（2）働き方改革に関する企業の実態調査（日本経済新聞、2016）によると、長時間労働の原因は以下の表のとおりである。ここからわかるように、仕事量が多く、時間内に仕事を終える事が出来ないという原因も 41.7 パーセントと一定数あるが、それと同様に、仕事は時間内に終わらせる事が出来るが長時間を是とする会社の風土等も一定数あり、長時間労働をよいとする会社の雰囲気、意識等が自発的な残業の原因になっている事がわかる。このことから、仕事が好きだから自発的に残業をする等の肯定的な残業ではなく、長時間に対する意識の低さ、会社の雰囲気故の否定的な残業が主な自ら行う残業につながっているとわかる。

現在の労働時間規制	13.1 パーセント
長時間労働を是とする人事制度・職場の風土	28.6 パーセント
従業員の意識・取り組み不足	31.6 パーセント
管理職（ミドルマネージャー）の意識・マネジメント不足	44.2 パーセント
経営層の意識	27.2 パーセント
人手不足（業務過多）	41.7 パーセント
社員の生産性・スキルの低さ	29.6 パーセント
男性中心の画一的な社員構成	8.3 パーセント

表③ 残業の要因 （日本経済新聞、2016）

第5章 考察

本論文では日本で労働時間を規制する事の是非を考察した。まず始めに規制する事のメリットデメリットを挙げた。そこから労働時間を短縮することにより、実質的な労働時間が削減されることによって個人の QOL をさらによくするために時間を充てることができる事がわかったが、それと同時に労働時間短縮のデメリットである、仕事を終える事ができず家に持ち帰って残業するということが起こった場合実際には家に早く帰っても自身の QOL をさらによくするための時間ではなく、残業に時間が使われてしまう可能性が十分にあることがわかった。そこで、労働時間の規制に関して最も注目すべきポイントは持ち帰り残業であると考えた。実際に、EU での現状を分析すると労働時間が規制されている EU 諸国では持ち帰り残業が日本に比べて多い事が分かった。EU 諸国の持ち帰りの主な原因は仕事量が多いため、仕事が時間内に終わらないためであったため労働時間を規制しても仕事は変わらないため持ち帰り残業が発生している。それを受けて、日本でも EU 諸国と同様の事が発生するのか EU と日本の持ち帰り残

業の性質を比較して分析した。日本も EU 諸国と同じ理由で残業及び持ち帰り残業が行われているのかを判例を用いて現状を三つの観点から分析したところ、日本の残業及び持ち帰り残業の原因を大きく 4 種類のタイプに分けることができた。そこから、日本の残業はもちろん EU 諸国と同様に仕事量が多く終わらせる事ができないという原因も見受けられたが、その原因よりも、仕事を終わらせることに責任を感じるから、仕事をやらないといけなというプレッシャーを感じるから、長時間労働が美德とされているから、上司より部下の方が仕事しなければならない等の日本ならではの「仕事の責任が重く自分でやり終えなければならない」、「長時間仕事する事はいいことである」、「部下は上司より前に帰ってはいけない」、「他の人が残業をしていれば自分もしなければならない」など意識的な原因が非常に多く、急ぎではない仕事でも責任を感じて自主的に残業及び持ち帰り残業を行う労働者が EU とは異なり、非常に多いと分かった。これは、日本から昔から当たり前だと考えられていた「労働観」であり一種の習慣であると思われる。この長時間労働をはじめとした労働についての考え方、意識は EU 諸国と異なる点であり、日本では意識を変え次第で減らすことができる仕事が存在していると考えられる。そこから、日本で EU に倣って 48 時間の労働時間制限を行うことは「働きやすさ」の観点で非常に有効的であると結論づけた。また、EU と比較して、「長時間労働を是とする考え方」等の意識の改善によって削減する事が出来る残業が多いため、労働時間削減による持ち帰り残業の発生のリスクは少ないと考えた。48 時間の労働時間規制を行うことによって意識を改善するという良いインセンティブとなりうるため、実質的な労働時間削減に有効であると考えた。労働時間は削減され、結果として個人個人が自由に過ごせる時間が増えるという好循環になり、本論文の最終目的である労働者が「働きやすい」すなわち、労働者の健康が確保されることが期待される。

第6章 提案

本研究では日本の残業の原因として、単純に仕事を時間内に終える事が出来ないだけではなく、長時間労働を是とする会社の雰囲気、上司よりも早くに退社しづらい空気がある、上司が十分に長時間労働に対して把握・注意し切れていないなど、意識的な問題が残業の問題になっており、労働時間規制と共に意識の改革を行うことで労働者の健康が確保されることが期待される事がわかった。そこで、労働時間を短縮する際に具体的に、会社内で残業や長時間労働についての認識を互いに共有しあう事が最も効果的であると考えた。意識的な問題が原因で起こってしまう残業は「上司が残業しているから先に帰ると上司になぜ先に帰っているのかと思われる」、「帰りたいけれど長時間労働をした方がよく思われる」など、他人が長時間労働、残業について思っているであろう事を自分の中で察し、解釈した上で起こってしまう事である。もしかすると上司は部下が先に帰ることに対して何も思ってもいない可能性もあり、また従業員全員が「自分以外の長時間労働がいいことだ」と考えているかもしれない」と思っているかもしれない。そこで、会社内で残業について、長時間労働について思っている事を従業員同士で共有することで「誰かが考えているであろう」と思っていた長時間労働や残業に対して肯定的なバイアスを取り除く事ができると考えた。実際に、ビッググローブ株式会社では、所

属チームで早く帰る日や残業する日について話し合いの場をもち共通の認識を持つことを実践している。このように誰か一人が何か大きな改革を起こすのではなく、従業員全員を巻き込んで、認識の共有等小さな事から意識を全員で変えていく事が有効であると考えた。

第7章 今後の展望

今回は、判例を用いて日本の残業の現状としたが今回用いた判例は裁判例という事もあり、労働時間、仕事量が明白な勝訴しうる例のみで偏りが無かったとは言いきれない。今後の展望として、判例だけではなく実際の労働者を対象に残業の要因などを参考資料にある様なアンケートを実施して、偏りのない現状を調査して、再度労働時間規制の是非を考察したい。また、今回は残業代については考えなかったが、残業代も残業するにあたって非常に重要になる為、残業代についても考慮して調査したい。

参考文献

- 1) 山口紗貴子 “働き方改革法案が生むブラック残業” 文藝春秋オピニオン 2018 年の争点 株式会社文藝春秋 2018 P174 - 175
- 2) 中井智子 労働時間管理の基本と実務対応 労務行政 2019
- 3) 岩崎健二 長時間労働と健康問題 研究の到達点と今後の課題 2008 <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2008/06/pdf/039-048.pdf>
- 4) 島悟 過重労働とメンタルヘルス-特に長時間労働とメンタルヘルス- 2008 <https://kokoro.mhlw.go.jp/paper/files/04-r2l-4-shima-kajyu.pdf#search=%27E5%B3%B6%E6%82%9F+%E9%81%8E%E9%87%8D%E5%8A%B4%E5%83%8D%E3%81%A8%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%AB%E3%83%98%E3%83%AB%E3%82%B9%E7%89%B9%E3%81%AB%E9%95%B7%E6%99%82%E9%96%93%E5%8A%B4%E5%83%8D%E3%81%A8%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%AB%E3%83%98%E3%83%AB%E3%82%B9%27>
- 5) Franco capussio People who sleep for less than six hours 'die early 2010 <https://www.telegraph.co.uk/news/health/news/7677812/People-who-sleep-for-less-than-six-hours-die-early.html>
- 6) 独立行政法人労働安全衛生総合研究所 我が国における過労死等の概要 2010 <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/dl/16-1-1.pdf>
- 7) 観光経済新聞 企業の人手不足、正社員で過去最高の割合 2019 <https://www.kankokeizai.com/%E4%BC%81%E6%A5%AD%E3%81%AE%E4%BA%BA%E6%89%8B%E4%B8%8D%E8%B6%B3%E3%80%81%E6%AD%A3%E7%A4%BE%E5%93%A1%E3%81%A7%E9%81%8E%E5%8E%BB%E6%9C%80%E9%AB%98%E3%81%AE%E5%89%B2%E5%90%88/>
- 8) 厚生労働省 平成 24 年版労働経済の分析 2012 <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/dl/03-1-5.pdf>
- 9) 厚生労働省 出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業 2015 [https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h26-02_itakuchousa00.pdf#search=%2722.4+%E5%A5%B3%E6%80%A7%E3%81%8C%E3%80%81%E5%8B](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h26-02_itakuchousa00.pdf#search=%2722.4+%E5%A5%B3%E6%80%A7%E3%81%8C%E3%80%81%E5%8B%A4%E5%8A%B4%E6%99%82%E9%96%93%E3%81%8C%E9%95%B7%E3%81%84+%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%8A%B4%E5%83%8D%E7%9C%81%27)

- https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/html/zenbun/s1_2_4.html
- 10) 内閣府 平成 29 年版高齢社会白書 2017
- 11) 国立社会保障・人口問題研究所 第 15 回出生動向基本調査 2015 http://www.ipss.go.jp/psdoukou/j/doukou15/gaiyou15html/NFS15G_html09.html
- 12) 帝国データバンク 人手不足の動向調査 2019 <http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p200104.html>
- 13) MMD 研究所 育児ノイローゼに関する実態調査 2010 https://mmdlabo.jp/investigation/detail_489.html
- 14) 舞田敏彦 日本は世界一夫が家事をしない国 2016 <https://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2016/03/post-4607.php>
- 15) ベネッセ 乳幼児の父親約 6 割がもっと家事・育児に参加したい。ワークライフバランスの難しさ 2018 https://www.benesse.co.jp/brand/category/lifestyle/20180705_2/
- 16) ランスタッド株式会社 残業とプライベートに関する調査 2018 <https://www.randstad.co.jp/about/newsrelease/20180625.html>
- 17) 日本ネットワークセキュリティ協会 情報セキュリティインシデントに関する調査報告 2006 https://www.jnsa.org/result/2006/pol/incident/070720/2006incidentsurvey-02-080526rev_.pdf#search=%27E7%B4%9B%E5%A4%B1%E3%83%BB%E7%BD%AE%E3%81%8D%E5%BF%98%E3%82%8C%E3%81%8C29. +%E7%9B%97%E9%9B%A3%E3%81%8C19. 0%E6%97%A5%E6%9C%AC%E3%83%8D%E3%83%83%E3%83%88%E3%83%AF%E3%83%BC%E3%82%AF%E3%82%BB%E3%82%AD%E3%83%A5%E3%83%AA%E3%83%86%E3%82%A3%E5%8D%94%E4%BC%9A%E3%80%812006%27
- 18) 日本ビジネス 津久井悠太 「中小企業消えていい」 かつての暴論、今は正論？ 2019 <https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00080/110700002/?P=2>
- 19) 中小企業庁 中小企業白書 2017 https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/h29_pdf_mokujityuu.html
- 20) 東京新聞 <働き方改革の死角>しわ寄せ残業 大手休めば中小激務 2019 <https://www.tokyonp.co.jp/article/economics/list/201903/CK2019031502000148.htm>
- 21) 日経ビジネス 小宮一慶 働き方改革は「下請けいじめ」になりかねない 2018 <https://business.nikkei.com/atcl/opinion/16/011000037/022100029/?P=2>
- 22) 福原宏幸 ワーキングプアに関する連合・連合総研共同調査研究報告書 2011 https://www.rengo-soken.or.jp/work/201106-01_03.pdf
- 23) 唐鎌大輔 東洋経済 「残業規制」で所得と消費はどれだけ減るか <https://toyokeizai.net/articles/-/217007?page=2>
- 24) マイホーム情報 一人暮らしの生活費 年不明 <https://www.myhome-info.jp/to-single/mametishiki/average-cost.html>
- 25) 戸田淳二 労働時間、持ち帰り残業、労働のインテンシティについての日独英比較

[2] この場合、1 カ月以内の一定期間を平均し、1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えないことが求められる。