

ICTによる働き方の変化と労働時間規制緩和の危険性について

源直人^{†1}

残業代を払わず長時間労働をさせることにより経営者が利益を上げる手法はマルクスの資本論の時代から、日本のいわゆる「ブラック企業」まで、延々と繰り返されてきた。今までも管理監督者や裁量労働制の対象者には合法的に残業代を支払わなくても良かったが、財界と政府はその適用範囲を広げようとしている。日本は世界的に見ても労働時間が長く、過労死や過労自殺など長時間労働による健康被害は大きな社会問題となっている。また、ICT(情報通信技術)の進歩によって働き方が変化し「いつでもどこでも働ける」ようになってきた。このような状況で労働者を健康被害から守るには、自宅残業などの事業所外での労働時間も考慮した、給与計算のためでなく、純粋に健康確保のための労働時間管理と総労働時間の上限を法律で決めることが必要である。

A change in working style by information and communication technology and the danger of deregulation of working hours.

NAOTO MINAMOTO^{†1}

The method by which managers makes the profit has been repeated by the thing which doesn't pay an overtime work charge and makes them work long forever to Japanese so-called "black company" from the time of Marcus's Capital. Managers didn't even just have to pay an overtime work charge to a management supervisor and an object of a flexible working time system legally, but the business circles and the government are going to expand the coverage. Even if Japan is seen worldwide, working hours are long, and a health hazard by labor is big social problem long a death from overwork and suicide from overwork. Working style changed "can work anytime and anywhere" by progress of ICT. It's necessary not for the salary calculation working hours at business establishment outside of home overtime work also considered, but to decide the upper limit of the management and the total working hours by law working hours for healthy securement purely to protect a laborer from a health hazard by such situation.

1. はじめに

情報通信技術、特に高速通信網、モバイル機器とクラウドサービスの企業・個人への普及により、「いつでも・どこでも」働ける環境が整ってきた。一方最近、残業代を全く払わない「高度プロフェッショナル制度」の提案や、深夜・休日手当のみ支給する「裁量労働制」の適用範囲の拡大など労働基準法の規制緩和の動きも見られ、法と技術によって労働者が「いつでも・どこでも」働かされる状況が迫りつつある。「過労死」という言葉に代表されるように、国際的にも労働時間が長いわが国で、今後さらに労働災害が増えることは避けるべきである。

以上の問題意識の下、法と技術の観点から、長時間労働に関する調査研究、情報通信技術を用いた最新の働き方、最近の労働基準法の改正動向などを踏まえ、どのようにすれば働き過ぎの弊害を防げるかを考える。

2. 残業代不払いの過去と現在

企業の目的とは何か？経済学の教科書[1]によれば、「企業の最大の目的は利潤の追求」である[a]。また、「企業の利潤最大化行動は費用最小化行動を前提」とする。費用を最小化するうえで、最も安易な方法は、同じ賃金で長時間

労働者を働かせることであり、時間当たりの賃金(=費用)が低下する。

マルクスは資本論の中で、19世紀のロンドンを中心とした欧州の工場労働において工場主が長時間劣悪な労働環境で労働者を働かせていたこと、またそれによって、労働者の平均寿命が大幅に低下するほどの健康被害が発生していたことに多くの紙数を割いている。当時も英工場法など労働法があり、週当たりの労働時間が定められていたが、「多くの工場主にとって労働時間を法律で定められた限度を超えて延長させることによってえられる特別な利潤は、抵抗し難い誘惑のようである。違反してもみつからない可能性に賭けており、もしも違反が暴かれても、わずかな罰金と裁判費用を払えば、収支は黒字になると計算している。」とあるように、必ずしも法は順守されていなかったようだ[2]。

これは、過去の海外の話ではなく、「ブラック企業」「過労死」という言葉に代表されるように現在の日本にもそのままあてはまる。いわゆる「ブラック企業」では、いろいろな手段を用いて、残業代を支払わずに長時間労働者を働かせる手法が横行しており、たとえば、

- ・労働者を実態が異なるにもかかわらず、「個人事業者」や「管理監督者」として扱い残業代を支払わない。
 - ・労基法上の条件を満たしていないのに「裁量労働制」を導入する
 - ・「固定残業代」を導入しているのに、決まった時間を超える残業に手当を払わない
- といった手法である[3]。

^{†1} 情報セキュリティ大学院大学
Institute of Information Security

a 「利潤の追求」以下は下記の説明が続く「しかし、現実には利潤の追求のみならず、社会的な責任を果たし、従業員の経済的な満足度を満たし、かつ株主の利益も確保する必要がある。」

企業の目的が利潤の追求であること、また、その目的の達成のためには手段を選ばない経営者がいることは、21世紀の現代も変わっていない。

3. 高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の対象拡大

2015年2月13日、厚生労働省の労働政策審議会は、年収1075万円以上で高い職業能力を持つ人を対象に長時間働いても残業代などが支払われない新しい働き方に関する報告書をまとめた。労働組合などから『残業代ゼロ』になり、働きすぎの歯止めがなくなる」との批判があるが、厚労省は今通常国会に労働基準法改正案を提出し、2016年4月の実施をめざしている。新しい働き方は「高度プロフェッショナル制度」[b][4]と呼ばれ、導入の狙いについて、報告書では「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える」としている[5]。法案賛成派の八代尚宏氏(国際基督教大客員教授)は「今は短時間で成果を上げるより、長く働いたほうが残業代の割り増しがつく。新制度なら長く働いても給料は増えないので、働きすぎの防止につながる。時間あたりの生産性も上がる。」としている[6]。一方、反対派の森岡孝二氏(関西大名誉教授)は「いまも働きすぎの人たちが、さらに成果を競わされ、無制限の労働を強いられることになる。(中略)対象を高度な専門職に限定しているが、いったん制度が導入されれば、年収要件や職種が拡大される恐れがある。」と述べている。森岡氏の懸念通り、財界からはすでに「最終的には年収要件の緩和や職種を広げる方向で考えていかなければいけない」との意見[7]が出ている。またすでに実施されている裁量労働制[c][8]も一定の専門知識を持つ法人向け提案営業職にも対象者を広げる動きがある[9]。

4. 日本の長時間労働

4.1 国際的に見た日本の労働時間

国際的に日本の労働時間は長時間といわれている。実際、OECDの統計[10]によると、トップの韓国には大きく水を開けられているものの、図1のように、アメリカ、イタリア、ニュージーランドなどと、年間1,800時間弱で上位グループを形成している。

また、長期的には減少のトレンドとなっているが、この統計はパートタイマーなどの短時間労働者を含む資料なので、国による短時間労働者の比率を考慮する必要がある。図2のように韓国は短時間労働者の比率が11.1%と低い

め、年間労働時間がフルタイムの労働者の労働時間に近く、高い数字となっているが、上位4国のうち、日本、ニュージーランドは短時間労働者の比率が20%を超えるため、実際のフルタイムの労働者については、さらに長時間労働となっている可能性がある。

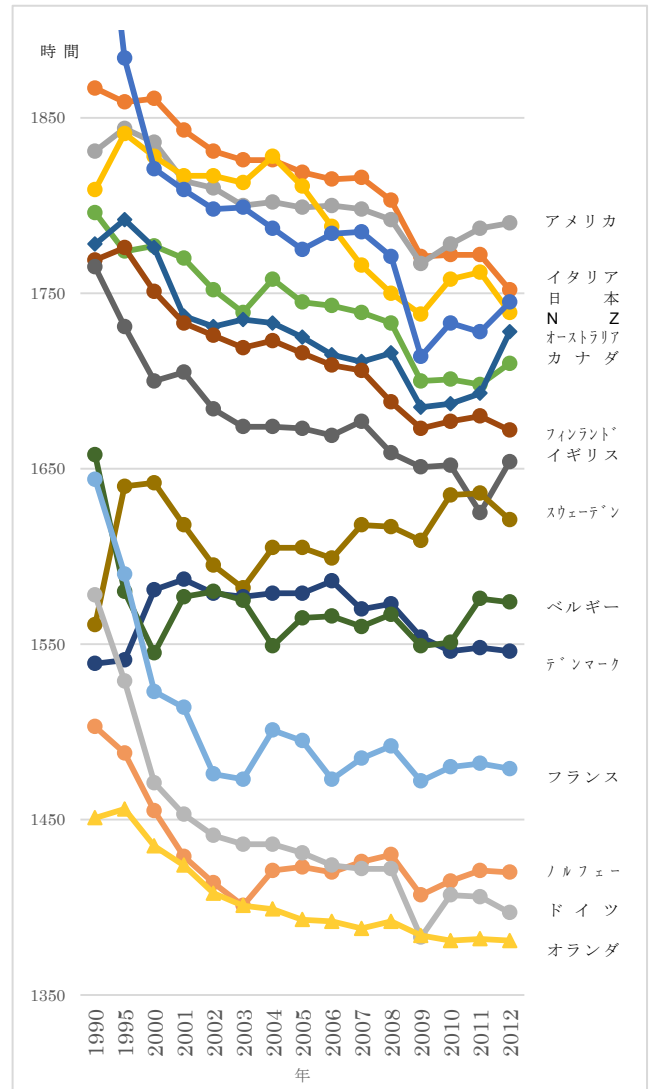


図1 OECD加盟国の年間労働時間

※韓国はこの期間内、常時2000時間超のため、グラフには表示されていない。

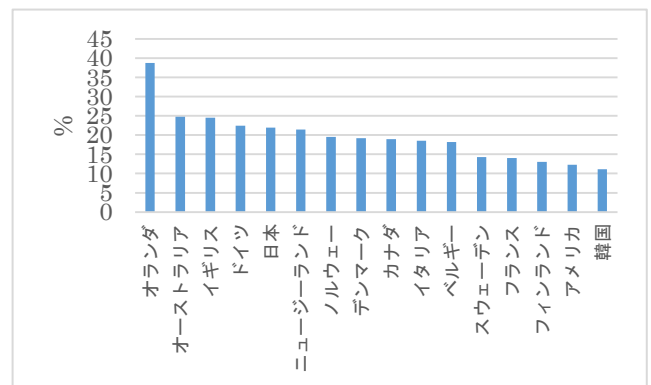


図2 OECD加盟国のパートタイマー率(2013)

実際、山本[11]らの分析によれば、日本の労働時間の長

期的な減少の背景には短時間労働者の比率の増加があり、フルタイムの労働者の労働時間には長期的に大きな変化はないとされている。また、残業代が支払われないいわゆるサービス残業の時間が OECD 統計には含まれていないため、フルタイムの労働者の実際の労働時間はかなり長いと推測されている。これらのことを考えると、日本人、特にフルタイム労働者の労働時間は国際的に長いと言えるだろう。

4.2 過労死・過労自殺問題

上記のような長時間労働は労働者の健康被害をもたらす。中でも深刻なのは「過労死」「過労自殺」の問題である。過労死とは、仕事による過労・ストレスが原因の一つとなって、脳・心臓疾患、呼吸器疾患、精神疾患等を発病し、死亡または重度の障害を残すに至ることを意味する。また過労自殺は、過労により大きなストレスを受け、疲労がたまり、場合によっては「うつ病」を発症し、自殺してしまう事を意味する[12]。図 3 の厚生労働省の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」[13]のデータを見ると、

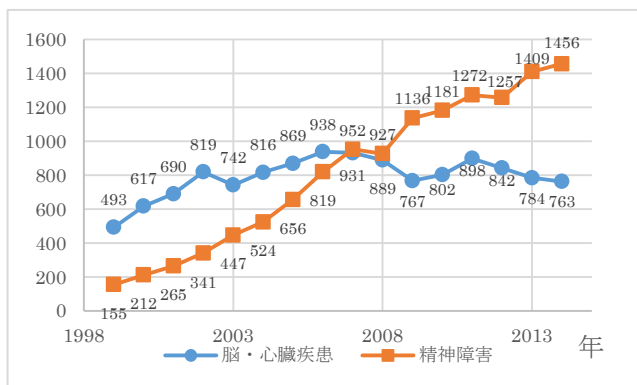


図 3 脳・心臓疾患，精神障害の労災請求件数

過労死にかかわる脳・心臓疾患の労災請求件数は 99 年から 2006 年の間に 493 件から 938 件へと倍近くに件数が増加したのち年間 800 件近くで推移している。また、過労自殺にかかわる精神障害の請求件数は過去十数年の間、ほぼ増加する一方で、2007 年以降は脳・心臓疾患の件数を上回っている。

長時間労働と過労死の関連について、厚生労働省の脳・心臓疾患の労災認定基準[14]によれば、「発症前 1 か月間におおむね 100 時間又は発症前 2 か月間ないし 6 か月間にわたって、1 か月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる」としている。

同じく、厚生労働省の精神障害の労災認定基準[15]によれば、発病した精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できるものにかぎるとされている。長時間労働との関係でいえば、発病直前の 1 か月におおむね 160 時間以上の時間外労働を行った場合、同 3 週間に 120 時間以上の時間外労働を行った場合、また、2 か月連続して 120 時間以上、同 3 か月連続で 100 時間以上の時間外労働を行った場合、業務による強い

心理的負荷が認められるとしている。

4.3 残業をする理由

裁量労働制の拡大や残業代不払い制度の導入により「職場にダラダラと残っていても残業代はもらえない。短い時間で効率的に働く意識が高まりやすい。」という説[6]があるが、実際の労働者が残業をする目的について見てみよう。労働政策研究・研修機構が行ったアンケート調査[16]によると、回答比率の高い順に「所定労働時間内では片付かない仕事だから」(59.0%)、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」(35.0%)、「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」(31.6%)、「最近の人員削減により人手不足だから」(28.9%)など、少ない人員で多くの業務をこなすことや仕事のクオリティを高めることを目的に残業をしているのが実像である。逆に「早く帰宅したくないから」(0.6%)、「定時で帰るより働いているほうが楽しいから」(1.1%)、「残業が評価される傾向にあり、査定に影響するから」(1.9%)といったいわゆる「ダラダラ残業」は少数意見であり、これを無くすために労働規制の緩和を推進する意見には無理があるのではないか。

また、同調査によれば図 4 のように、「裁量労働制・みなし労働」「時間管理なし」といった勤務時間管理がゆるやかな場合のほうが、残業時間が長くなり、51 時間以上の長時間残業者の比率も高くなる。

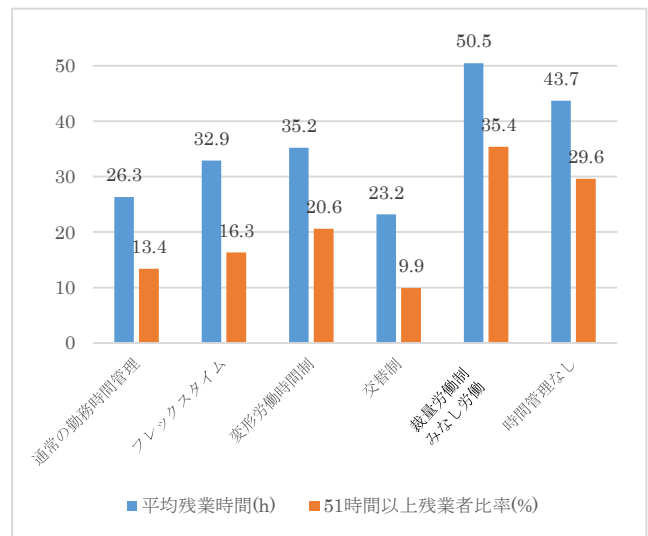


図 4 勤務形態と平均残業時間・51 時間以上残業者比率
 つまり裁量労働制やみなし労働制など勤務管理がゆるやかなほうが「働きすぎの防止につながる」という意見とは逆の結果が得られている。

4.4 サービス残業

サービス残業は正式には「賃金不払い残業」といい、「所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせること」で、雇用者が労働者にサービス残業を行わせることは、労働基準法に違反する行為である。平成 25 年度に全国の労働基準監督署の監督指導により支払われた割増賃金の合計額は約

123 億円にもものぼる[17]. 勤務時間制度別にみると図 5 のように、通常の残業と同様、「裁量労働制・みなし労働」と「時間管理なし」においてサービス残業をしている人の比率が高く、月間 51 時間以上の長時間のサービス残業を行っている人も多い[16].

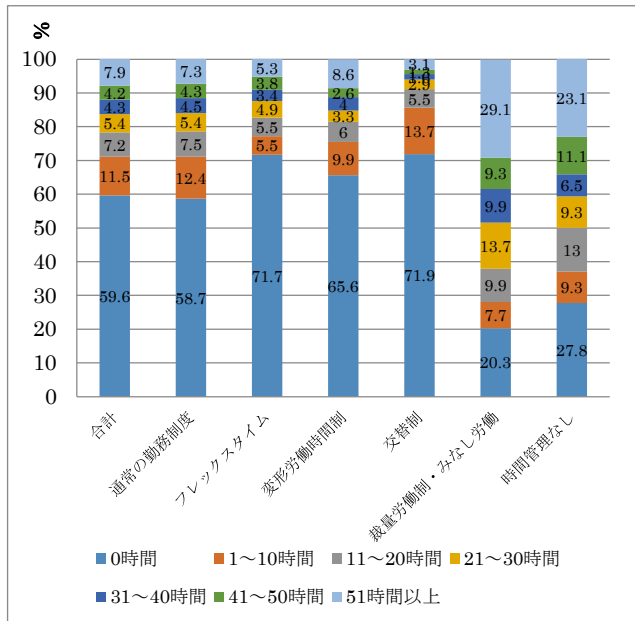


図 5 勤務時間制度別に見たサービス残業時間

5. ICT による働き方の変化

5.1 働く環境の変化

平成 25 年末の国内企業における社外からの企業通信網への接続環境（リモート接続環境）は 55.7%，クラウド利用率は 33.1%となっている[18]. これは、半数以上の企業において、自社のネットワークに社外からアクセスでき、自宅などから会社にいるような環境で仕事ができることを意味する。また、クラウド利用も利用方法により状況は異なるが、下記のクラウドグループウェアと呼ばれるメール、文書サーバーなどをクラウドで利用しているケースではリモート接続環境と同様に社外から、社内にいるのと同様に業務ができると考えられる。

5.2 クラウド型グループウェア

グループウェアとは、社内ネットワーク上で情報共有するためのソフトウェアで、電子メール、電子掲示板、ファイル共有、スケジュール管理、ワークフローなどの機能を持つ。これらは社内のネットワーク内に閉じた環境で構築される（オンプレミス）ことが多かったが、2007 年の Google の Google Apps のサービス開始を契機として、グループウェアをクラウド上で提供するサービスが始まった。企業から見ると構築が容易なこと、トータルコストの削減が可能なことから普及が進んだ。世界的には、前述の Google Apps とマイクロソフトの Microsoft Office365、国内ではサイボウズのサイボウズグループ、ネオジャパンの desknet's クラウドが代表的である。

Office365 は「いつでもどこでもオフィス」[19]のキャッチフレーズのもと、外出先でもオフィスと同じように仕事ができること、在宅勤務にも向いていることをアピールしている。Google Apps[20]も同様に「いつでも、どこでも、どんな端末でも仕事の場所を選びません」とスマートフォンやタブレットでも同じ操作で業務ができることをセールスポイントにしている。

5.3 ICT 利用者の働き方

ICT を利用する働き方では働く場所や時間に差が出るのか？これについては、坂本[21]が非農林漁業雇用者を対象にした研究によると、ICT 利用者、ICT 非利用者ともに所属部署の事業所で働くケースが最も多いが（それぞれ 93.1%, 84.5%）、図 6 のように自宅でも働く比率は ICT 利用者が 23.2%, ICT 非利用者が 4.2%と大きく差が出た。また、坂本は「週当たりの平均労働時間が全体では男性：46.6 時間、女性：32.7 時間なのに対し、ICT 利用者が『自宅外と自宅』で就業する場合は男性：52.3 時間、女性：44.5 時間と長かった」と ICT を利用する働き方が働く場所を増やすばかりでなく、働く時間も増やすことを指摘している。

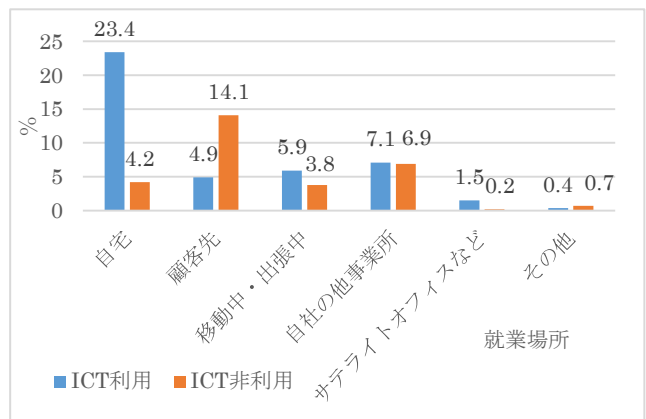


図 6 ICT 利用有無による非農林漁業者雇用者の就業場所（複数回答 所属部署事業所以外）

6. いわゆる「持ち帰り残業」について

所定の労働時間内に業務が終わらない場合、事業所内で残業をすることがあるが、さらに自宅に持ち帰って業務を行う場合がある。「自宅残業」、「持ち帰り残業」と呼ばれるケースである。ICT による「いつでもどこでも働ける」環境の普及により、「持ち帰り残業」は以前に比べ、非常にやりやすくなっている。スマートフォンなどのモバイル機器により、通勤中でも資料を読むことや、メールに返信を書くことができるし、ノートパソコンや自宅のパソコンからリモート接続で会社のネットワークに接続したり、クラウド型グループウェアを利用すれば、会社にいるのと同様に仕事を行うことができる。

さて、このように容易になった「持ち帰り残業」をしている時間は労働時間となるのか？勤務先に在宅勤務制度があり、その制度を利用して自宅で仕事をしていれば問題な

く労働時間となるだろう。

多くの在宅勤務者を抱えるワイズスタッフ[22]では、勤務管理のために「F チェア」というソフトを用い、在宅で業務を開始した時には「着席」ボタンを押し、休息や私用で仕事を中断した時は「退席」ボタン、仕事に戻った時には再度「着席」ボタンを押すことにより、在宅勤務時間を管理している。

しかし、自宅で仕事をする人がある人を対象に在宅勤務制度について質問したアンケート[16]によれば、有効回答 787 件のうち、「制度を利用している」は 22 件 (2.8%)、「上司の裁量や習慣として実施している」は 26 件 (3.3%)、「自分の裁量で実施している」が 739 件 (93.9%) となっている。つまり、大多数の人は在宅勤務制度とは関係なく自宅で仕事をしているのである。

労基法上の労働時間とは、判例[23]によれば「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいう。しかし、「自宅残業」が「個人の裁量によって行われている場合」には「指揮命令に服しての現実の労務提供義務の履行、かつそれによる時間的・場所的拘束があるとはいえず、使用者の黙認または許可のない持ち帰り残業と同様に、労働時間制は否定されざるをえない」[24]という。

しかし、2000 年にある化学関連の企業の男性がくも膜下出血で倒れたケースでは、上記の理由で労働基準監督署が自宅残業を労働時間として認めない場合でも、地裁で「明示の自宅残業命令がなくとも、命ぜられた作業の質量や納期の関係から黙示の自宅残業命令が十分認定できる」としたケースもある[25]。

また最近では、大手英会話学校の講師だった女性が 2011 年に自殺したのは、長時間の「持ち帰り残業」が要因だったとして、金沢労働基準監督署が今年 5 月に労災認定をしている。女性は一人暮らしのため自宅の作業量の裏付けが困難だったが、労基署は女性が作った大量の教材などから作業時間を推定した[26]。

このように会社側が明確に指示していない持ち帰り残業でも、万一健康被害が発生した場合には、命じた作業の量や期日によっては会社側が責任を問われるケースがある。

7. 健康被害への法的な対策

いつでも、どこでも働ける環境において、クラウド環境やリモートで会社のネットワークに接続している時間がすべて勤務時間にカウントされる可能性があるとするれば、経営者としては残業代が果てしなく発生することになり、不安である。利潤を第一に考える経営者であれば、労働者を毎月定額で働かせたいだろう。経営者によって都合のよい、高度プロフェッショナル制度の導入や、裁量労働制の適用拡大が今国会を通過した場合、2016 年 4 月以降、定額で働かせ放題の労働者が増えることになる。

しかし、労働者から見ると定額の賃金で、過大なノルマ

を強いられる場合、まじめな労働者ほど長時間労働によりノルマを達成しようとするため、結果として過労死や過労自殺などの健康被害が発生する事態となる。

厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」[27]によれば、いわゆる管理監督者およびみなし労働時間制が適用される労働者は上の基準が適用されないが、健康確保のため、使用者は過重な長時間労働を行わせないようにするなど、適正な労働時間管理を行う責務があるとしている。

前章で見たように、勤務時間管理がゆるやかな場合のほうが平均残業時間が長くなり、長時間残業者の比率も高くなるという傾向を考えると、そのような労働者には給与計算のためでなく、純粋に健康確保のための労働時間管理が必要である。ICT の進歩により、「いつでもどこでも働ける」ようになった現在、持ち帰り残業をした場合も労働時間として計上できる制度と「F チェア」のように制度を補助するシステムが必要である。

梶川[28]は長時間労働による健康被害を防ぐためには、現在の割増賃金規制の強化という間接的な手法ではなく、休息を確実に保証する規制を設けることなどを通じて総労働時間の上限を画することが効果的であるとし、以下の 3 つの提言をしている。

- ① 三六協定[d]による時間外労働の限度を法定する
- ② EC 労働時間指令[c]のように労働と労働の間に一定時間の連続した休息を付与する
- ③ 割増賃金に替えて休暇を付与する

また、ICT の普及により「いつでもどこでも働かされる」現状を考えると、休息・休暇の時間は、会社からの電話に出なくてもよい、メールを見なくてもよい、ネットワークに接続しなくてもよい時間としなければならない。

梶川の指摘通り、労働規制がいかにか緩和されたとしても、休息を確実に保証する規制があれば長時間労働による健康被害は防ぐことができる。逆に労働時間の上限が法定されていない現在の日本で高度プロフェッショナル制度の導入や裁量労働制の適用範囲を広めることは長時間労働者を確実に増やし、過労死や過労自殺などの被害者を増やすことにつながるであろう。

d 労働基準法 32 条により、使用者は労働者に 1 週間に 40 時間、1 日 8 時間を超えて労働させてはならないが、同 36 条で、労働組合もしくは労働者の過半数の代表と書面による協定を行えば、労働時間を延長させたり、休日に労働させることができる。この協定を一般に三六協定と呼んでいる。三六協定を締結しても残業には 1 週間 15 時間、2 週間 27 時間、4 週間 43 時間、1 ヶ月 45 時間、2 ヶ月 81 時間、3 ヶ月 120 時間、1 年 360 時間の上限が設けられている。臨時的にこれを超えた時間残業をさせるには「特別条項付三六協定」を締結する必要がある。

e 現行の EU 労働時間指令は、1993 年に制定され、2000 年に改正された。指令は、24 時間につき最低連続 11 時間の休息期間を付与などを内容としている。

8. 働きすぎを防ぐための勤怠管理システムの提案

前節で述べたように、厚生労働省は管理監督者とみなし労働時間制が適用される労働者にも健康確保のための労働時間管理が必要であるとしている。

今後導入が懸念される高度プロフェッショナル制度の対象者については、厚生労働省の報告[29]によれば、「割増賃金支払の基礎としての労働時間を把握する必要はないが、その健康確保の観点から、使用者は、『健康管理時間』を把握した上で、これに基づく健康・福祉確保措置を講じることとすることが適当である」としている。ここに言う「健康管理時間」とは「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」との合計のことを言い、高度プロフェッショナル制度の対象者は「どこでも」働くことが想定されている。

また、使用者は健康管理時間をもとに、以下のいずれかの措置を講じる必要があるとされている。

- ① 労働者に 24 時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、1 か月について深夜業は一定の回数以内とすること。
- ② 健康管理時間が 1 か月又は 3 か月について一定の時間を超えないこととすること。
- ③ 4 週間を通じ 4 日以上かつ 1 年間を通じ 104 日以上の休日を与えることとすること。

健康確保の観点からは、「いずれか」の措置では不十分であることは各方面から指摘が入っている[f][g]とおりで、①から③の「すべての」措置を講じる必要がある。特に、②の事業場内と事業場外で業務に従事した労働時間の合計である健康管理時間の上限を法定することは特に重要と考える。

そのためには給与計算のためではなく、「働きすぎを防ぐための勤怠管理システム」が必要である。現在のような「いつでもどこでも働ける」環境においては、自宅を含む社外での労働時間も考慮する必要があるが、既存の勤怠管理システムは、会社に出社して働くことを前提に、給与計算を目的として勤務時間を算出するものである。以下、既存の勤怠管理システムをベースとして、働きすぎを防ぐための勤怠管理システムの機能を検討する。

f 2015年2月25日に衆議院予算委員会で行われた質疑で民主党の岡本充功議員の「1年間で5日間有給を取らせて、残り360日間で毎日13時間働かせる。これが今回の法改正で出来る要項になっていますよね?」との質問に塩崎厚生労働大臣が「理論的には出来るということであります」と答弁している。

g 2015年2月26日付の共産党の機関紙「赤旗」は、「年間104日の休日というのは、単純計算で週休2日です。つまりお盆や正月、国民の祝日(15日)も休まず、有給休暇もとれないということです。これが健康管理措置です。ちなみにブラック企業と名指し批判された『ワタミ』の社員募集要項の休日は『年間107日』です。『ユニクロ』は『120日以上』です。『高度プロフェッショナル』は、ブラック企業も笑う劣悪な働き方です。」と評している。

8.1 既存の勤怠管理システムの機能[30][31][32]

以前はタイムレコーダに労働者がタイムカードを入れると、出退勤時刻が打刻され、一か月分を担当者が勤怠管理システムに入力する方法が取られていたが、最近では自分でパソコンやタブレットの画面から、出退勤時刻の打刻を行い担当者の入力作業を省力化するシステムが増えている。不正な打刻やなりすましの打刻を防ぐため、ICカードリーダーや生体認証機能の付いたタイムレコーダを用いるものもある。外回りの営業担当者向けに、スマートフォンから打刻できる機能を持つものも見られ、これも不正を防ぐためにスマートフォンのGPS機能から打刻した場所を特定できるものとなっている。

8.2 働きすぎを防ぐための勤怠管理システムの機能

働きすぎを防ぐための勤怠管理システムは、既存の給与計算が目的のシステムに加えて、以下の機能が必要と考える。

① 社外の勤務時間の把握

前述の厚生労働省の報告によれば、「健康管理時間」の把握方法は「客観的な方法(タイムカードやパソコンの起動時間等)によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適当である」としている。社外や自宅など事業場外での勤務時間を計測するためには、「Fチェア」で実現されている機能と同様に、社外のパソコンやモバイル機器から「作業開始」「作業終了」の打刻ができるようにすべきである。また、参考情報として、社内ネットワーク、クラウド型グループウェアへのリモートログイン・ログアウト時間を記録することが望ましい。

② 勤務時間の改ざんを防ぐ仕組み

労働者が入力した勤務時間は、万一の健康被害の際に証拠となるものであるため、経営者側が容易に改ざんできないような仕組みも必要である。ワークスアプリケーションズのCOMPANY[33]の例では、労働者が入力した勤務時間は管理者が直接修正することができず、誤っている場合には本人に修正依頼を出すという方式となっている。

③ 働きすぎの把握・警告機能

入力された勤務時間を元に、法定残業時間を計算し、三六協定の上限時間や労災認定労働者に比べ、どの程度働いているかをグラフで視覚的に把握できるようにする。また、本人と管理者に働きすぎを警告する機能を設ける。たとえば労使で三六協定を結んだ際の一か月の残業の限度時間は45時間なので、限度時間に近づいたところで警告メッセージを労働者の画面に表示したり、管理者にメールを送ったりする。また、過労死認定ラインとなる月100時間を超えるペースであれば、管理者のさらに上長へもメールを送る、警告の頻度を増やすなどの機能を設ける。

もちろん、厚生労働省の決めた認定ラインを超えなければ、すべての人が過労死・過労自殺を回避できるわけでは

ないので、特に健康診断で循環器系などに問題があった人や、職場の変更などストレスの原因となるような出来事がある人にはより少ない残業時間でも警告が出るような仕組みを設ける。

④ 強制的に働きすぎを制限する機能

富士通エフサスの ID リンク・マネージャ II[34]ではパソコンの画面上で出勤を打刻しないとパソコンが利用できない、また退勤の打刻をすると強制的にパソコンのログオフ・シャットダウンをする機能を持ち、サービス残業ができないようにしている。また、就業時間前後に帰宅を促す警告メッセージを表示し、時間外労働を抑止する機能を持っている。この製品の目的はサービス残業と長時間残業をさせないことであるが、働きすぎを防ぐという観点からもこの機能は利用できる。また、一定時間以上働いた労働者は社内のパソコンにログインできない、社外から社内ネットワークやクラウド型グループウェアにログインできないようにするといった使い方も考えられる。

8.3 働きすぎを防ぐための勤怠管理システムの試作

前節で提案した勤怠管理システムの実現性を検証するため、機能の一部を PHP と MySQL によるウェブアプリケーションにより試作した。以下、試作したシステムの画面とともに機能を紹介する。

8.3.1 ログオン画面



8.3.2 勤務開始・終了入力画面

社外で業務を行うことを想定し、「開始」「終了」ボタンを押すことにより、一日何回でも勤務時間を入力することを可能とした。また、週内で平日 40 時間以上働いた上さらに、休日作業する際は、8 時間を超えなくても時間外労働となるため別のボタンを設けた。

勤務開始・終了入力 勤務表 三六協定限度時間 労災認定時間 勤務分析 ログオフ

今日は2015年07月13日です

日付	始業	終業	勤務時間	法定時間外	コメント
2015-07-13(月)	10:00	18:00	00:00	00:00	
2015-07-13(月)	21:00	23:00	00:00	02:00	

開始(平日) 終了(平日)
 開始(休日) 終了(休日)

8.3.3 勤務表画面

一般的な勤怠管理システム同様にか一月分の勤務表を表示する。

勤務開始・終了入力 勤務表 三六協定限度時間 労災認定時間 勤務分析 ログオフ

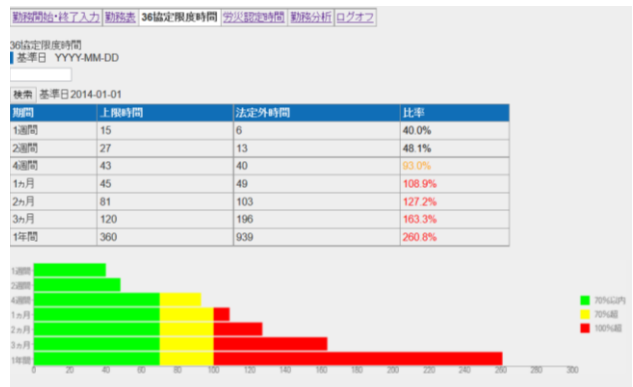
基準年月
 年 月 検索
 2015年06月 勤務表

勤務時間合計 203:3 法定時間外合計 27:30

日付	始業	終業	勤務時間	法定時間外
2015-06-01	16:00	03:00	11:00	03:00
2015-06-02	08:00	16:00	08:00	00:00
2015-06-04	10:00	19:00	09:00	01:00
2015-06-05	13:00	21:40	08:40	00:40
2015-06-06	15:00	03:00	12:00	04:00
2015-06-07	08:00	15:00	07:00	-01:00
2015-06-09	10:00	18:00	08:00	00:00
2015-06-10	13:00	21:00	08:00	00:00

8.3.4 三六協定限度時間画面

三六協定で認められる時間外労働の上限に対して、現在の時間が何%であるか表示する。70%以上であれば黄色、100%以上であれば赤で表示し、「注意」と「警告」を促す。また、それぞれタイトルに【注意】、【警告】の付いたメールを自動で送信する。「注意」のメールを送信する時間外労働の上限に対する比率は、規定値を70%としているが、従業員毎に設定を変更できる。



8.3.5 労災認定時間画面

労災(脳・心臓疾患、精神障害)として認定される時間外労働に対して、現在の残業時間が何%であるか表示する。三六協定限度時間画面同様にメール送信機能を持つ。



8.3.6 勤務分析画面

直近 12 か月間と直近 13 週間の時間外労働をグラフで表示する。目安として月 80 時間、週 20 時間以上を赤、月 60 時間、週 15 時間以上を黄色で示している。



9. まとめ

高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の拡大が実施された場合、過去の調査結果から考えると、対象となる労働者の残業時間の増加が想定され、長時間労働による健康被害も増えるだろう。一方、情報通信技術の進歩により働く場所と時間帯は広がり、労働者の実際の労働時間の把握は以前より難しくなっている。その中で、労働者の健康被害を避けるためには、法律により労働時間の上限を定めることと、健康確保のために実際の労働時間を測定することが求められる。

本稿では後者の実現のために働きすぎを防ぐための勤怠管理システムを提案した。

- 1) 井堀利宏: 入門マイクロ経済学第2版, 新世社 (2004).
- 2) カール・マルクス, 中山元訳: 資本論 経済学批判, 日経 BP 社 (2012).
- 3) 渡辺輝人: ワタミの初任給はなぜ日銀より高いのか?, 旬報社 (2015).
- 4) 森岡孝二, 今野晴貴, 佐々木亮: いのちが危ない残業代ゼロ制度, 岩波ブックレット No.913, 岩波書店 (2014).
- 5) 「残業代ゼロ」法案提出へ, 2015年2月14日朝日新聞朝刊.
- 6) 働き方はどう影響「残業代ゼロ」骨子案, 2015年1月17日朝日新聞朝刊.
- 7) 脱時間給「年収要件など緩和を」経団連会長, 2015年4月7日日本経済新聞朝刊.
- 8) 脱時間給より影響大 裁量労働制, 企業が注目, 2015年4月2日日本経済新聞朝刊.
- 9) 裁量労働制の対象拡大, 2015年4月2日付日本経済新聞朝刊.
- 10) OECD, Employment Outlook 2014.
<http://www.oecd.org/els/oecd-employment-outlook-19991266.htm>
- 11) 山本勲, 黒田祥子: 労働時間の経済分析 超高齢社会の働き方を展望する, 日本経済新聞出版社 (2014).
- 12) 過労死 110 番全国ネットワーク.
<http://karoshi.jp/>
- 13) 厚生労働省, 平成 25 年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html>
- 14) 厚生労働省, 脳・心臓疾患の労災認定「過労死」と労災保険.
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11.pdf>
- 15) 厚生労働省, 精神障害の労災認定.
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/120427.html>

- 16) 小倉一哉, 池添弘邦, 藤本隆史: 働く場所と時間の多様性に関する調査研究, 労働政策研究報告書 No.106 (2009).
- 17) 厚生労働省, 監督指導による賃金不払残業の是正結果(平成 25 年度).
http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chingin-c_h25.html
- 18) 総務省, 平成 26 年度情報通信白書.
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/>
- 19) マイクロソフト, Office365.
<http://www.microsoft.com/ja-jp/office/365/default.aspx>
- 20) グーグル, Google Apps for work.
<https://www.google.com/work/apps/business/>
- 21) 坂本有芳: 情報通信技術 (ICT) が人々の就業場所に及ぼす影響—テレワークは普及しているのか?, 日本労働研究雑誌, No.584(2009).
- 22) 田澤由利: 在宅勤務が会社を救う 社員が元気に働く企業の新戦略, 東洋経済新報社 (2014).
- 23) 三菱重工長崎造船所事件・最高裁 1 小判決平成 12 年 3 月 9 日労働判例 778 号 11 頁.
- 24) 石橋洋: 講座 21 世紀の労働法, 第 V 巻 賃金と労働時間, 有斐閣 (2000).
- 25) 片山文雄, 中村正彦: 自宅残業の業務性—尼崎労基署長事件・神戸地裁事件, 労働法規旬報, 1583 号 (2004).
- 26) 持ち帰り残業月 82 時間 自殺の英会話講師に労災認定, 2014 年 11 月 6 日朝日新聞.
- 27) 厚生労働省, 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準.
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html
- 28) 梶川敦子: 日本の労働時間規制の課題—長時間労働の原因をめぐる法学的分析, 日本労働研究雑誌, No.575 (2008).
- 29) 厚生労働省, 今後の労働時間法制等の在り方について (報告)
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf>
- 30) アマノビジネスソリューションズ, CLOUZA.
<http://clouza.jp/>
- 31) Donuts, JOBCAN.
<http://jobcan.ne.jp/>
- 32) ヒューマンテクノロジーズ, KING of TIME.
<http://www.kingtime.jp/>
- 33) ワークスアプリケーションズ, COMPANYY.
<http://www.worksap.co.jp/lineup/hr/>
- 34) 富士通エフサス, ID リンク・マネージャ II.
<http://www.fsas.fujitsu.com/service/idlm/>