2017 年 10 月 3 日

(監査懇話会外秘)
ＳＧ分科会ＷＧ７
「働き方改革と監査役の役割」資料４

兼松エレクトロニクス株式会社　髙橋薫

働き方改革並びにその第一段階としての労働基準法改正について

１．「働き方改革」検討の経緯

2016 年 6 月 2 日　「ニッポン一億総活躍プラン」閣議決定

・一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方会改革の方向として、下記事項が記述されている。

① 同一労働同一賃金など非正規雇用の待遇改善
② 長時間労働の是正
③ 高齢者就労促進

2016 年 8 月 3 日　基本方針「一億層活躍社会の実現」閣議決定

・「働き方改革」担当大臣の任命
・「働き方改革実現会議」の開催
・「多様な働き方を可能とする社会を目指し、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現など、労働制度の大胆な改革を進める。」と表明

2016 年 9 月 28 日～2017 年 3 月 28 日合計 10 回の「働き方改革実現会議」開催

・会議メンバーは総理大臣他政府閣僚　労使代表としての連合会長並びに経団連会長を含む有識者 15 名

2017 年 3 月 13 日「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」

・連合会長と経団連会長の連名にて下記事項を合意した旨公表

① (時間外労働の)上限規制
② 勤務時間インターバル制度
③ 過労死等を防止するための対策
④ 上限規制に関する詳細については、労働政策審議会で検討する。
⑤ 検討規定

2017 年 3 月 28 日「働き方改革実行計画」公表

２．統計データに基づく問題の検証（人口問題・労働生産性・労働分配率・設備投資等）

⑴少子高齢化・生産年齢人口の減少

年	総人口（万人）	生産年齢人口（万人）	65 歳以上人口（万人）	高齢化率
1985 年	12,101	8,251	1,247	10%
1995 年	12,544	8,716	1,826	15%
2005 年	12,729	8,409	2,567	20%
2015 年	12,520	7,592	3,342	27%
2025 年	12,066	7,085	3,657	30%
2035 年	11,212	6,343	3,741	33%
2045 年	10,221	5,353	3,856	38%

総務省平成 28 年版情報通信白書：我が国の人口の推移より抜粋
本データは、2015 年度までは総務省「国勢調査」2020 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」（出生中位・死亡中位）に依拠して作られている。
生産年齢人口：15 歳～64 歳人口　高齢化率：（65 歳以上人口／総人口）％
1995 年度と 2015 年度を比較した場合総人口はほぼ同じであるが、生産年齢人口は 1,124 万人減少していることが注目すべき点。
また、1995 年度と 2015 年度を比較した場合 65 歳以上人口は 1,516 万人増加しており、20 年間で急激に高齢化が進んでいる。
2025 年以降総人口並びに生産年齢人口の減少が加速化し、高齢化率も上昇を続ける。

⑵労働生産性の低迷

主要先進７カ国　(日本、米国、英国、フランス、ドイツ、イタリア、カナダ)の購買力平価換算ドルベース１人当たり GDP 推移比較
（１人当たり GDP は国内総生産／人口によって算出される。）

1985 年	1990 年	1995 年	2000 年	2005 年	2010 年	2015 年
米国 18,225	米国 23,910	米国 28,749	米国 36,419	米国 44,232	米国 48,302	米国 56,077
カナダ 16,247	ドイツ 21,471	カナダ 23,382	カナダ 29,267	カナダ 36,213	ドイツ 40,377	ドイツ 47,221
ドイツ 16,219	カナダ 20,157	ドイツ 23,199	英国 28,867	英国 35,892	カナダ 40,069	カナダ 44,310
イタリア 13,462	日本 19,218	日本 22,922	ドイツ 26,877	ドイツ 32,632	英国 36,274	英国 41,452
日本 13,184	イタリア 18,273	英国 22,488	イタリア 26,640	日本 30,446	フランス 35,921	フランス 39,813
フランス 13,125	フランス 17,591	イタリア 21,943	フランス 25,989	フランス 30,398	イタリア 34,394	日本 37,372
英国 12,731	英国 17,449	フランス 20,700	日本 25,941	イタリア 29,540	日本 33,768	イタリア 36,072
OECD 平均 12,438	OECD 平均 16,653	OECD 平均 20,118	OECD 平均 25,142	OECD 平均 30,543	OECD 平均 35,098	OECD 平均 40,089

公益財団法人日本生産性本部　労働生産性の国際比較 2016 年版付表データ一覧より抜粋
日本は、1990 年代初頭より 95 年ごろまで１人当たり GDP は先進７カ国の中位にあったが、経済の低迷（所謂失われた 10 年）を反映して順位を落としていった。
2005 年以降は OECD 加盟国平均値を下回るレベルで推移している。

主要先進 7 カ国の購買力平価換算ドルベース労働生産性の推移

1985 年	1990 年	1995 年	2000 年	2005 年	2010 年	2015 年
米国 40,567	米国 50,336	イタリア 62,835	米国 75,131	米国 92,385	米国 107,608	米国 121,187
ドイツ 37,494	イタリア 48,853	米国 61,362	イタリア 71,962	フランス 76,813	イタリア 91,348	フランス 100,202
イタリア 37,151	ドイツ 46,317	フランス 55,841	フランス 68,418	イタリア 76,715	フランス 90,705	イタリア 97,516
カナダ 36,109	フランス 43,536	ドイツ 52,718	英国 62,117	英国 74,451	ドイツ 85,320	ドイツ 95,921
フランス 34,284	カナダ 42,653	カナダ 51,533	カナダ 60,846	ドイツ 72,995	カナダ 80,320	カナダ 88,518
英国 29,520	日本 38,012	英国 50,936	ドイツ 60,420	カナダ 72,415	英国 78,163	英国 86,490
日本 27,483	英国 37,080	日本 44,532	日本 51,038	日本 61,194	日本 68,653	日本 74,315
OECD 平均 34,215	OECD 平均 43,279	OECD 平均 54,404	OECD 平均 62,362	OECD 平均 69,540	OECD 平均 80,259	OECD 平均 89,386

公益財団法人日本生産性本部　労働生産性の国際比較 2016 年版付表データ一覧より抜粋

労働生産性は国内総生産（GDP）／就業者数で算出される。

上記の表によると、日本の労働生産性順位は主要先進 7 カ国中概ね最下位のレベルで推移している。また、OECD 加盟国平均値を常に下回る結果となっている。

主要先進 7 カ国の購買力平価換算ドルベース時間当たり労働生産性の推移

1985 年	1990 年	1995 年	2000 年	2005 年	2010 年	2015 年
米国 22.2	米国 27.8	米国 33.4	米国 40.8	米国 50.9	米国 61.9	米国 68.3
フランス 19.8	フランス 26.0	ドイツ 32.5	フランス 40.2	フランス 48.3	フランス 58.1	フランス 65.6
カナダ 19.7	イタリア 24.5	フランス 32.4	ドイツ 37.8	ドイツ 47.8	ドイツ 56.9	ドイツ 65.5
イタリア 18.9	カナダ 23.2	イタリア 30.7	英国 36.4	英国 44.9	英国 47.8	英国 52.0
ドイツ 17.4	ドイツ 22.9	英国 29.3	イタリア 35.6	カナダ 40.7	イタリア 46.8	イタリア 51.9
英国 16.8	英国 21.2	カナダ 28.3	カナダ 33.5	イタリア 38.7	カナダ 46.3	カナダ 50.9
日本 12.4	日本 18.1	日本 22.7	日本 27.5	日本 33.5	日本 38.7	日本 42.1
OECD 平均 17.9	OECD 平均 23.2	OECD 平均 27.0	OECD 平均 30.8	OECD 平均 38.1	OECD 平均 44.8	OECD 平均 50.0

公益財団法人日本生産性本部　労働生産性の国際比較 2016 年版付表データ一覧より抜粋
日本の時間当たり労働生産性は常に先進 7 カ国中最下位であり、OECD 加盟国平均も常に下回っている。2000 年以降日本以外の主要先進国の時間当たり労働生産性は、常に OECD 加盟国平均を上回っている。

日本生産性本部は本件について、下記のような分析を行っている。

日本の平均年間労働時間(1,719 時間/2015 年)は、2000 年代後半から 0ECD 平均を下回るようになっているが、 北欧諸国やドイツ、 フランスなどといった国をみると労働時間が 1,300~1,500 時間程度と日本よりも 10~20%程度短いだけでなく、時間当たり労働生産性でも日本を上回る。こうした国では、短い労働時間で効率的に成果を生み出すことで経済的に豊かな生活を実現していることになる。主要国でも、米国(1,790 時間)やイタリア(1,725 時間)のように日本より労働時間が長い国もあるが、こうした国も時間当たり生産性をみると日本より高くなっている。こうしてみると、労働時間が短いパートタ

イムなどの非正規労働者の比率が全労働者の 3 割を超えるまでに上昇してきていることもあり、 労働時間でみれば日本と主要国の差はだいぶ縮まってきているものの、時間当たりの労働生産性で表される経済効率性ではまだ主要国との差があるといってよい。
（日本生産性本部：労働生産性の国際比較 2016 版（4）時間当たり労働生産性の比較Ｐ９より抜粋）

米国コロンビア大学ビジネススクールのヒュー・パトリック教授は、日米の格差について、日本経済がデフレ状態にあることより下記の分析を行っている。

日米で働き方にそれほどの差はみられず、生産性格差も実態としては数字ほど大きくない。 しかし、両国企業の価格戦略の違いが生産性にも影響しているのではないかと指摘している。小売や飲食、製造業などを中心に日本企業は、1990 年代からのデフレに対応して業務効率化をすすめ、利益を削つてでも低価格化を実現することで競争力強化につなげてきたところがある。そうすると、生産性向上を進めることで付加価値を拡大させてきた米国企業とは、労働生産性でも差が生じることになるということである。
日本が米国をはじめとする主要国との生産性格差を縮めるには、業務の効率化をすすめるだけでなく、新しいサービスや製品を生み出して付加価値を獲得することが重要ということだろう。
（日本生産性本部：労働生産性の国際比較 2016 版（2）労働生産性の比較Ｐ５～Ｐ６より抜粋）

(3)設備投資の伸び悩み

設備投資の推移

	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
全産業	361,443 3.9%	386,678 7.0%	417,316 7.9%	445,901 6.8%	448,063 0.5%
製造業	110,135 Δ2.2%	112,520 2.2%	120,219 6.8%	133,336 10.9%	144,731 8.5%
非製造業	236,296 7.1%	256,770 8.7%	278,009 8.3%	293,029 5.4%	284,650 Δ2.9%
金融業・保険業	15,012 2.5%	17,388 15.8%	19,088 9.8%	19,536 2.3%	18,683 Δ4.4%

平成 28 年度法人企業統計調査第 7 表設備投資の推移より抜粋

上段：設備投資金額　単位億円　下段　対前年増加率

㈱日本政策投資銀行「1990 年以降の日本の設備投資」(2016 年 8 月 30 日）によると、日本の設備投資は 1990 年代半ば以降キャッシュフローの範囲内で推移しているとのこと。ここでいうキャッシュフローは経常利益÷2＋減価償却費。設備投資／キャッシュフロー比率は 1990 年代初頭まで 100%を超えていたが、1990 年代半ばより 100%を切る水準で推移している。企業の投資判断はバブル以降一貫して慎重であったと考えられる。

(4)労働分配率並びに企業の資金需要の伸び悩み

労働分配率・利益剰余金・手元資金の推移（金融業・保険業を除く）

	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年
付加価値	2,723,402	2,763,090	2,847,624	2,936,829	2,987,974
人件費	1,968,987	1,920,348	1,958,965	1,982,228	2,018,791
労働分配率	72.3%	69.5%	68.8%	67.5%	67.5%
利益剰余金	3,044,828	3,279,557	3,543,775	3,778,689	4,062,348
手元資金	1,900,587	2,007,645	2,102,496	2,188,565	2,284,971

平成 28 年度法人企業統計調査第 5 表利益剰余金の推移および第 6 表付加価値の構成並びに第 9 表資金関連項目の推移より抜粋作成

付加価値＝人件費＋支払利息等＋動産不動産賃借料＋租税公課＋営業利益

労働分配率＝人件費／付加価値

手元資金＝現金・預金＋流動資産の有価証券

2012 年度と 2016 年度を比較した場合労働分配率は 4.8%低下している。

2012 年度と 2016 年度を比較した場合利益剰余金は 101 兆円増加している。

2012 年度と 2016 年度を比較した場合手元資金は 38 兆円増加している。

労働分配率の低下は、わが国だけでなく欧米諸国にも同様の傾向がみられる。

３．働き方改革の概要

（働き方改革実行計画　Ｐ１）

我が国の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、 革新的技術への投資不足がある。 日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、 労働参加率の向上を図る必要がある。

そのためには、 誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を

創ることが必要である。一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能となる。 家庭環境や事情は、 人それぞれ異なる。 何かをやりたいと願つても、画一的な労働制度、保育や介護との両立困難など様々な壁が立ちはだかる。こうした壁を一つひとつ取り除く。これが、一億総活躍の国創りである。

上記記述にみられるように「働き方改革」は、女性や高齢者、外国人の雇用による労働参加率の向上と、長らく伸び悩んでいる労働生産性の向上により現在進行中の高齢化社会への対処を目指した経済政策であるといえる。

（1） 実行計画アジェンダ

ⅰ．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
ⅱ．賃金引上げと労働生産性向上
ⅲ．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
ⅳ．柔軟な働き方がしやすい環境整備
ⅴ．女性・若者の人材育成など活躍しやすい」環境整備
ⅵ．病気の治療と仕事の両立
ⅶ．子育て・介護等と仕事の両立、障碍者の就労
ⅷ．雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
ⅸ．誰にでもチャンスのある教育環境の整備
ⅹ．高齢者の就業促進
ⅺ．外国人材の受け入れ

上記アジェンダについて、政府は（コンセンサスに基づくスピードと実行）を謳っており、順次法制化がなされていくであろう。
上記の中で特に迅速に進められている取り組みが「ⅲ．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」であり、現在衆議院にて継続審議中の労働基準法改正案にその趣旨が反映されている。

4．長時間労働の是正について

2009 年 3 月に公表された連合総合生活開発研究所「生活時間の国際比較」によると日本の平均的な男性の生活時間は下記内容となっている。
自宅を出る時刻：7 時 41 分　出社時刻：8 時 33 分　始業時刻：8 時 52 分
終業時刻：18 時 44 分　退社時刻：19 時 08 分　帰宅時刻：20 時 05 分
残業時間：92.3 分　食事・休憩時間：76.7 分　家で仕事をする時間：5.9 分

アメリカの場合
自宅を出る時刻：7 時 41 分　出社時刻：8 時 21 分　始業時刻：8 時 31 分
終業時刻：17 時 07 分　退社時刻：17 時 18 分　帰宅時刻：18 時 09 分
残業時間：34.7 分　食事・休憩時間：48.3 分　家で仕事をする時間：31.5 分

フランスの場合
自宅を出る時刻：7 時 46 分　出社時刻：8 時 28 分　始業時刻：8 時 37 分
終業時刻：17 時 26 分　退社時刻：17 時 33 分　帰宅時刻：18 時 16 分
残業時間：31.9 分　食事・休憩時間：60 分　家で仕事をする時間：17.1 分

以上から我が国の場合、アメリカ・フランスと比較して「出社時刻」はさほど変わりがない一方で、帰宅時間が顕著に遅いことが示されている。また、労働生産性は日本が年間 US$74,315（OECD35 か国中 22 位）に対して、米国は年間 US$121,187（OECD35 か国中 3 位）、フランスは年間 US$100,202（OECD35 か国中 7 位）となっており、日本人の働き方に改善の余地があることが認識できる。

労働生産性等統計数字におけるテクニカルな問題はさて置き、ワークライフバランスの観点からやはり長時間労働の是正、働き方改革は必要といえる。

「働き方改革実行計画」Ｐ３（３）本プランの実行下段において下記の記述がある。

長時間労働の是正については、 上限規制等についての労使合意を経て、 政労使による提案がなされるに至った。さらに全体で9つの分野について、具体的な方向性を示すための議論が行われた。 本実行計画はその成果である。 働く方の実態を最もよく知っている労働側と使用者側、さらには他の有識者も含め合意形成をしたものである。

労働界、 産業界等はこれを尊重し、 労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる。

スピードと実行が重要である。なかでも罰則付きの時間外労働の上限規制は、 これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、 結論を得ることができなかった、 労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革である。

今般、労働界と産業界が合意できたことは画期的なことであり、いまこそ政労使が、必ずやり遂げるという強い意志を持って法制化に取り組んでいかなければならない。

衆議院にて継続審議となっている労働基準法改正案の概要

一　労働時間の延長の上限規制

労働基準第36条第1項の協定による労働時間の延長は、労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内でなければならないこと（第36条第1項関係）

二　休憩時間（インターバル規制）

省略

三　週休制の確保

省略

四　事業場外労働に係るみなし労働時間制の明確化

省略

五　裁量労働制の要件の厳格化

省略

六　労働時間管理簿

使用者は厚生労働省令で定めるところにより、各事業場ごとに労働時間管理簿を調整し、各労働者に係る労働した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに労働時間(専門業務型裁量労働制又は企画業務型裁量労働制が適用される労働者については健康管理時間)その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならないこと。（第107条の2関係）

七　法令違反を行った場合の氏名等の公表

厚生労働大臣は、適正な労働条件の確保及び労働者の保護のため必要かつ適当と認めるときは厚生労働省令で定めるところにより、労働基準法又は労働基準法に基づく命令に違反する行為を行ったものの氏名または名称、その違反行為の内容その他必要な事項を一般に公表することができること。（第105条の3関係）

八　罰則

1違法な時間外労働をさせたものの罰則を1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に引き上げること（第118条第1号関係）

2二の1に違反した者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処すること（第119条第1号関係）

3労働者名簿、六の時間管理簿若しくは賃金台帳を調製せず、若しくはこれらに記入すべき事項を記入せず、又はこれらに虚偽の記入をした者は、30万円以下の罰金に処すること。（第120条第6号関係）

上記内容にて強く求められているのは**長時間労働の是正などを中心とした労働時間改革**であるといえる。

一　労働時間の延長の上限規制（第36条第1項関係）

働き方改革実行計画において、下記の内容の罰則付き時間外労働の規制案が策定されている。

法定時間外労働の上限を月45時間年間360時間とする。

一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合には次の上限規制を行う。

① 年間は720時間（月平均60時間）以内とする。

② 2か月ないしは6か月平均は「法定休日労働を含んで」月80時間以内とする。

③ 単月は「法定休日労働を含んで」100時間未満を基準とする。

④ 時間外労働の限度の原則は、月45時間、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

上記上限規制について以下の事業又は業務には適用除外とされている。

① 工作物の建設等の事業

② 自動車の運転業務

③ 新技術、新商品の研究開発の業務

④ 厚生労働省労働基準局が指定する事業又は業務

⑤ 医師

六　労働時間管理簿(第107条の2関係)

労基法第107条においては、労働者名簿の調整は義務付けているが、新たに「各事業場ごとに労働時間管理簿を調整」することを義務付けている。

改正労働基準法の施行は2019年4月といわれている。

上記労働基準法の改正並びに働き方改革の方向性から判断できる課題は「**労働時間管理の厳格化**」にある。

工場ラインの生産職のように場所的・時間的拘束が厳格で残業命令等が明らかな場合は労働時間の把握は比較的明瞭であった。

しかしホワイトカラーの労働者は場所的・時間的拘束が緩やかであり、労働時間の実態自体も会社さらには労働者本人から見ても曖昧な点がある。

極論すれば、工場ラインの生産職はライン稼働中製造作業に専念させられるが、ホワイトカラーの労働者は、例えば30分毎に喫煙の為の休憩をとっていても見過ごされていることが多い。

事務作業に従事する時間と手待ち時間等が混在しており、管理者がつきっきりで進捗管理しない限り、従事している作業の量的実態が把握し辛い。

タイムカードを設置している場合出退勤の打刻により在社時間の把握は可能であるが、勤務終了後に同僚たちと雑談している場合もあり在社時間が労働時間にあたるとはいえない。このため各社では、タイムカード等を設けた場合でも、ホワイトカラー層の社員には自己申告時間をもって労働時間を把握しているケースが多くみられる。

この実態が社員個々人或いは部署毎の過少申告や過大申告の問題を引き起こしている可能性が高い。

2017年1月20日厚生労働省は「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」を策定しており、この内容は現在審議中の労働基準法改正の内容に準じたものと思われる。

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

ガイドラインの主なポイント

［労働時間の考え方］

○　労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること

○ 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

［労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置］

○ 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること（1）原則的な方法

・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること

・ 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

（2） やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、 十分な説明を行うこと

② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること

③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。 さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

○賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、 深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

厚生労働省･都道府県労働局 ・ 労働基準監督署

適用範囲

対象事業場

対象となる事業場は、

労働基準法のうち労働時間に係る規定（労働基準法第4章）が適用される全ての事業場　です。

対象労働者

対象となる労働者は、

労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあっては、 みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての労働者　です。

1．労働基準法第41条に定める者には、例えば、管理監督者が挙げられます。管理･監督者とは、一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、 役職名にとらわれず職務の内容等から実態に即して判断されます。

2．　みなし労働時間制とは、

①　事業場外で労働する者であって、 労働時間の算定が困難なもの（労働基準法第38条の2）

②　専門業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の3）

③　企画業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の4）

をいいます。

3．本基準が適用されない労働者についても、健康確保を図る必要がありますので、 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ります。

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ガイドライン」

P1～2を抜粋

上記ガイドライン並びに改正労基法に対処する為には下記の取り組みが必要。

1．従業員の在社時間と労働時間を「リアルタイム」で把握する仕組みづくり

単純に在社時間を記録するタイムカードだけではなく、労働時間と在社時間を把握する仕組み。なおかつその状況が日次で把握できるシステムが望ましい。

ガイドラインにおいては、「健康確保の観点から」管理監督者・裁量労働者・事業場外みなし労働者も労働時間管理する必要があると記述されている。

従ってすべての就業者に対象とする労働時間管理システムの構築が望まれる。

2．服務規程の強化（在社時間）

会社の許可なく終業時刻後或いは休日に在社することを禁じる（ダラダラ在社対策）

3．残業の事前申請制

・残業は所属長の許可を得て行うものとする。

・残業時間は申請時に予定時間を申告させ、所属長はその予定時間が適正であるかどうか審査する（ダラダラ残業対策）

在社時間と労働時間の問題については下記のような裁判事例を踏まえて対処する必要がある。

① 原告従業員側が「ビルの入出館記録票により記録された在社時間」を基に残業代の請求を行ったのに対し、会社側が残業命令書に基づき残業時間を管理している記録を完備していたため、従業員側の請求が退けられた判例。（2013年5月22日判決のヒロセ電機事件）

② 「健康確保の観点」からは、上司の指導にもかかわらず長時間在社し続けた末に精神疾患を発症した社員にたいして、企業側の安全配慮義務違反を認めて多額の損害賠償金を認めた判例。（2008年5月26日判決の富士通四国システムズ事件）

ガイドラインの別の項目において労働時間を管理する者の職務として下記の記述がある。

労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、 当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、 労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

人事労務担当役員、人事労務担当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、 過重な長時間労働が行われていないか、 労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきかなどについて把握、 検討すべきであることを明らかにしたものです。

労働時間の適正な把握がなされているか、過重な労働時間が行われていないか、これらへの問題の対処は人事担当労務役員等による責任を明示しており、監査役等も本件リスクを踏まえて自社の取り組み状況をチェックする必要がある。

参考資料

「働き方改革」まるわかり　2017年7月25日発刊　著者　北岡大介　日本経済新聞社

働き方改革実行計画　2017年3月28日公表　働き方改革実現会議　首相官邸HP

平成28年版情報通信白書　2016年7月29日公表　総務省

労働生産性の国際比較2016年版　2016年12月19日公表　公益財団法人日本生産性本部

1990年以降の日本の設備投資　2016年8月30日公表　㈱日本政策投資銀行

平成28年度法人企業統計調査　2017年9月1日公表　財務省

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべきガイドライン　2017年1月29日公表　厚生労働省

労働基準法の一部を改正する法律案要綱　衆議院議案情報第192回国会議案の一覧

以上