

## 裁量労働制 「みなし時間」の意義が減殺されている

### 職務遂行等の視点から災害発生のメカニズムを分析

過労死・過労自殺について、事案研究、疫学研究、実験研究などの視点からすすめられ、その成果がシンポジウム等で発表されています。研究分野と社会的課題とのギャップについても語られていますが、それぞれアプローチの方向性は違っても確実に過労死防止にむけた取り組みは進んでいます。

労働政策研究・研修機構は、過労死研究センターと共同で研究をすすめ、その成果を『過重負荷による労災認定事案の研究 その5』にまとめ公表しました。

研究目的は、過労死・過労自殺等過重負荷による業務上災害の発生のメカニズムを、職務遂行や職場管理等の視点から明らかにすることです。要点を紹介します。

研究方法は、2011年度から21年度までに業務上認定された裁量労働制適用者にかかる脳・心臓疾患事案と精神障害事案について、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案分析し、災害発生の具体的要因を探る、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を探ります。

また、脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールについて検討し、健康を損なう長時間労働の態様について考察しました。特定の業種や事案特性に限定せず、各日の始業・終業時刻等を属性別に解析し、労災認定事案における就業スケジュール面の特徴、健康被害をおよぼしうる労働時間の状況について考察しています。

### 所定の業務に付随して用務が派生

脳・心臓疾患事案についての考察です。

- ・すべての事案で、**みなし時間を超える時間について勤務し（働き過ぎ）**ていた。
- ・完全週休2日制が採用されている事案が多く見られるが、所定どおりに週2日の休日を取  
得できていたわけではない事案が多い。
- ・発症前に深夜業（深夜残業）を行っている事案が多く見られる。
- ・多くの事案で**長期間にわたる過重業務**が行われていた。
- ・出張が多い、不規則な勤務、連続勤務、精神的緊張を伴う業務によって発症した事案が  
あった。
- ・ふだんの出退勤の記録方法について判然としない事案や、出退勤管理方法が不明とされて  
いる事案が散見された。事案によっては、出退勤管理を通じた実労働時間を未把握な事案  
や、労働時間を算定するに当たり客観的資料が存在しない事案も見られた。

- ・所定の業務に付随して行うべき（あるいは、行わざるを得ない）様々な用務が派生して生じているようであり、このことが労働時間を長くしたり、休息するための時間（休憩や休日）を妨げていたりするようである。
- ・**職位や職責による職務内容の幅の広がり**が過重負荷に寄与した可能性を否定できない。
- ・発症した疾患と既往歴との間に何らかの関係があると考えてもよさそうな事案が見られる。

精神障害事案についての考察です。

- ・時間外労働が月当たり100時間を超える事案が多く見られる。この際、背景にある**仕事の量的・質的な変化が被災者の心理的な業務負荷に寄与し**、精神障害を発病させたと考えられる事案が多くある。
- ・拘束時間が単月、あるいは複数の月それぞれで、300時間を超える事案が多く見られる。こうした事案のうち、「**恒常的長時間労働**」があったと認定されている事案は比較的多く見られる。
- ・所定休日、特に週休2日制の下で、所定どおりに休日を取得できていなかった事案がかなり見られる。
- ・22時以降に働き、退勤している事案が多く見られる。この際、仕事の質や量に大きな変化があった事案が相当数ある。
- ・被災者の職責や職位、特に、リーダー、主任、マネジャーといった**業務上上位者として責任を負う職位にある者**についての事案が目を惹くような状況にある。
- ・**職場における人間関係**、上司や同僚とのトラブルが原因となって心理的な負荷がかかり、業務上の精神障害を発病している事案が見られる。
- ・裁量労働制の運用について取り立てて法令違反を指摘しうるような事情は見当たらない。しかし、1件のみ法令の定めと異なる運用を行っている事案があった。

## 裁量労働制の運用に法令違反はなくても遠因に

その結論として挙げられることです。

脳・心臓疾患の労災認定事案における就業スケジュールの分析については、**長時間労働**に特徴がありますが、同時に、一定数の事案において、**深夜勤務が頻繁**にある、**勤務間インターバルが短い**といった特徴もあります。こうした就業スケジュールは、働く者の健康を著しく悪化させるものでありえます。

過労死等防止の観点からは、長時間労働の防止、働く者の健康を損なわせるような就業スケジュールの問題に対処することも求められます。あわせて、就業スケジュール上の問題は特定の業種に偏って存在しているところもあり、その背景には、営業時間や業界の慣行など業態的な要因が関わると推測されます。

精神障害を発病させた業務負荷の発生原因としては、「**極度の長時間労働**」や「**恒常的な**

長時間労働」、それらの背景事実として、仕事に質的・量的な大きな変化の生じたことが直接的な原因と認定されている事案があります。その一方で、職場における人間関係が原因で心理的な負荷がかかり、業務上の精神障害を発病している事案が見られます。

また、業務負荷は、被災者の性格傾向とも関係するよう思われますが、加えて、発病した疾患と既往歴との関係にも、検討に際してや労務管理上留意する必要がありそうです。

精神障害の多くの事案では、裁量労働制の導入と運用について、取り立てて法令違反を指摘しうるような事情は見当たりません。しかし、法令の定めと異なる運用を行っている事案が見られます。そのことが労災事故発生の直接的な原因であるとは考えにくいですが、制度適用に際しての本人同意の未履行や、運用における対象者への健康管理の不備は、労災事故発生の遠因であると解することもできるでしょう。

### 時間配分を自らコントロールする権限を持っていない

業務上認定事案から見る裁量労働制運用の課題です。

裁量労働制が適用されている事案に限られないが、検討したどの事案も、日々の労働時間の長さに加え、深夜業を行ったり、休日がなかったりと、労働時間が長くなっています。

裁量労働制は、業務遂行の方法と時間配分を適用労働者に委ねる制度であり、制度の趣旨どおりに真に労働者に委ねられているのであれば、一日の中で働く時間を調整し、また、一週間の中で休日を取って仕事と生活のバランスを取ったり、メリハリを付けたりするのが自然です。しかし、検討した事案を見る限りでは、労働者は時間配分について自らコントロールする権限を持っていないように思われます。この点、社内社外の業務上の関係性が裁量労働制適用者の労働時間を長くしている理由の一つであると考えられます。

また、業務上生じた自分の職務の範囲内の事柄に対処することは労働契約上の義務と考えられ、この不履行は義務違反として問責されうるほか、業績・人事評価に影響を及ぼすため、直接の具体的業務命令がなくとも遂行せざるを得ず、長時間・長期間にわたる過重な業務の遂行を余儀なくされていると考えることもできるでしょう。その一方で、労働者本人の職位・職責に由来する責任感や性格といったことも、労働時間を長くしている理由であると考えられます（但し、このことは事案により異なると思われる。）。

このように考えてくると、そもそも「みなし時間」を各企業において設定している意義が減殺されてしまう上、業務遂行の方法と時間配分を労働者に「委ねる」という法制度が予定するものとは異なる運用が行われていることとなります。したがって、裁量労働制という制度の基本趣旨が適切に理解されることがまず重要となります。加えて、業務量をみなし時間に見合った適切な量とすることも重要でしょう。

### 労働時間の把握が等閑視されているのでは

長時間労働、深夜業や休日出勤が問題になるのなら、こうした働き方に起因して出退勤管

理方法も問題となるように思われます。

出退勤管理が単なる出退勤時間の把握、また場合によっては割増賃金等の支払いの根拠事実となっているに過ぎず、その結果として、労働者の健康・安全確保の観点から労働時間の把握が等閑視されているのであれば問題です。

裁量労働制適用者の実労働時間は長い傾向にあります。

業務遂行の**裁量性が認められているからといって、事業場・企業の労働時間把握・管理義務が免除されているわけでもない**です。したがって、適切に把握・管理した実労働時間を、法令上履践する義務のある健康福祉確保措置や苦情処理措置に有効に活用するなどの実務的工夫をしていく必要があると考えられます。

裁量労働制を適正に運用していくためには、出退勤管理を適切に行い、これを過重労働防止・抑止のために有効に活用していく必要があるでしょう。

一般的な職場でなくとも、上長に位置する者への上申により、必要な人員（あるいはそれに係る予算）の確保などを通じて、裁量労働制適用者の業務負担の軽減を図る余地があるのではないのでしょうか。過重労働の防止・抑制、あるいは精神事案に見られるような職場の人間関係の問題も含め、管理職や上長の果たす役割がたいへん重要です。ただし、管理職自身も労働時間が長く、業務負荷が高いため、企業として管理職をどのように育成し、日常的にサポートしていくのかも含めて、考えていく必要があります。

またこの際、裁量労働制適用者本人の、働き過ぎないように努めるという意識の醸成、行動の喚起も上長や勤務先組織が働きかけることを通じて必要です。この点、事業場・企業による適正な労働時間把握が前提となることは言うまでもありません。また、もとより、働かせている事業場・企業側の裁量労働制の適正な運用と、裁量労働制適用者に対する日常的な適切な目配りが前提となります。

なお、裁量労働制適用者の過重業務負荷の背景には、業務の専門性が高いこと、また、業務分担が他者と明確に分離されているために、被災者本人が周囲に頼り難く、一方では周囲も援助し難いという事情があるのではないのでしょうか。裁量労働制が適用されているとはいえ、職場において互いに過重な業務負荷の軽減を図る意識の醸成も必要です。

**みなし時間に見合った業務量とすることがまず重要です。**裁量労働制の適切な理解と運用を行うこと、またそれに向けた適切な職場管理と会社側の体制を整えることが肝要です。

— — — — —

裁量労働制が適用されている事例における労災発生の事案からはさまざまな「発見」が見られました。これらのことを勘案するならば、今後のこのままの裁量労働制度の適用、拡大は慎重である必要があります。

またそこで抱えている課題は、テレワークが抱えているのと似ています。

過労死・過労自殺の対策は、まず予防・防止の徹底が重要です。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター