

# 労働法の知識が残業を変える

市野ゼミⅡ

11631403 横井拓登 11631083 岡戸貴史  
11631411 吉田兼麻 11631058 占部裕斗  
11631213 橋翔紀 11631366 宮下萌恵  
11631073 大矢美聡 11631358 溝部一綺  
11631275 中山彩夏 11631365 宮崎菜津帆

## 目次

- I. はじめに
- II. 現状分析
- III. 先行研究及び本稿の位置づけ
- IV. 実証分析
- V. 政策提言
  - (1). 免許制
  - (2). 36 協定改正案
- VI. おわりに

## I. はじめに

現在、就職活動を控えている私たちにとって労働環境の問題は度外視できないものとなっている。その中で、私たちは長時間労働問題について焦点を当てた。なぜなら、日本において長時間労働の現状は悲惨なものであり、「過労死」という言葉がそのまま英語になるほど日本のみならず世界からも問題視されているからである。そのため、改善するための政策提言が必要だと考えられる。これまでにも、長時間労働に関して多くの研究がなされている点からも、現在の日本の長時間労働がいかに問題であるかということが伺える。

過度な長時間労働は労働者の心身に悪影響を与え、場合によっては労働者に死をもたらす要因にもなり得る。私たちは長時間労働の現状を調査するため、日本労働組合総連合会に「36 協定に関する調査 2017」の使用許可を依頼し、アンケートの原データの提供を受け、分析をした。このデータは、1000 名に対してアンケートを実施したものである。アンケート結果から残業をしている人は半数以上いることが分かり、このアンケートの結果と先行研究からも、現在の日本の長時間労働問題が浮き彫りになった。長時間労働問題の中でも、大きな問題と考えられるのは、現行の労働基準法 36 条の中の特別条項付き協定を結ぶと残業時間の上限が設けられていないため、天井なしの長時間労働が出来てしまう原因となってしまうことと、労働基準法 36 条で企業が決めた法定残業時間を超えて働いている違法残業が存在していることである。このデータの分析結果より、主に二つのことが分かった。一つは、残業と労働基準法 36 条の知識が残業時間の長さとは関係がないということだ。もう一つは、労働基準法 36 条の知識があれば労働者の違法残業は少なくなるということだ。理由は、労働基準法 36 条の知識があれば、自分の所属している企業の残業時間の上限を知り、それ以上の残業を頼まれたとしても、違法残業を断る能力がつくからと考えることができる。

そこで、私たちは二つの政策を提言する。一つは長時間労働を防ぐために 36 協定自体の制度を変えることと、もう一つは、違法残業を減らすために 36 協定に関する知識を植え付けさせるために労働免許制を実施することである。一つ目の 36 協定自体の制度を変える政策は、残業時間に制限を設けることである。残業時間に制限を設けることで、長時間労働を短縮できる。二つ目の労働免許制の実施は、労働免許を取得するために 36 条を中心とする労働基準法の知識を学ぶことで、違法残業を減らすことを目的とする。

## II. 現状分析

日本の労働時間は長いといわれることが多い。

図 1 は厚生労働省が発表している平均年間総労働時間の推移である。1997 年から 2017 年でみても、年間総労働時間は 1891 時間から緩やかに 1721 時間に減少しているが、一般労働時間に多少の上下はあるものの 2026 時間のままで変わっていない。そして、パートタイマー労働者の年間総労働時間は 1162 時間から 1033 時間に減少している。このことより平均年総労働時間はパートタイマーの労働時間の短時間化が影響しているだけで、一般労働者、正規雇用の労働者は、依然長時間労働を続けているということが分かる。パートタイマーの雇用比率が増加しているということは、山本・黒田(2014, p22 図 1)によっても言及されている。

また、データブック国際労働比較 2017(図 2)を参考にして、「週 49 時間以上」を長時間労働として、欧米と日本の長時間労働者を比較したグラフが下の図 2 である。49 時間以上を長時間労働としたのは 50 時間以上働くと睡眠時間を 6 時間確保できなくなり、島(2008)の研究ではメンタルヘルスを維持するために 6 時間以上の睡眠が必要と言われていたからである。2010 年から 2015 年の 5 年間で週 49 時間以上の労働をしている人の割合は減少しているが、それでも依然として日本の長時間労働者の割合は他国と比べて大きいことがわかる。

図 2 から分かるように、2015 年においても、生きていく上で必要な労働を投資することで、約 2 割の人が身体を健康被害にさらしている。フェミナス産業医事務所によると、週 60 時間以上働けば、心筋梗塞の発症率が 2.4 倍上昇し、1 日 5 時間以下の睡眠は脳・心臓疾患の発症を 1.8~3.2 倍に上昇させていることがわかっている。

また、厚生労働省が定める過労死ラインは「一か月あたりの時間外労働」と「業務と発症との関連性」をそれぞれ「発症前 1~6 か月間にわたり約 45 時間以内」は「関連性が弱い」、「発症前 1~6 か月にわたり約 45 時間を超える」は「関連性が徐々に強まる」、「単月 100 時間を超える、または 2~6 か月間にわたり約 80 時間を超える」は「関連性が強い」と定義している。長時間労働が労働者の心身のバランスを崩しているのは明らかでこれは解決しなければならない問題である。

図 1

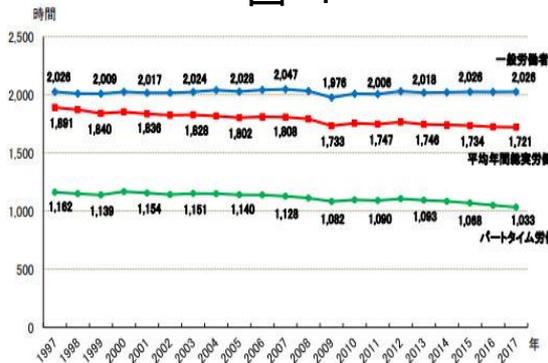


図 2



日本の法定労働時間は週当たり40時間である。しかし先ほどの図2で長時間労働時間とみなしているのは週当たり49時間以上である。図2で49時間となっているのは、健康被害を問題として考えているため49時間以上となっているが、49時間を超えている人は法定労働時間ではない残業が発生している。つまり、先ほどの図2から、日本は残業している割合が高いということが分かる。

また、私たちは、日本労働組合総連合会に「36協定に関する調査2017」の使用許可を依頼し、アンケートの原データの提供を受け使用した。そこで残業をしている人は1000人中625人いることが分かった。つまり、半数以上の人が残業しているということである。

残業に関して、日本には、労働基準法に36協定(時間外・休日労働協定)というものがある。日本では法定労働時間で定められている40時間以上の労働を行う場合、使用者と労働者代表の間で手続きを行い、36協定を結ばなければ残業をすることはできない。より詳しい内容として、労働基準法第36条第1項の協定で定められた基準によると、時間外・休日労働時間は時間外労働のみで1か月45時間かつ1年360時間まででなくてはならない。さらに、対象期間が、3か月を超える1年単位の変形労働時間制による場合は1か月42時間かつ1年320時間までとなっている。これは、限度時間基準告示であり、違反したとしても、行政指導にとどまり、罰則による強制力などはない。さらに、特別条項付き協定を結べば、臨時的な特別な事情の場合、限度時間を超えて上限なしに働くことができる。

しかし、現在、安倍首相のアベノミクスの一環として長時間労働を減らすための取組、働き方改革が行われている。働き方改革では、36協定の改正が主に2つ計画されている。

まず、一つ目の変更点は、1年間の特別条項付きの上限時間を時間外労働のみで720時間までとし、さらに三つの条件を満たさなければならないというもの

だ。条件 1 は単月で時間外労働と休日労働で 100 時間未満にすること、条件 2 は、2～6 か月平均で時間外労働と休日労働で月 80 時間以内にすること、条件 3 は、原則限度時間である月 45 時間を超えていい回数は、年に 6 回までにしなければならないということである。

二つ目の変更点は、36 協定と、特別条項付き協定で定められた時間を超えた場合は罰則を与えるというものである。罰則の内容は 6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金となっている。36 協定を結ぶには、使用者と労働者の代表との間で結ばなくてはならない。労働者代表とは、事業場の過半数労働組合、これがないときは過半数の代表者のことであり、もし、この労働代表者を使用者の意向による選出を行った場合は手続き違反となる。

このように長時間労働の問題解決のために残業の存在については政府も考えていて重要な問題であり、私たちが残業について考える必要がある。

次に、この労働基準法 36 条はどれだけ守られているのだろうか。法律がしっかり定められたとしても、法律を改定したとしても、法律を破って働いている人もいるかもしれない。そこで私たちは違法残業について公表されているデータを探したが見つけることができなかった。

しかし、事例としては、野村不動産が、デザイナーや編集者など裁量労働制という、労働者の裁量で労働時間を決められる制度で 1 日 8 時間労働に縛られないという制度に適用している社員に契約外の営業などの仕事をさせ、違法残業が発生していたものや、電通では残業時間の虚偽報告が労務管理部署をチェック能力の低さが原因で違法残業が発生するなどがある。このことから、違法残業は確かに存在していることが分かる。

また、データを見つけることができなかったが、日本労働組合総連合会の「36 協定に関する調査 2017」のデータから、私たちは違法残業をしている人の数を抽出することができた。違法残業している人をどのように抽出したかは理論・分析の節で説明するが、違法残業している人は 1000 人中 109 人であった。約 1 割の人が、違法残業を行っている。違法残業は長さに関係なく、なくさなければならない問題である。まだ、働き方改革で改正される法案が施行される前のデータであるが、違法残業している人にはどのような傾向があるのかを考えなければならない。

このように、長時間労働を減らすには、残業、違法残業の存在が大きな問題となっているので、私たちはこの二つの問題を考えていく。

### Ⅲ 先行研究及び本稿の位置づけ

前節でみたように、日本は長時間労働社会であり、海外と比較してみても時間外労働時間

は長く、それは健康を損ねるということがわかった。私たちの研究テーマは、「長時間労働を減らすにはどうすればいいか」というものである。より具体的には「残業時間・違法残業を減らすためには、労働者に労働法の知識を与えればいいのか。」というもので、これが私たちのリサーチクエスチョンである。

私たちは長時間労働についての先行研究を調べたところ、大きく二つの観点から述べられていることに気が付いた。一つは法や制度になどの外的要因によるもの、もう一つは性格や意識などの内的要因によるものである。

一つ目の外的要因から述べられているものには、鈴木(2016)と山本・黒田(2014 P270～P271)があった。一つ目の鈴木(2016)の論文には、日本より労働に対する法規制が厳しいフランスの実例をもとに、法的強制をしても労働時間の短縮には繋がっていないことが述べられていた。山本・黒田(2014)の論文には、「仮にワークライフバランスが実現するように在宅制度やフレックスタイム制が導入されたならば企業がいくらか賃下げが必要か」という仮想質問を立て、検証を行ったが、日本では企業が人件費を削減し、労働者がワークライフバランスを実現させるという使用者と労働者との間での取引が成立しないことが述べられている。このように、法的強制や働き方の制度設計による長時間労働短縮は難しいと言える。

二つ目の内的要因から述べられているものには、小野(2016)と大竹・奥平(2008)、黒川・佐々木・大竹(2017)があった。一つ目の小野(2016)の論文には、長時間労働が起こる要因として5つあげられていた。その中で内的要因といえるものは、3つあり、労働者は生産効率を高めることよりも長時間働くことが努力のシグナルとなると考えていること、日本人は集団意識が強いため、周りが帰宅していないのに自分ひとりが先に帰宅することは「雰囲気悪くする」と考えていること、男性は仕事、女性は家事をすべきだという男女間の性差別が残っていること、の3つであった。二つ目の大竹・奥平(2008)の論文には、男性労働者においては、後回し行動をすることが多い人が長時間労働を行うことが多く、長時間労働を行う人は継続的にやっている可能性が高い、また健康状態の良い人ほど長時間労働を行うと述べられていた。三つ目の黒川・佐々木・大竹(2017)の論文には、協調性がある人ほど45時間以上の残業をする可能性は高く、開放性が高い(常識にとらわれない・集団意識を重んじない)人ほど残業時間は短くなることが述べられていた。これらの内的要因は人の意識や性格、日本という国の文化や価値観という国民性であるため、これらは変わりにくいものであり、変えることに多くの時間を要する。

これらの先行研究より、法的強制や制度設定などの外的要因や人の性格や意識である内的要因から長時間労働の在り方を変えることは難しいと私たちは考えた。そこで私たちは第三の要因として労働基準法(以下、労基法とする)の知識に着目した。

長時間労働と労基法の知識についての先行研究は、林(2014)と居神(2010)があった。林(2014)の研究では、就活生については労働者の権利に対する認知が高い人ほど労働環境を重視し

て就職活動を行っている」と述べられており、居神の論文では、労働者が学生時代に労基法の知識を得ることで、違法労働について異議申し立てという方策をとることができる可能性を示唆していた。しかしこれらは、就活生や学生を対象にした研究であり、私たちの知る限りでは労働者の労基法の知識と長時間労働についての研究はなかった。また近年では、厚生労働省も「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」というものを策定しており、労働者に労基法の知識を与えることで労働時間の短縮を図っていることがうかがえる。したがって、労働者の労基法の知識の有無と残業時間・違法残業の関係性を考えることには新規性があり、大いに研究する価値があるといえる。

では、労働者が労働基準法の 36 協定についての知識を持っていることと違法残業にはどのような関係があると考えられるだろうか。労働者が残業時間を企業に命じられた時、先行研究の小野(2016)の原因 3 で、職場の雰囲気や人間関係が原因で残業するというデータはあるが、原理的に言えば、労働者が残業するのか、しないのか、または部分的に残業するのかどうかは労働者が自由に選択することが出来る。そのうえで、労働者に 36 協定の知識があれば、企業から違法労働を命じられても、労働者が知識を持っているため、「違法労働なので働きたくありません」といいやすくなるだろう。このことから、労働者に知識があるという要因が、労働者が違法残業を断りやすくと考えることが出来るため、違法残業は少なくなるという関係があるという仮説を立てることが出来る。

では、労働者が労働基準法の 36 協定についての知識を持っていることと残業時間の関係はどうだろうか。労働者が残業を企業に命じられたとしても、先ほどの原理のもとであれば、労働者は自由に選択することが出来る。しかし、36 協定の特例条項付き協定は企業ごとにそれぞれ決定しているので、残業時間が長くても法定内の残業時間である可能性がある。そのため、労働者が、残業時間が長くて働きたくないと感じていても、知識があるという要因が、労働者の選択に影響を与えることはない、つまり、合法残業時間では残業を断りやすくなることはないだろう。このことから、残業時間と知識の間には、関係がないという仮説を立てることが出来る。

#### IV. 実証分析

前節で述べた通り、私たちは、労働者の労働基準法に関する知識の有無、特に 36 協定に関する知識が違法残業時間にどのような影響を与えるのか、また、労働基準法についての知識の有無が残業時間に関係しないことについて分析する。分析するにあたり、日本労働組合総連合会に「36 協定に関する調査 2017」の使用許可を依頼し、アンケートの原データの提供を受け、使用した。この調査では 20～65 歳の労働者(自営業・自由業、パート・アルバイト除く)1000 名に対して、自身の性質や労働環境、また時間外労働・長時間労働に関する労使

協定である 36 協定(時間外・休日労働に関する協定届)についての認識を尋ねている。実際のアンケートの質問は本論文の末尾に記載する。なお、分析に使用していないアンケートの設問は省く。

アンケート回答の内容を見てみると、調査対象者 1000 名のうち女性は 42.4%、男性は 57.6%であり、平均年齢は 42.6 歳で年齢の標準偏差は 11.2 であった。そしてこの 1000 名のうち、残業を命じられることがある人は 62.5%いて、その中でいわゆる過労死ラインを超えた月平均 80 時間以上残業をする人は 3.4%もいた。全体のうち、企業が残業を命じるには 36 協定を結んでおくことが必要であることを知っていたのは 56.5%であり、残業をしていなくて 36 協定を結んでおくことが必要であることを知っていない人は 18.6%いた。さらに、実際に勤め先で 36 協定を結んでいることを知っていたのは 45.2%で、そのうち内容を知らなかったのは 35%、内容を知っているが締結されている残業時間が過労死ラインを超えていたのは 4.2%いた。そもそも勤め先で 36 協定を結んでいるかどうか知らなかった人は、全体の 37.6%もいた。

私たちはこのデータを使って回帰分析を行う。まず私たちは、「労働基準法に関する知識は残業時間に影響を与えない」という仮説について回帰分析を行った。残業時間のデータは、末尾の質問の Q8 のデータより、各選択肢番号の上限時間の 10 の位を取り置き換えた。つまり、残業時間が 10 時間未満の残業時間は 1、10~20 時間未満の人の残業時間は 2、というように作成した。また、選択肢番号の 1 は残業をしていないので 0、選択肢番号 14 は 150 時間以上となっていて明確には把握できないので 16 と置き換えた。この残業時間を被説明変数とし、説明変数には、年齢、性別、職業(表 1 の会社員から団体職員まで)、業界(表 1 の農・林・水産・漁業から公務まで)、職種(表 1 の営業系から Q7 その他まで)、意識(表 1 の給料重視からやりたい仕事重視まで)、そして、知識(Q11)を使用する。年齢、性別、職業、業種、職種、については、残業時間と知識に影響を与えるであろうと考え、コントロール変数として加え、意識(Q21)は、労働者が労働するにあたり、やりがい、給料、プライベートの時間、やりたい仕事のどれに重きを置いているかで残業時間に影響を与えていると考えたので説明変数に加える。従業員数規模については、300 人以上有している会社を大企業、300 人未満の会社を中小企業とし、これが中小企業より大企業のほうが、給料が多いという給料の代理変数になると考え残業に対する意欲に影響を与えると考えたので説明変数として加える。労働基準法に関する知識(以後は知識と呼ぶ)には、企業が残業を命じるには 36 協定を労働組合(ない場合は、過半数を代表するもの)との間で結んでおくことが必要であることを、知っているか、知らないのかという質問を知識の変数として使用する。このとき、知っている場合は 1、知らない場合は 0 としてデータを使用した(36 協定締結方法)。意識(給料重視からやりたい仕事重視まで)は回答の選択肢が 1 から 4 まであり、給料重視は、数値が大きいほどプライベートの時間よりも給料を大切だと考えているということを表す。やりがい重視では数値が大きいほうがプライ

パートよりやりがい的大事に考えていることを表す。やりたい仕事重視では数値が大きいほうがプライベートよりもやりたい仕事のほうが重要だと考えているということを表している。

そして今回、回帰分析に使用するデータの平均、標準偏差などデータの情報は以下の図である。この表 3-1 のうちダミー変数は以下のとおりである。

表1-3(使用したデータの記述統計)

- ・性別(男を1、女を0とする)
- ・職業(Q4 で当てはまる選択肢番号を答えた場合は1、そうでない場合は0とする)
- ・業界(Q6 で当てはまる選択肢番号を答えた場合は1、そうでない場合は0とする)
- ・職種(Q7 で当てはまる選択肢番号を答えた場合は1、そうでない場合は0とする)
- ・従業員数規模(Q5 で従業員数が300人以上の場合を1、300人未満の場合を0とする)
- ・36協定締結方法(Q11 で知っている人と答えた人を1、知らない人と答えた人を0とする)
- ・労働組合あり(Q10 であると答えた人が1、それ以外が0とする)
- ・労働組合分からない(Q10 で分からないと答えた人が1、それ以外が0とする)
- ・違法残業(違法残業をしている人を1、していない人を0とする。このデータの詳細については後に明記する)

項目【使用した設問番号】	平均	標準偏差	最		データの 数
			小	大	
性別【Q1】	0.576	0.494438	0	1	1000
年齢【Q2】	42.614	11.17801	20	65	1000
会社員(正社員)【Q4】	0.736	0.44102	0	1	1000
会社員(派遣社員)【Q4】	0.146	0.353283	0	1	1000
会社経営者・役員【Q4】	0.034	0.18132	0	1	1000
公務員(正規職員)【Q4】	0.06	0.237606	0	1	1000
公務員(非正規職員・臨時・非常勤など)【Q4】	0.011	0.104355	0	1	1000
団体職員(正規職員)【Q4】	0.01	0.099549	0	1	1000
団体職員(非正規職員・臨時・非常勤など)【Q4】	0.003	0.054717	0	1	1000
従業員数規模【Q5】	0.417	0.49331	0	1	1000
農・林・水産・漁業【Q6】	0.009	0.094488	0	1	1000
鉱業【Q6】	0.004	0.063151	0	1	1000
建設業【Q6】	0.071	0.256953	0	1	1000
製造業【Q6】	0.225	0.417791	0	1	1000
電気・ガス・熱供給・水道業【Q6】	0.02	0.14007	0	1	1000
運輸業【Q6】	0.049	0.215976	0	1	1000
情報通信業【Q6】	0.1	0.30015	0	1	1000
卸売・小売業【Q6】	0.093	0.290578	0	1	1000
飲食業・宿泊業【Q6】	0.006	0.077266	0	1	1000
金融・保険業【Q6】	0.073	0.260267	0	1	1000
不動産業【Q6】	0.015	0.121613	0	1	1000
医療・福祉【Q6】	0.086	0.280504	0	1	1000
教育・学習支援業【Q6】	0.042	0.20069	0	1	1000
複合サービス事業【Q6】	0.006	0.077266	0	1	1000
サービス事業【Q6】	0.143	0.350248	0	1	1000
公務【Q6】	0.057	0.231959	0	1	1000
営業系【Q7】	0.108	0.310536	0	1	1000
販売・サービス系【Q7】	0.106	0.307992	0	1	1000
製造・技術系【Q7】	0.159	0.365859	0	1	1000
事務系(一般業務・秘書・受付など)【Q7】	0.376	0.484622	0	1	1000
管理系(人事・購買・法務など)【Q7】	0.056	0.230037	0	1	1000
企画系(商品企画・マーケティングなど)【Q7】	0.02	0.14007	0	1	1000
システム系(SE・プログラマなど)【Q7】	0.079	0.269874	0	1	1000
専門職(医師・弁護士・建築士・コンサルタントなど)【Q7】	0.095	0.293362	0	1	1000
その他【Q7】	0.001	0.031623	0	1	1000
36協定締結方法(知識)【Q11】	0.565	0.496005	0	1	1000
意識1【Q21、給料重視】	2.269	0.826633	1	4	1000
意識2【Q21、やりがい重視】	2.236	0.840839	1	4	1000
意識3【Q21、やりたい仕事重視】	2.303	0.814773	1	4	1000
労働組合あり【Q10】	0.398	0.48973	0	1	1000
労働組合わからない【Q10】	0.101	0.30148	0	1	1000
残業時間 1【Q8】	1.719	2.376486	0	16	1000
残業時間 2【Q8】	1.7504	2.490064	1	16	625

残業時間1はすべての労働者の残業時間を考えたデータで、残業時間2は、残業時間1のデータから、残業時間を0時間と答えた人を省いたデータである。残業時間1を使い、先ほど述べた説明変数を使い回帰分析を行った結果がモデル1である。

モデル1: 最小二乗法(OLS), 観測: 1-1000 被説明変数: 残業時間1  
 モデル2: 最小二乗法(OLS), 観測: 1-1000(n=625) 被説明変数: 残業時間2

	モデル1			モデル2		
	係数	P値		係数	p値	
定数項	2.18532	0.5495		1.98426	0.5551	
性別	0.778171	<0.0001	***	0.692563	0.0032	***
年齢	-0.0284142	<0.0001	***	-0.0107874	0.2624	
会社員(正社員)	-1.60042	0.2304		-2.04871	0.2418	
会社員(派遣社員)	-1.99184	0.1386		-2.76527	0.1170	
会社経営者・役員	-2.55757	0.0681	*	-2.79111	0.1442	
公務員(正規職員)	-1.42041	0.3428		-1.83546	0.3594	
公務員(非正規職員・臨時・非常勤など)	-2.34618	0.1454		-3.25778	0.1278	
団体職員(正規職員)	-2.08592	0.1686		-2.17965	0.2878	
従業員数規模	0.215711	0.2158		0.142217	0.5466	
農・林・水産・漁業	0.379599	0.8761		-0.766066	0.5963	
鉱業	-0.304424	0.9059		-0.0112648	0.9966	
建設業	1.17485	0.6117		0.634016	0.5738	
製造業	1.01282	0.6606		0.248716	0.8162	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.696814	0.7670		-0.324930	0.7973	
運輸業	1.52971	0.5091		0.886629	0.4372	
情報通信業	0.660916	0.7747		-0.0677990	0.9512	
卸売・小売業	0.708284	0.7591		-0.171928	0.8771	
飲食業・宿泊業	1.80759	0.4655		0.247706	0.8711	
金融・保険業	1.55859	0.5003		0.702094	0.5234	
不動産業	0.175134	0.9413		-0.277021	0.8636	
医療・福祉	0.687934	0.7665		-0.483901	0.6723	
教育・学習支援業	0.999932	0.6686		0.303475	0.7448	
複合サービス事業	2.60990	0.2927		2.12311	0.1611	
サービス事業	1.27517	0.5800		0.603139	0.5769	
公務	0.769948	0.7490				
営業系	0.345312	0.8874		1.42909	0.5882	
販売・サービス系	0.246426	0.9195		0.935937	0.7233	
製造・技術系	0.221188	0.9279		0.762251	0.7735	
事務系(一般業務・秘書・受付など)	0.00916096	0.9970		0.506132	0.8474	

管理系（人事・購買・法務など）	0.444341	0.8561		1.58114	0.5556	
企画系（商品企画・マーケティングなど）	0.637664	0.7975		1.23521	0.6501	
システム系（SE・プログラマなど）	0.178212	0.9419		0.776119	0.7696	
専門職（医師・弁護士・建築士・コンサルタントなど）	0.0809687	0.9736		0.775429	0.7709	
36協定締結方法（知識）	0.344088	0.0338	**	0.282937	0.2075	
給料重視	0.209729	0.0469	**	0.310416	0.0300	**
やりがい重視	0.165810	0.1981		0.209595	0.2135	
やりたい仕事重視	-0.165279	0.2035		-0.244060	0.1422	
労働組合あり	0.222392	0.2437		0.0862648	0.7355	
労働組合分らない	-0.208845	0.4334		-0.0467540	0.9015	
<hr/>						
モデル 1						
F(39, 960)	3.494588	Adjusted R-squared		0.088744		
		P-value(F)		1.07e-11		
<hr/>						
モデル 2						
F(38, 586)	2.310845	Adjusted R-squared		0.073926		
		P-value(F)		0.000023		

モデル 1 の結果から、[36 協定締結方法(知識)]の係数が正で有意と出ているので、企業が残業を命じるには 36 協定を結ぶ必要があることを知っている人のほうが、残業時間が長い傾向があることが分かる。この結果は、私たちの想定していた「企業が残業を命じるには 36 協定を結ぶ必要があることを知っているかどうかと残業時間の間に関係がない」とは異なったものになった。ほかにも男性のほうが女性と比べて残業時間は長くなるという結果があり、このことは小野(2016)の先行研究で挙げられている、日本では男女差別が残っており、男性が長時間労働をしてしまうという考えと合致する。加えて[年齢]で負の相関関係がでているので、若い人のほうが年配の人より残業しやすいことが分かった。このことは、若い人のほうが年配の人より健康状態が良いと考えることが出来るので、大竹・奥平(2008)の先行研究で述べられている、健康状態が良い人ほど長時間労働を行うという考えに合致している。意識の面では、分析結果よりプライベートの時間よりも残業をして給料を得るほうが大事と考えていることが分かるので、自分の意志ではなく残業を命じられて残業をしている人だけではなく、給料がほしくて残業をしている人がいるということが分かる。

職種のうち説明変数にされていないものは[団体職員(非正規職員、臨時・非常勤など)]である。職種では会社経営者・役員以外は係数が有意ではなかったため、正社員や他の職業であるから団体職員(非正規職員、臨時、非常勤など)と比べて残業時間が長い傾向があるわけではないことが分かる。会社経営者・役員に関しては残業という概念がないので負の関係が出るのは当然であると考えられる。業界間では有意な結果が出ず、このことは平成 29 年度の厚

生労働省の調査の運輸業や飲食業が残業時間が長いというデータとは異なったものになったが、被説明変数に残業時間、説明変数に業界のみを入れ、回帰分析を行った結果有意な結果は見受けられなかったため、このデータの特徴として業界間の残業時間に差がないことが分かった。

企業が残業を命じるには 36 協定を結ぶ必要があることを知っている人のほうが、残業時間が長いという結果が出たが、この分析には、残業をしていないと答えているアンケート回答者が多く含まれており、残業をしていない人は労基法の知識を持っていなくても残業時間には影響がないため知識を持っていない可能性が高い。このことが、知識と残業時間との間の正の相関をもたらしているかもしれない。そこで、残業時間 0 と答えているものを除外した残業時間 2 を被説明変数とし、説明変数はそのまま回帰分析を行った。その結果がモデル 2 である。

結果として、[36 協定締結方法(知識)]の係数が有意でなくなり、知識と残業時間との間の相関関係がないことが明らかになった。加えて、モデル 1 とモデル 2 を比較すると、モデル 1 では知識と残業時間間に正の相関関係がみられたが、モデル 2 では正の相関関係がなくなっているため、残業をしていない人は知識を持っていない傾向がありこの人たちにモデル 1 のデータの回帰分析結果が引っ張られたということが分かった。ちなみに、残業を命じられることがないという知識を有していない人は全体の約 19%であり、つまり、知識は残業時間に影響を与えないという仮説が裏付けられた。

次に知識が違法残業に与える影響を分析する。もちろん、このアンケートにおいて違法残業について触れられている設問はなかった。そこで私たちは、アンケートの残業時間(Q8)と 36 協定の締結時間(Q12)を照らし合わせることで、もし 36 協定の締結時間より残業時間が長ければ違法残業であることが分かるので、違法残業をしている人を 1、違法残業をしていない人を 0 としてデータを作った。このとき Q12 において選択番号の 1 と答えた人のうち Q8 において 2~6 と答えた人、Q12 で 5 と答えた人のうち Q8 で 12~14 と答えた人、Q12 で 6 と 8 と答えた人のうち Q8 で 1 以外と答えた人は違法残業をしているかどうかは不確かであるためデータからは省いた。また、Q12 で 6・7・8 と答えた人のうち Q8 で 1 と答えた人は明確に残業時間をしていないと分かるので 0 とした。その結果違法残業を行っている人が 109 人いることが分かった。なお、違法残業をしている人のうち Q11 で知らないと答えた人は約半数存在しており、この場合を違法残業をしていて知識を持っていないとここでは定義づけているが、Q12 で 1~5 と答えているので、自身の務めている企業の 36 協定の締結時間が分かっているため知識を持っているのではないかと考えることができる。しかし、自身の務めている企業の 36 協定の締結時間を知っていたとしても、企業が残業を命じるには 36 協定を結んでおく必要があることを知らないため、36 協定がどのような機能・規則かを理解できておらず違法残業を命じられた時に断る理由付けにできていないと考えることができるので、実質的には知識を持ってい

ないことと同じと私たちは考えた。この違法残業を、被説明変数とし、説明変数にはほかは変えずに残業時間1を加えて回帰分析を再び行った。残業時間を説明変数に加えた理由は、残業をしていない人もデータには含まれていて、残業をしていない人は違法残業をしていないことは明らかで、モデル1とモデル2の回帰分析のデータの比較により残業していない人は知識を有していない傾向にあるということが分かったので、残業時間が違法残業と知識の両方に影響を与えていることが分かるので、残業時間を説明変数に含めないと知識が違法残業に与える直接の影響を見つけることが出来ないと考え、考慮すべきであると考えたからである。その回帰分析の結果がモデル3である。この回帰分析は、ダミー変数が被説明変数であるので、正確さを確かめるためプロビット回帰分析も行った。なお、ここでは、有意ではなかった説明変数の係数とp値は表から省くことにする。

モデル 3: 観測: 1-1000 (n = 554)  
 除去した観測数 (欠損値や不完備な観測) : 446  
 従属変数: 違法残業

	最小二乗法		プロビット		
	係数	p 値	係数	Z 値	
定数項	0.175607	0.6705	-13.0598	-0.00265	
性別	0.0585551	0.1057	0.110029	0.48688	
年齢	0.00114506	0.3938	0.00639	0.77619	
36 協定締結方法 (知識)	-0.0634353	0.0451	**	-0.3151	-1.678512 *
給料	0.00137735	0.9456		-0.08753	-0.72113
やりがい	-0.0534401	0.0370	**	-0.22898	-1.36631
やりたい仕事	0.0657332	0.0130	**	0.37929	2.189838 **
労働組合あり	-0.181950	<0.0001	***	-1.65918	-5.335 ***
労働組合わからない	-0.157466	0.0043	***	-1.23904	-2.52726 ***
残業時間 1	0.101581	<0.0001	***	0.548136	10.11 ***
最小二乗法					
F(40, 513)	8.660077	Adjusted R-squared		0.356530	
		P-value (F)		1.19e-36	
プロビット					
		Adjusted R-squared		0.318208	

この分析より、[36 協定締結方法(知識)]の係数が負で有意にでているので、知識がある人のほうが違法残業していないことが分かる。また、意識の点では、[やりがい重視]が負に出ているので違法残業をしてやりがいを得るくらいなら、違法残業をせずプライベートの時間がほしいと考えている人ほど違法残業をしない傾向にあり、[やりたい仕事重視]が正に出ているので、プライベートの時間よりはやりたい仕事のための労働時間は気にしないと考える人のほうが違法残業をする傾向にあることが分かる。このことから、違法残業している人は、やりたい仕事を

してなくて、プライベートの時間が欲しいと考えていると考えることができる。一方で、[労働組合あり]と[労働組合分らない]と答えている人と違法残業とは、負の相関関係がみられるため、労働組合のない企業に勤めている人が違法残業をしているという傾向にあることが分かる。また、[残業時間 1]自体は正に出ているので、残業時間が長い人ほど違法残業をしていることが分かる。

次に、モデル 3 では違法残業をしているか、していないかだけの分析であり、違法残業時間の時間の分析ではないので「知識のない人のほうが、違法残業時間が長い」と考え分析をすることにした。そこで、違法残業している人の中で、アンケートの質問の範囲が広いので完璧な違法残業時間はわからないが、可能な範囲で違法残業している時間を算出し、被説明変数だけを変えて回帰分析を行った。

ここでは分析結果の表は省くが、主要な結果は、[36 協定締結方法(知識)]が負に有意に出たことと、[残業時間 1]が正に有意と出たことである。これらは、分析3の結果と同じように、知識を持っていれば違法残業時間が短く、残業時間が長い人ほど違法残業が長いことを示している。

これらの分析の結果のまとめは次のようになる。まず、モデル 1 では私たちが立てた「労働基準法の知識の有無は残業時間に影響を与えない」という仮説とは異なり知識がある人のほうが、残業時間が長くなるという結果が出た。しかし、残業をしていない人をデータから取り除いたモデル 2 の回帰分析結果より、知識と残業時間の関係は有意ではなくなったので、知識の有無が残業時間に影響を与えていないことと、モデル 1 とモデル 2 の比較より残業していない人は知識を有していない傾向にあることが分かった。

次に、「知識を有している人のほうが違法残業をしていない」という仮説を分析した。そこで、残業時間と、36 協定で結んでいる上限残業時間を照らし合わせることにより、違法残業をしている人と、していない人のデータを作り、違法残業と知識の関係性について分析した。その結果、私たちの立てた仮説通り、知識を有している人ほど違法残業をしていないという結果が出た。さらに、アンケートの質問(Q8、Q 12)の範囲が広く精度は低い、可能な限り算出した違法残業時間と知識の関係について分析した結果、知識を有している人ほど違法残業時間が短いということが分かった。違法残業についての二つの分析より、知識を有している場合及び、労働組合がある場合は違法残業している人の人数と違法残業時間が減る傾向にあることが分かった。しかし、この結果から労働組合を作ればその企業では違法残業が減るとはいいい難い。なぜなら、このデータでは他の要因の存在を確かめることが難しいからである。たとえば企業がいわゆるホワイト企業の場合労働組合がある可能性が高く、違法残業が少ない可能性が高いため、一概に労働組合の存在が違法残業を減らす要因となっているかどうかはわからない。

これらの結果より、残業時間に関しては知識を有させることにより残業時間を減らすというこ

とは難しく、先行研究より労働者の性質・内面を変えられないとするならば、上限時間の曖昧な現行の 36 協定と政府が考えている改定案を考慮し、36 協定の内容を考えなければならぬと言える。また、知識を有させることにより違法残業を減らすということは可能であるため、どのように知識を有させるかを考えなければならない。

## V. 政策提言

私達が提言する政策の目的は、違法残業を無くすことと、残業時間短くすることの二つである。一つ目は、労働に関する知識の定着を確実にするために、全労働者に対して労働免許制を新たに実施するという政策であり、二つ目は、残業時間を短くするために 36 協定で定められている特別条項を制限する政策である。

### (1) 免許制

違法残業と知識に関する分析より、36 協定に関する知識がある人ほど違法残業をしていないことが分かった。この分析結果から、違法残業をする労働者に違法残業をさせないために、労働基準法 36 条の知識を与えたい。私たちは、知識を学ぶインセンティブを与えるために『労働免許制』という政策を提案する。労働免許には次のような効果が期待される。知識を持つことで違法残業を断る事ができ、自分自身を守ることができる。また、知識が無い人が行った労働が違法残業であると、それが他の人へ影響を与え、他の人までもが違法残業を行ってしまうかもしれない。これは、労働基準法の知識が無いことによる負の外部性である。労働免許制によって知識を得させることでその負の外部性の問題を解決することができる。

労働免許制では、免許を所持していなければ働くことができない、という制度設定をする。また、企業は労働をさせる際に免許の有無を確認し、免許を所有していない者を労働させることができないものとする。もし、違法残業と認識していてもお金欲しさで違法残業をする労働者がいたなら、免許停止し労働できなくなる罰則を与える。違法残業とわかっていてもなお、違法残業をする労働者は働きたいと思っている。そのため、違法残業をして働けなくなるくらいなら、ルールを守ろうとするだろう。また、雇っている企業側も違反により労働力を失うことが嫌なので、ルールを守らせようとするだろう。企業が免許不所持者を就労させた場合、国は企業にその企業の規模に応じた罰金の支払いを命じ、その免許不所持者数が数十人、数百人単位であるなど違反の度合いによっては、業務停止命令などの罰則を科す。

免許取得時に労働者に与える知識の範囲は、「企業が残業を命じるには 36 協定を結んでおく必要があること(労働基準法 36 条)」を中心に、その内容をより

正確に理解するために必要な労働時間や休日、時間外労働の賃金割り増しについて明記されている労働基準法 32 条から 39 条までとする。私たちの分析によれば、労働基準法 36 条を知っている人ほど違法労働をしないと分かった。だが、私たちは労働基準法 36 条を知っている人は、おそらく、それに関連する法律や制度についても知っているのではないかと予想する。このことから、労働免許試験の内容は労働基準法 32 条から 39 条までとする。

既に労働を行っている労働者には、2 年の取得猶予を与える。この猶予期間を 2 年にする理由は、1 年では短く、3 年では長すぎると考えたからである。また、国は現状働いている全ての者の免許取得を早期に実現させたいので、国は企業に対し早期免許取得を促すインセンティブとして補助金を与える。補助金の額に関しては、企業の規模と免許取得率によって決定する。補助金の用途については企業側に一任するため、企業は免許取得に積極的になると考えられる。

以上のように、労働免許制を導入し労働者が免許取得のために労働法の知識を得ることで、違法残業に対する意識を変えることで違法残業を減らすだけでなく、違法残業以外の違法労働全体の改善にも良い影響を与えられよう。

## (2)36 協定改正案

二つ目の政策は長時間労働を減らすために違法残業ではなく残業時間を減らすというものである。この政策に至った理由は、実証分析の節のモデル 2 の結果より 36 協定に関する知識があることと、残業時間が長いことは関係がないことが分かったからである。よって免許制で労働者に知識を与えても、違法残業を減らすことはできるが、残業時間そのものを減らすことは難しい。

二つ目の政策は、特別条項付き協定における労働時間の延長に上限をつけるというものである。現在政府は労働時間の延長が無制限であることは問題であると考え、働き方改革による 36 協定の改正により、この特別条項付き協定も改正される予定である。改正の内容は、無制限だったものを改め、一年間での労働時間延長を最大 720 時間までとし、なおかつ月 100 時間未満、2～6 ヶ月平均月 80 時間以内、原則制限時間である月 45 時間を上回る回数が年 6 回までという三つの条件を定めるものである。しかし、これは現状分析でも述べたが、厚生労働省が定める過労死ラインは 2～6 ヶ月間にわたり約 80 時間を超える時間外労働をすると業務と発病の関連性が強いと定義をしている。また、病気の発病 1 か月前 100 時間を超える時間外労働をしている場合も同様に業務と発病の関連性があるとされている。

私たちは政府が提案している時間設定では労働時間がまだ長いと考える。なぜならば、この働き方改革による法律の改正は人の生活を守ることを目的としたものであるからである。しかし、改正後の法律では単月 100 時間を上限と制定しており、これは過労死ラインと同等の時間設定であるため発病の可能性を完全に払拭しきれてはいない。したがって、私たちは単月 100 時間を上限にするのではなく、単月 80 時間を上限にすべきであると考え。そうすることにより、過労死ラインである単月 100 時間を絶対に超えることがない。また、単月の労働時間が最大で 80 時間までになると 2~6 ヶ月平均 80 時間という条件は自動的にクリアされる。よって、2~6 ヶ月平均月 80 時間以内という条件をなくすこともできる。したがって、私たちが提案する政策は、政府が改正しようとしている法律よりも理解しやすい法律であると言える。

## VI. おわりに

私たちは、現状分析と先行研究を通じ、残業・違法残業と労働法の知識には関係があると考え、労働法の知識を持っている人ほど違法残業をしていないということと、労働法の知識と残業時間には関係がないという、二つの仮説を立て、検証を行った。分析の結果より、私たちの立てた2つの仮説が正しいことが示された。分析結果の労働法の知識がある人ほど違法残業をしていないということより、労働免許制により違法残業を減らすという政策提言を行い、分析結果の残業時間と労働法の知識との間には関係がないという結果より、残業時間を減らすために、36協定の改正案として、特別条項付き協定の上限の引き下げという政策提言を行った。

労働免許制の問題点としては次のことが考えられる。私たちは、労働免許を所持しないと労働することができないという制度設定を行ったが、これは国民の勤労の権利を制限しているということになる。しかし仮に、次の3つ緩和した制度設定をしたとしよう。それは免許不所持だったり違法残業を行ったりした場合、働くことができないという代わりに、昇給・昇格ができない、残業ができない、36協定の特別付き条項で引き伸ばされた残業ができないという罰則を設けるというものである。これらの緩和した政策のとると、新たな問題点が発生する。まず1つ目の昇給・昇格をできないとすれば、免許不所持を理由に昇給・昇格を企業がさせないという可能性が生まれる。2つ目の残業ができないとすれば、こなせなかった業務分のサービス残業を助長する可能性が生まれる。最後の36協定の特別付き条項で引き伸ばされた残業ができないとすれば、臨時的な業務が発生した場合サービス残業が増

加する可能性が生まれる。これらの問題は時間や実態などが把握しづらいと考える。よって、これらの緩和した政策をとるより、免許不所持者は労働することができないという制度設計が最も効率的であると私たちは考える。

最後に今後の研究課題について述べたい。今回の研究において、私たちの第一の問題意識は健康被害を抑えるということであり、各個人の生産性や、企業の業務や人手不足などについては考慮に入れていない。しかしこの政策提言を実行するにあたり、生産性などの残業を引き起こしているかもしれない他の要因を考えることは必須であると私たちは考え、この点を今後の課題とする。

## 謝辞

本稿は2018年12月1日、2日にWEST論文研究発表会で報告した研究をもとに執筆したものである。この論文の執筆にあたり、WEST論文研究発表会の講評していただいた方や、甲南大学経済学部の教授、甲南大学経済学部卒業生などの様々な方に有益なコメントをいただいた。記して感謝する。しかしながら本稿にありうる誤り、主張の一切の責任は言うまでもなく筆者に属する。

## 参考文献

- 島 悟 (2008) 過重労働とメンタルヘルスー特に長時間労働とメンタルヘルス
- 居神 浩 (2010) 「ノンエリート大学生に伝えるべきことー『マージナル大学』の社会的意義」『特集●若者の「雇用問題」：20年を振り返る』
- 林 裕司 (2014) 「労働者の権利に関する大学生の理解が就職活動に与える効果の実証的検討」『大学評価研究』第13号
- 鈴木 宏昌 (2016) 「主要先進国の労働時間ー多様化する労働時間と働き方」『日本労働研究雑誌』
- 小野 浩 (2016) 『日本の労働時間はなぜ減らないのか？ー長時間労働の社会学的考察』日本労働研究雑誌
- 大竹 文雄・奥平 寛子(2008) 『長時間労働の経済分析』独立行政法人経済産業研究所
- 黒川 博文・佐々木 周作・大竹 文雄 (2017) 「長時間労働者の特性と働き方改革の効果」『行動経済学』第10巻 p50-66
- 黒田 祥子 山本 勲 (2014) 「労働時間の経済分析ー超高齢社会の働き方を展望する」日本経済新聞出版社
- 柚木 理子 (2017) 「長時間労働のない社会へーワーク・ライフ・アンバランスの是正はいかにして可能となるか」『川村学園女子大学研究紀要』第28巻第3号 p179-188
- 労働調査会 (2018) 「働き方改革！制度改正と関連施策の早わかり」『労働調査会出版局』 p9-17

日本経済新聞（2017年10月7日）「働き方 どう管理すれば…」,13版,p38

日本経済新聞（2017年12月27日）「裁量労働制で営業」,13版,p34  
厚生労働省（平成29年分結果確報）「毎月勤労統計調査」『月間実労働時間及び出勤日数』

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/28/28p/28p.html>

データブック国際労働比較2017(2017)『データブック国際労働比較2017、6.労働時間・労働時間制度』労働政策研究・研修機構(JILPT)厚生労働省 『諸外国の労働時間制度の概要』第2回今後の制度に関する研究会

厚生労働省 2017 「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」

過労死等防止啓発パンフレット 厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000138040\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000138040_1.pdf)

日本労働組合総合連合 2017 「36協定に関する調査2017」

付録 アンケート用紙「36協定に関する調査2017」

Q1 あなたの性別を教えてください。

Q2 あなたの年齢を教えてください。

19 19歳以下

20 20歳

21 21歳

～(省略)

68 68歳

69 69歳

70 70歳以上

Q4 あなたの職業を教えてください。

Q5 あなたのお勤め先の従業員数(または職員数)を教えてください。

Q6 現在、あなたが、従事している業界をお知らせください。

※複数の業界でお仕事をしている方は、主に働いている業界についてお知らせください。

Q7 現在、あなたが、従事している職種をお知らせください。

Q8 あなたは、残業を命じられることがありますか、ありませんか。

残業を命じられることがある方は、1ヶ月の平均残業時間をお教えてください。

1 残業を命じられることはない

2 10時間未満

- 3 10 時間～20 時間未満
- 4 20 時間～30 時間未満
- 5 30 時間～40 時間未満
- 6 40 時間～50 時間未満
- 7 50 時間～60 時間未満
- 8 60 時間～70 時間未満
- 9 70 時間～80 時間未満
- 10 80 時間～90 時間未満
- 11 90 時間～100 時間未満
- 12 100 時間～120 時間未満
- 13 120 時間～150 時間未満
- 14 150 時間以上

Q10 あなたのお勤め先に労働組合はありますか。

- 1 ある
- 2 ない
- 3 わからない

Q11 あなたは、会社が残業を命じるには、労働者の過半数を組織する労働組合（ない場合は、過半数を代表する者）との間で労使協定（いわゆる 36 協定）を結んでおくことが必要であることを知っていますか、知らないですか。

- 1 知っている
- 2 知らない

Q12 あなたのお勤め先では 36 協定が締結されていますか。

締結されている方は、その 36 協定は、残業時間を 1 ヶ月何時間としているかお知らせください。

締結していない方やわからない方は、【締結していない・わからない】欄からあてはまるものをお選びください。

【必須】【締結している】

- 1 45 時間未満
- 2 45～60 時間未満
- 3 60～80 時間未満
- 4 80～100 時間未満
- 5 100 時間以上
- 6 36 協定を締結しているが内容は知らない【締結していない・わからない】
- 7 36 協定を締結していない
- 8 36 協定を締結しているかどうかわからない

- Q21 以下の働き方に関する内容について、あなたの考えは【A】と【B】ではどちらに近いですか。
- 22\_1 (1)【A】給料が少なくても、プライベートの時間を確保できるほうがよい【B】労働時間が長くて、給料を多くもらえるほうがよい
- 22\_2 (2)【A】やりがいも少なくても、プライベートの時間を確保できるほうがよい【B】労働時間が長くて、やりがいが多いほうがよい
- 22\_3 (3)【A】やりたい仕事ではなくても、プライベートの時間を確保できるほうがよい【B】労働時間が長くて、やりたい仕事のほうがよい