

2022年度 第7回「連合山形寄付講座」

労働時間・ワークルールについて

2022年11月21日

電力関連産業労働組合総連合
山形県東北電力総連 齋藤 和喜

本日の内容

- I. 労働組合の組織紹介
- II. ワークルールの基礎知識
- III. 労働時間について
- IV. 東北電力労使の取り組み
- V. 【参考】日本人は働きすぎ？

I . 労働組合の組織紹介

◆ 単組 (単位労働組合) の役割

日本では、多くの組合が企業別に組織されている。

◆ 産別 (産業別組織) の役割

企業別労働組合は、職場に密着した企業内での活動に大きな役割がある。

◆ ナショナルセンター の役割

産別や単組のさらに大きな塊が「全国中央組織」、ナショナルセンターです。

◆ 国際組織の役割

労働組合の国際組織として国際労働組合総連合がある。

電力総連の組織図(1)

・163カ国の国と地域、約2億18万人が参加。

国際労働組合総連合 (ITUC)
自由で民主的な労働運動の国際労働組織

・労働組合のナショナルセンター「連合」で、48の構成組織が加盟し、組合員は約700万人。
・全ての働く人のために、雇用と暮らしを守るため活動。

・産別として「電力総連」12組織、230余の単組が加盟。発電、電気設備の工事・保守のほか、交通、情報通信、不動産など、多彩な業種が参加する連合体。

連合 (日本労働組合総連合会)
日本のナショナルセンター

電力総連
(全国電力関連産業労働組合総連合)

インダストリアル日本化学エネルギー労働組合協議会 (インダストリアル・JAF)
電力、化学、石油、ガス、ゴム、紙パルプ、金属、繊維などの労働組合で構成されています。

・IGU (Industri All Global Union)
世界140カ国、約5,000万人が加盟。

業種別部会連絡会

業種ごとの部会(4部会)、連絡会(10組織)に属し活動します。

構成総連

構成組織(12組織)単位で加盟します。

都道府県電力総連

● 都道府県地域内での活動を行います。
● 主に地方連合への対応を行います。

・単組として「東北電力労働組合」が加盟。

加盟組合

活動の原点となる企業別単位労働組合で、直接組合員との接点となります。

電力総連の組織図(2)

電力総連の組合加入率は
正社員のほぼ100%が加入しており
12組織の連合体です。



組合員 202,642 人	北海道 9,138人	東北 23,443人	関東 45,571人	中部 27,429人	北陸 6,822人	
関西 33,226人	中国 15,410人	四国 9,638人	九州 24,140人	沖縄 2,540人	原子力 1,286人	電源開発 3,999人

Ⅱ. ワークルールの基礎知識

1. 労働三権

日本国憲法は、第28条において「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と規定し、働く者の団結権・団体交渉権・団体行動権を保障している。

(1) 団結権

労働者が経営者に対し、対等の立場で労働条件の維持・改善を目的とする活動を行うために、労働組合の結成や、これへの加入など自主的に団結することを保障した権利です。

(2) 団体交渉権

労働組合と経営者が賃金・労働条件などに関して交渉する権利です。

(3) 団体行動権

団結権・団体交渉権が効果的になります。ストライキなど争議行為を行うときは、組合員または代議員の直接無記名投票で、過半数の賛成を得てスト権を確立しなければならない。

Ⅱ. ワークルールの基礎知識

2. 労働三法

憲法第27条と第28条の規定を受けて制定されている労働法の中心的法律で、労働組合法、労働基準法及び労働関係調整法の三つの法律を指します。

働く者の権利を守るために使用者を法に基づいて規律するための法律です。

(1) 労働基準法

労働基準法は、**働く者の人間らしい生活の保障**という見地(憲法第25条、生存権)から、勤労条件について法律で定めることを宣言(同第27条第2項)し、労働基準法が生まれた。

(2) 労働組合法

労働組合の目的は、①**労使対等の関係づくり**を促進して**労働者の地位を向上**させること、②労働組合を組織し、**団結することを擁護**すること、③団体交渉を通じて**労働協約を締結することを助成**すること等。

(3) 労働関係調整法

労働関係調整法については、労働関係の公正な調整をはかり、**労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持**し、経済の興譲に寄与することを目的とした法律。

Ⅱ. ワークルールの基礎知識

3. 安全衛生・災害補償

労働災害とは、労働者が労働に関係した事故でケガや死亡、仕事が原因で病気(職業病)になったりしたことを言う。労働災害が発生した時は、**労基法による災害補償または労働者災害補償保険法による災害補償によって保障**される。(労基法、労災保険法)

4. 労働協約・就業規則

労働協約は、労使が団体交渉により合意し、その内容を文書化して**労使の代表者が署名又は記名押印**したものを言う。(労基法14条)

就業規則は、**使用者に作成制定が義務付け**(労基法89条)されているもので、労働者の労働条件・待遇を中心に服務規律などを定めている。

①労基法等の法律 > ②労働協約 > ③就業規則 > ④契約書(個別合意)

例えば③が①や②に反する場合、③のほうが修正される。

一方、②③が①を上回る(労働者にとって良い)内容。→ 大歓迎、というのが法の立場。

Ⅱ. ワークルールの基礎知識

～ 労働法 とは ～

⇒ 目的:労働者の保護

使用者と労働者の関係の安定

※アルバイトをしている学生も労働者

- ・労働基準法
- ・労働組合法
- ・労働関係調整法
- ・労働契約法
- ・雇用保険法
- ・最低賃金法
- ・男女雇用機会均等法
- ・育児介護休業法
- ・パート・有期労働法
- ・労働安全衛生法 など

Ⅲ. 労働時間について

1. 労働時間とは？（実は、労基法の条文に直接的な定義はない）

(1) 労基法上の労働時間（労働時間の概念）

判例：労働者が使用者の①指揮命令下に置かれて
いると②客観的に評価できる時間

※三菱重工長崎造船所事件・最一小判平成12・3・9

（イメージは「実労働時間」：就業規則に書かれた「所定労働時間」とは食い違うことも多いはず）

Ⅲ. 労働時間について

①「指揮命令下」のポイント

「指揮命令下」か否かは次の2つの要素で判断

- a. 職務遂行あるいは同視しうるような状況の存在：労働という要素
- b. 指揮命令や黙認などの存在：使用者の関与という要素

→a. b. ともに存在＝その時間、労働者は使用者の指揮命令下にある

②「客観的」のポイント

あくまで実態で判断。就業規則や合意等で後から操作できない。

例：「本当は12時間労働したけど、8時間だけ労働したことにしよう」という合意は無効。

Ⅲ. 労働時間について

2. 法定労働時間とは？

- ・労働者が働きすぎにならないように、働く時間の長さを法律で制限。

1日8時間以内

1週間に40時間以内 ⇒これを「法定労働時間」という。(労基法32条)

- ・「法定」労働時間と呼ばれるが、その時間だけ労働させなければならないとか、その時間だけ労働するのが標準、という意味ではない。

(あくまで上限を示したものに過ぎない)

3. 所定労働時間とは？

- ・「**会社が定めた労働時間**」のこと。法定労働時間を上回ってはダメ。

【例:東北電力】始業 8時40分 終業17時20分(休憩60分) → 7時間40分/日

Ⅲ. 労働時間について

【設例】 次のような時間は法的に「労働時間」と言える？

- ① 工場で働くAが、作業の前後に更衣室で作業服・安全用具を着脱する時間。
- ② 事務職として働くBが、業務に必要な知識を学ぶための研修を終業後に受ける時間。
- ③ 仕事を多く抱えているCが、上司の指示ではなく自分の判断で就業後も残って仕事をした時間。

Ⅲ. 労働時間について

①準備（後始末）の時間、着替えの時間

→原則として労働時間ではないが、それ自体時間のかかる **入念な作業** を **事業所内** で行うことにつき、**使用者の義務付け** がある場合、例外的に労働時間にあたりうる。

②所定労働時間**外**に行われる研修・教育

→内容が**職務遂行**と同視でき、参加が**義務的**であれば、労働時間にあたると言える。

③**自主的な**（上司の指示を受けていない）早出、残業

→使用者側（労働時間管理を行う上司等）の**黙認**があれば、「労働」を「使用者の関与」のもとで行っている（黙認も使用者関与の1つ）
＝労働時間にあたると言える。

Ⅲ. 労働時間について

4. 休憩とは？

- ・業務から離れることが保障された時間。「①一斉付与」「②自由利用」が原則。

1日の労働時間が

6時間超 ⇒ 休憩時間45分以上

8時間超 ⇒ 休憩時間1時間以上 (労基法34条)※最低基準

- ・業種で例外あり(サービス業など)。労使協定で例外設定可(交代制に)。
- ・休憩は労働時間の「途中」に与える必要があるため、1日の最初・最後を休憩時間とすることは認められない。
- ・自由利用(=労働時間からの解放要)なので、電話番号などさせていた場合は法的に休憩時間ではない。
- ・休憩時間は労働時間から除いて考える。(ある意味当然の話)

Ⅲ. 労働時間について

5. 休日・休日労働とは？

- ・労基法35条では「週1日は休日を与えなさい」とされており、
法律上は「週休1日」であればよい。

→週休2日制は、労基法より有利な基準。

例： 週の始まりが月曜であり、土日の週休2日制で、労基法の休日が日曜日の場合、土曜出勤は法的に休日労働ではない。ただし、その週すでに40時間労働していれば、土曜出勤が時間外労働にあたる可能性あり。

- ・例外的に、4週で4日の休日で構わない「**変形休日制(※)**」もある。

※建設業のように、週休制をとりにくい業種などで採用。

Ⅲ. 労働時間について

6. 時間外労働とは？

→ **「法定労働時間(※)を超える」労働** ※1日8時間以内、1週間40時間以内

- ・「残業」の例が多いが、「早出」もそれによって法定労働時間を超えれば時間外労働となる。
- ・【確認】法定労働時間を超えて(or法定休日に)労働させることは原則として許されない。

○例外的に時間外・休日労働させることが許されるのは、次の2つのみ。

災害など非常事態の場合(労基法33条。ごく例外的な場合。)

労使協定(労基法36条) + **契約上の根拠**(就業規則など)がある場合。

※通常、就業規則に時間外労働を命じる根拠があり、就業規則＝労働契約内容となることで契約上の根拠ある、といえるので、以下は労使協定に注目！

Ⅲ. 労働時間について

7. 労使協定とは？

- ・労働者に時間外労働、休日出勤をさせるためには、労働者の過半数代表(※)と使用者の間で「**労使協定(36協定)**」を締結し、労基署に届出しなければならない。(労基法36条)

(※)当該事業所の労働者の過半数が加入している労働組合(いわゆる、過半数組合)。

過半数組合がない場合は、その件について過半数の支持を得た代表者1名。

- ・36協定を結んだとしても・・・

1か月で 45時間かつ

1年で 360時間



時間外労働の
原則的な上限(限度時間)

Ⅲ. 労働時間について

○臨時的な特別の事情(※)がある場合

(※)一時的・突発的に時間外労働が必要 → 機械トラブル、大規模クレーム、ボーナス商戦など。単なる「業務繁忙」ダメ。

- ・**「特別条項付き36協定」**を締結すれば、限度時間を超えることが許容される。
- ・特別条項付きを結んだとしても・・・以下を守る必要がある。
 - a. 時間外労働が月45時間を上回るのは**「年間6回まで」**
 - b. 時間外労働のみで**「年間720時間以内」**
 - c. 時間外労働と休日労働で**「1カ月100時間未満」**かつ**「2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれも月80時間以内」**

～「働き方改革」によって、初めて「絶対的な上限」が設定～

Ⅲ. 労働時間について

8. 割増賃金とは？

種 類	対 象	割増賃金
時間外労働	法定労働時間を超えて働く場合	25%以上
休日労働	法定休日（1週間につき1日、4週間につき4日）に働く場合	35%以上
深夜労働	午後10時から午前5時までの間に働く場合	25%以上

（労基法37条）

→割増賃金を義務付ける目的(=趣旨)

時間外労働の抑制、労働者への補償等

Ⅲ. 労働時間について

9. 年次有給休暇(年休)とは？

- 自由に使える休暇(≠休日)を有給で保障。
- 1年目6か月間継続勤務し、出勤日の8割以上出勤で年休権が発生。(労基法39条)

勤続	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月～
日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(法律上の最低基準なので、実際には就業規則など上乗せされることも)

- 労働者の**時季指定権**: 希望どおりに年休を取得できるのが原則
→年休の権利は本来、使用者側ではなく労働者側に主導権が認められている。
- 使用者の**時季変更権**: 労働者が指定した時季に年休を与えることが「**事業の正常な運営を妨げる場合(※)**」のみ、使用者はその時季指定(つまり年休取得)を拒否してよい。
- ※①業務上の支障の有無(必要人員が欠ける?)、②「使用者の**配慮**の有無(勤務調整、代替要員確保など、労働者が時季指定したとおりに取得できるような配慮)」、この2つが判断要素！

～「働き方改革」で、年休5日分の確実な取得を使用者に義務付け(2019.4.施行、労基法39条)～

Ⅲ. 労働時間について

10. 休業とは？

(1) 労基法上の休業(就労免除)制度等

① 産前・産後休業(いわゆる産休)、妊娠中の軽易業務への転換など
・産前6週間(女性の請求が前提の任意的)、産後8週間(強制的)

② 労働時間規制

・妊産婦が請求した場合、法律上の時間外・休日労働や深夜業等をさせてはならない。

(2) 育児・介護休業法(育介法)の基本ルール

① 育児休業・介護休業

育児休業: 男女とも、子が一歳まで取得可(一定の場合、1歳半、2歳と延長可)

介護休業: 要介護状態(条件あり)の家族をもつ労働者が、対象家族1人につき通産93日まで取得可(3分割まで可能)。

→ いずれも使用者が原則として拒否できない強い権利。

② 労働時間の短縮等

勤務時間の短縮制度、所定時間外労働の免除制度

Ⅲ. 労働時間について

【参考】2021年の育介法改正のポイント

(**男性の育児休業の取得促進**が大きな特徴)

- ①いわゆる「**出生時育休(産後パパ育休)**」を創設(2022年10月～)
→出生後8週間以内に、4週間までの休業を取得可(2分割まで可)
労使協定の締結を条件に、休業中も労働者が同意すれば就業可能。(柔軟な仕組み)
- ②本人または配偶者の妊娠・出産について申出をした労働者に対し、育休制度の周知と取得意向の確認を**使用者に義務付け**。(2022年4月～)
- ③育休を取得しやすい雇用環境整備のための措置を使用者に義務付け。(2022年4月～)
研修、相談体制の整備(相談窓口等)、育休取得事例の収集・提供or取得促進等の方針周知
- ④(上記①とは別に)育児休業を2回までの分割取得を可能に。(2022年10月～)
- ⑤大企業(1,000人超)に対し、男性の育休取得状況の公表を義務付け。(2023年4月～)
- ⑥有期労働者の取得要件の緩和。(2022年4月～)

【参考】厚労省指針（一部抜粋）

3 6 協定の締結に当たって留意していただくべき事項

① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。（指針第2条）

②使用者は、3 6 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第3条）

◆ 3 6 協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。

◆ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）において、

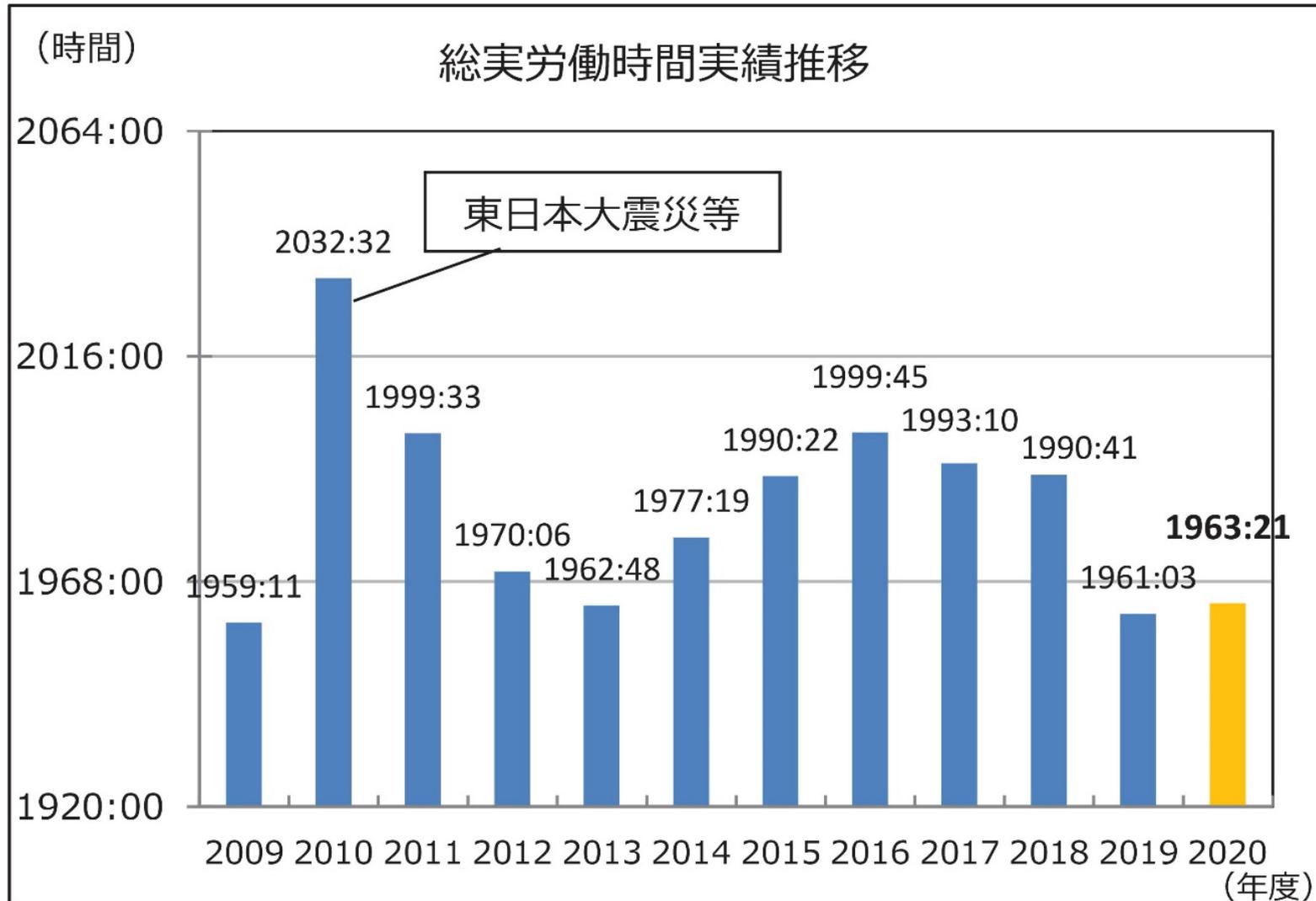
✓ 1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること

✓ さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていること

に留意しなければなりません。

③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。（指針第4条）

IV. 東北電力労使の取り組みについて

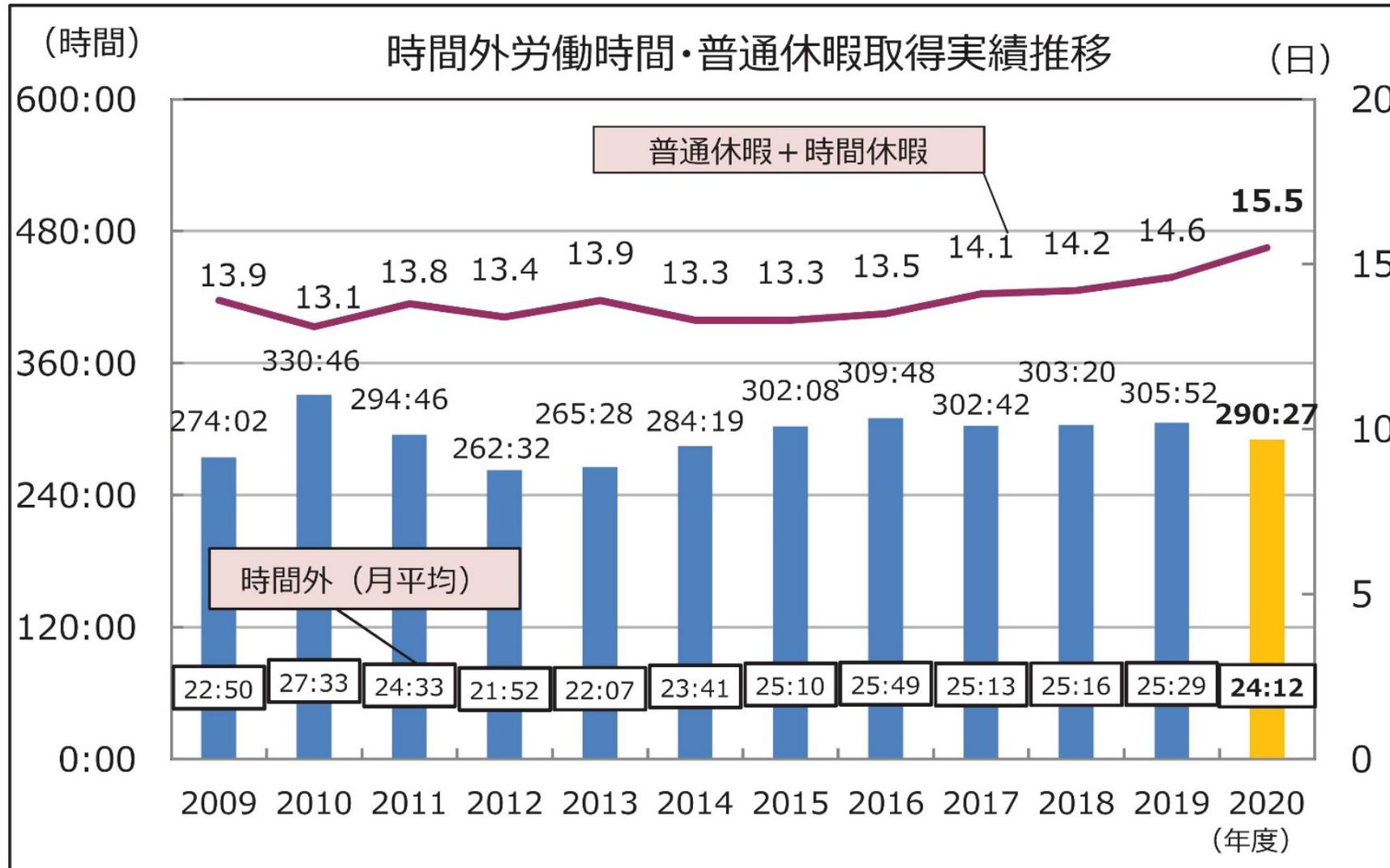


- 全国的な一般労働者の年間総実労働時間は「2,000時間前後」で高止まり

- 東北電力労使の目標「1,950時間」
土日・祝日等除き1日7時間40分
年間20日休暇取得
時間外月20時間×12カ月

- 連合「1,800時間モデル」
1日7.5時間×240日=1,800時間
年間所定労働
365日-104日(週休2日×52週)-
祝日-夏季休暇-正月休暇=240日

IV. 東北電力労使の取り組みについて



IV. 東北電力労使の取り組みについて

1. 労使協議

(1) 労働環境フォロー

- ・ 人員配置(会社マター)の妥当性を労働時間によって事後検証し、
必要に応じ、対策を立案・実施する。

【支部・事業所】

- 四半期フォロー ①3カ月平均の時間外労働が20時間以上
②年間総実労働時間1,950時間以上の事業所 など

対策案： 推移注視、課業配分・運営見直し、所内応援、臨時員雇用

【本部・本店-本社】

- 年間フォロー ①年間2,030時間超過
②2年連続もしくは隔年2,000時間超過

対策案： 効率化施策の実施、業務の繰延・廃止、人員シフト、派遣受け入れ

IV. 東北電力労使の取り組みについて

(2) WLB労使委員会

- ・社員が安心して働ける環境の整備などにより、「仕事」と「家庭生活、自己啓発、地域活動などに必要とされる時間」とが、バランスよく組み合わされた「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」を実現し、従業員一人ひとりが心身ともに充実した状態で、意欲と能力を十分に発揮し生産性向上に寄与することを目的としている。

【労使確認内容の例】

①労働時間・普通休暇実績の推移

②特別休暇(普通休暇によらない有給休暇)の取得状況

- ・転勤休暇、配偶者出産休暇、子の看護・介護休暇、ボランティア休暇 など

IV. 東北電力労使の取り組みについて

【労使確認内容の例】

③積立休暇(普通休暇を最大30日まで積み立て可)の取得状況

- ・健康診断の再検査、家族介護、社会福祉・地域貢献 など

④リフレッシュ休暇(連続休暇を推進)の取得状況

⑤勤続慰労休暇(勤続満30年・旅行券支給)の取得状況

⑥フレックスタイム制度の利用状況 ※スライド31～34参照

- ・社員の8割程度がフレックス勤務を行っている。
- ・本店・本社(仙台市)、支店・支社(各県庁所在地)では、8時40分(始業時刻)以外を選択する割合が増加しており、特に本店・本社では5割以上が選択。
- ・一方、第一線(酒田・米沢など)は、通常勤務者の始業時刻である8時40分を選択している者が多い。

IV. 東北電力労使の取り組みについて

【労使確認内容の例】

⑦育児休職制度の利用状況

・男性:2020年 3.8% → 2021年 10.6 % ・女性97.8%

⑧短時間勤務制度の利用状況

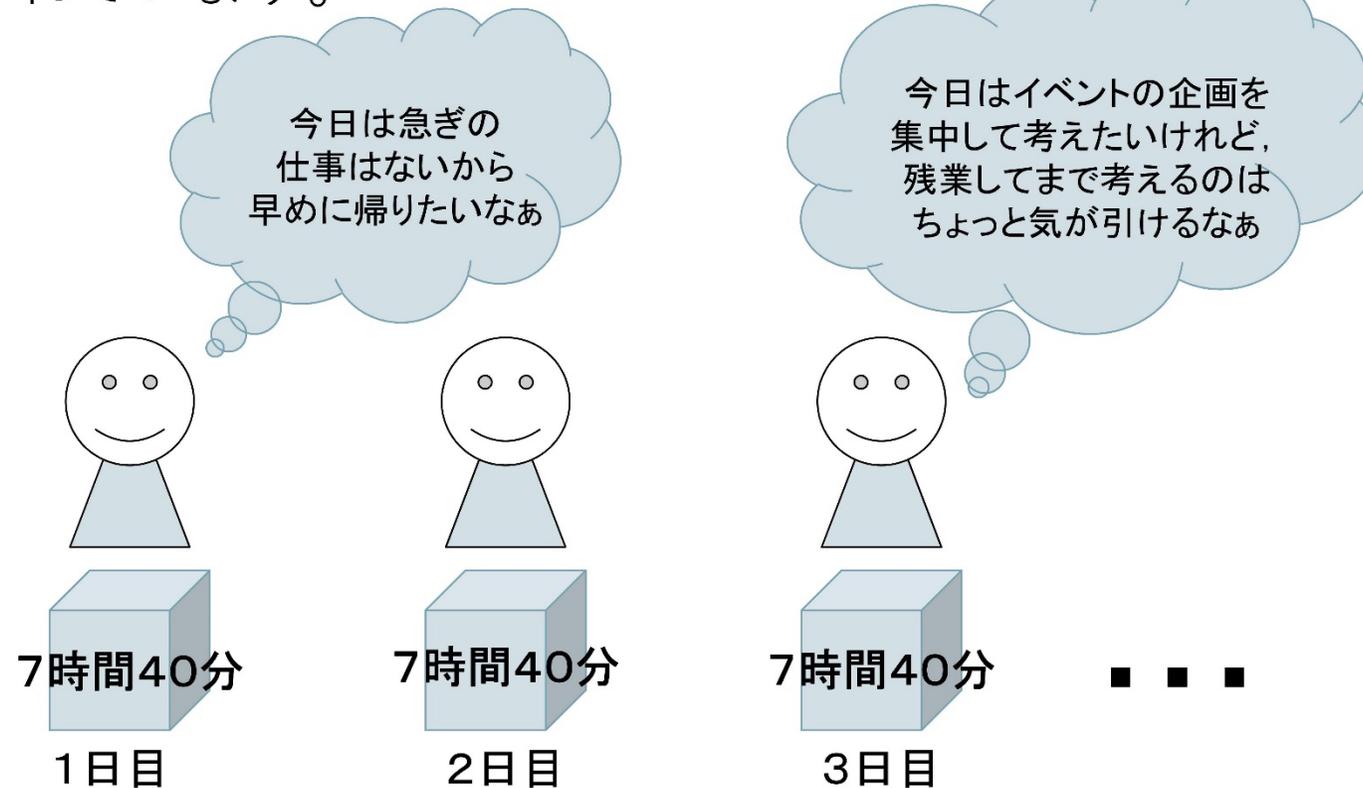
⑨在宅勤務の利用状況 ※スライド35、36参照

⑩勤務間インターバルの状況 ※スライド37、38参照

IV. 東北電力労使の取り組みについて

【参考】フレックスタイム制度とは

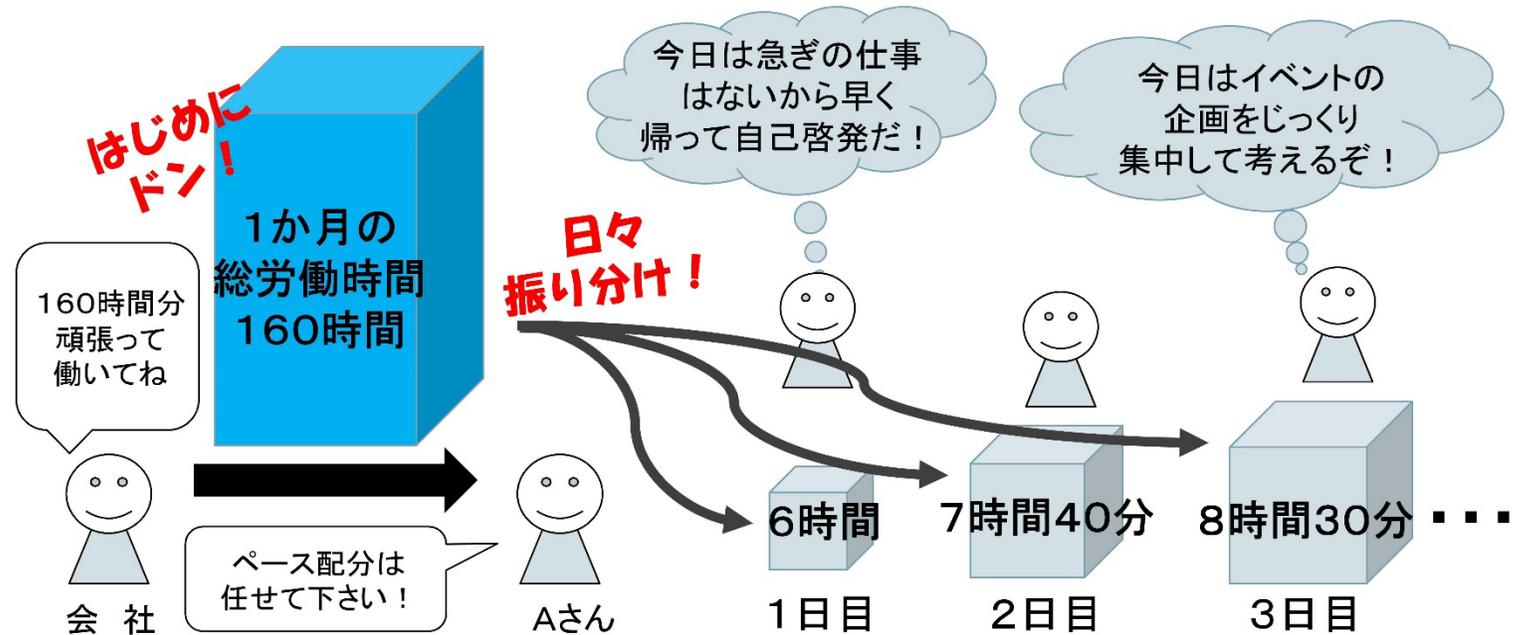
通常、一日に働く時間や始業・終業時刻はあらかじめ決められています。



IV. 東北電力労使の取り組みについて

【参考】フレックスタイム制度とは

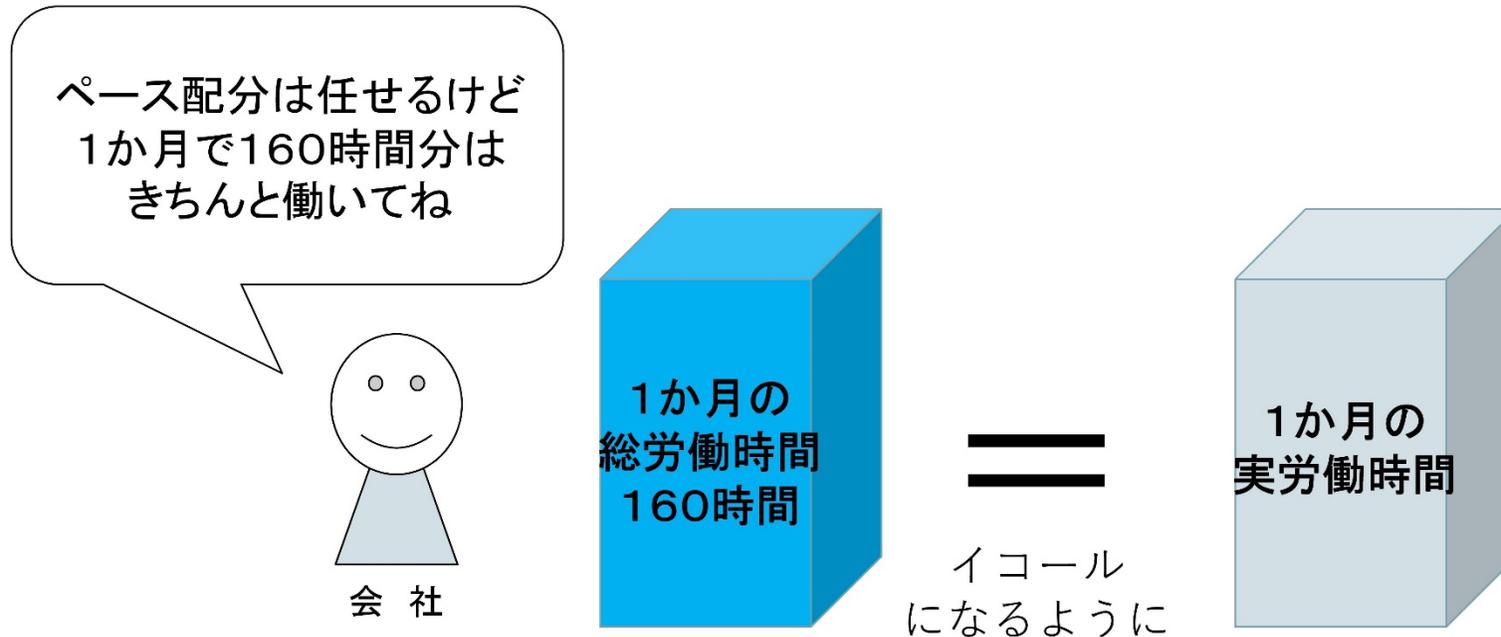
フレックスタイム制度は、一定期間（当社は1か月間）に働くべき総労働時間の中で、各人が毎日の始業・終業時刻を決められる働き方です。



始業・終業の自由度が今までより高まります!

IV. 東北電力労使の取り組みについて

【参考】フレックスタイム制度とは



**これまで同様、働く側・管理する側ともに
適切に労働時間を管理していく必要があります！**

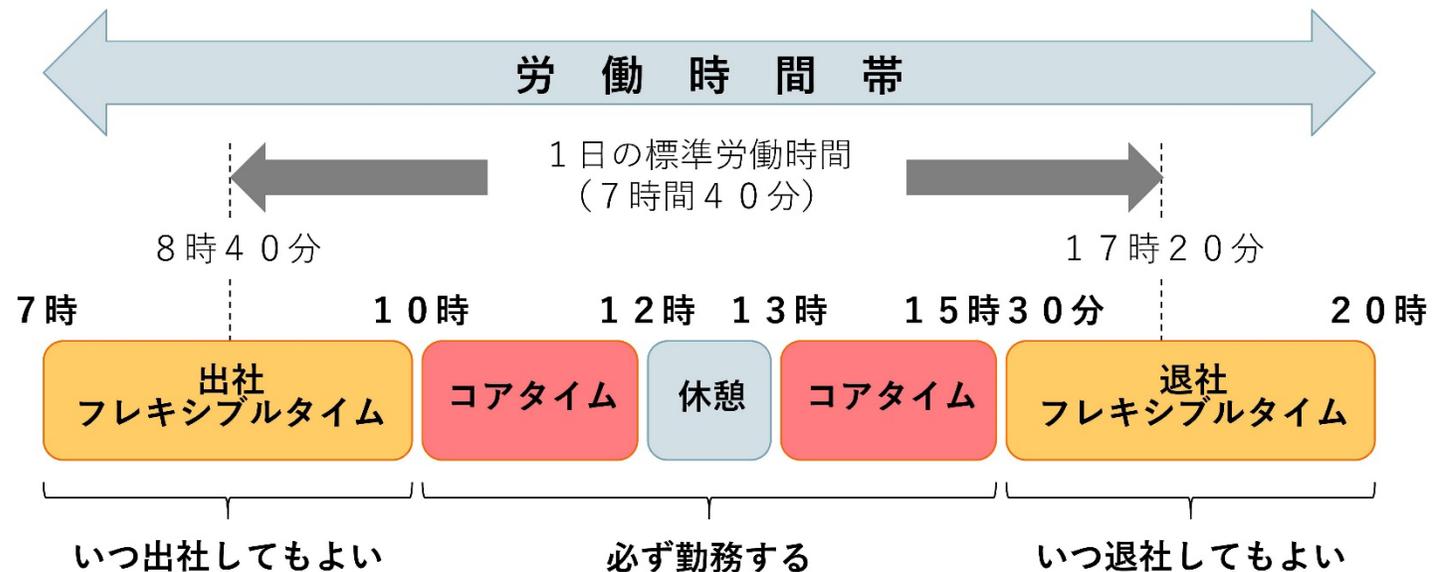
IV. 東北電力労使の取り組みについて

【参考】フレックスタイム制度とは

当社の制度概要

< 始業・終業時刻 >

- ・必ず勤務する「コアタイム」
- ・自ら始業・終業時刻を決められる「フレキシブルタイム」
- ・各人は始業・終業時刻を前日までに所属長へ報告



※0時～7時または20時～24時はすべて時間外労働

IV. 東北電力労使の取り組みについて

【参考】在宅勤務制度とは

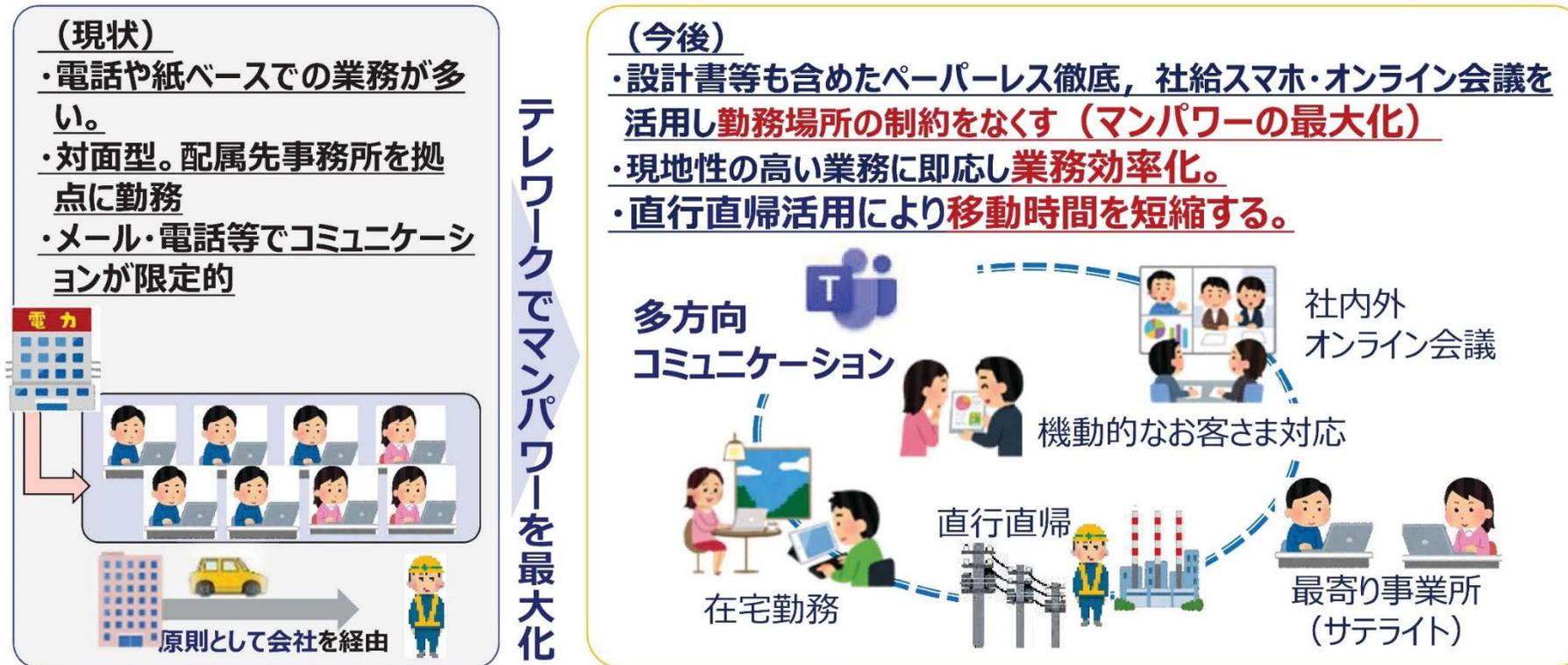
当社の制度概要

- ・対象者 : 交代勤務者(発電所運転員等)・新卒1年目を除く社員。
- ・勤務場所: 持家、社宅・寮および実家とする。ICT環境が整うまでは、1日の勤務場所の混在(※)を認める。
※午前中は在宅勤務、午後は出社など。
- ・回数 : 制限なし
- ・費用負担: (水道光熱費等) 本人負担
(通勤費) 精算しない

IV. 東北電力労使の取り組みについて

【参考】目指す「新しい働き方」

新しい働き方による組織力・マンパワーの最大化



「東北電力テレワーク」は、働く場所にとらわれず“より、そう、ちから。”の一体感を目指す。

IV. 東北電力労使の取り組みについて

【参考】勤務間インターバル制度とは

当社の制度概要

【そもそも「勤務間インターバル」とは何か？】

これまで、過重労働による健康障害防止および長時間労働是正のため、労働時間を削減する施策がとられてきました。

一方、勤務間インターバルは、所定労働時間終了後に継続して業務を行い、勤務が深夜に及んだ場合に、勤務終了から次の勤務開始までの間に、**十分な休息時間（インターバル）を確保することで、過重労働による健康障害防止および長時間労働の是正をしようとするものです。**

IV. 東北電力労使の取り組みについて

◆勤務間インターバル制度とは

インターバルは、9時間を基本とします。

ただし、往復の通勤時間が2時間を超過することにより、睡眠時間および生活時間の合計が7時間に満たない場合は、所属長の判断で必要な時間を加えることを認めます。

仕事が終わった時刻

◆通常勤務者→8時40分
◆フレックスタイム勤務者
→所属長に報告していた始業時刻



勤務終了時刻から翌営業日の始業時刻までの間に、インターバルを確保できない場合は、次のとおり取り扱います。

当社の制度概要

※電力の安定供給に必要な業務に携わる場合や、その他やむを得ない特別な事情があると判断した場合は適用除外。

IV. 東北電力労使の取り組みについて

【参考】労働時間しっかり管理キャンペーン！

労働時間しっかり管理！
～キャンペーン展開中～

労働時間 相互チェックでしっかり管理！

見直そう働き方
高めよう法令意識

今日はフレックスで16時までですよね？
はい、私は帰りま～す。明日は9時半出社です。
私は、明日、在宅勤務です。

- 始業前や昼休みに業務は行いません！
- 始業時間前に、作業現場に行くための準備で車両への荷積み等を行いません！
- 宿直中に自分の仕事を持ち込みません！
- W I N G 週末の不適切な操作による時間外労働は行いません！
- 業務終了後、私的な理由で執務室に在室している中で、時間外労働は行いません！
- 自身のWING端末をシャットダウン後、上司に無申告で業務専用端末を使用して時間外労働は行いません！
- 不払い残業はしません、させません、見逃しません!!

フレンジイ不払い110番 キャンペーン展開中。組合協議窓口「フレンジイ110番」を開設しています。労働時間管理にかかわる相談や悩みごとがありましたら、お気軽にメールでご連絡ください。
※相談内容は、ご連絡先を特定できず、匿名での対応を心がけています。不払い110番は非労働組合の窓口です。労働組合で対応可能な場合があります。必ずご確認ください。

friendly-fubare110@m1.batream.jp

東北電力労働組合

東北電労「2021 労働時間しっかり管理！キャンペーン」 活動チェック表&実施結果報告書

〇〇県本部〇〇支部

1. 活動チェックならびに実施結果報告

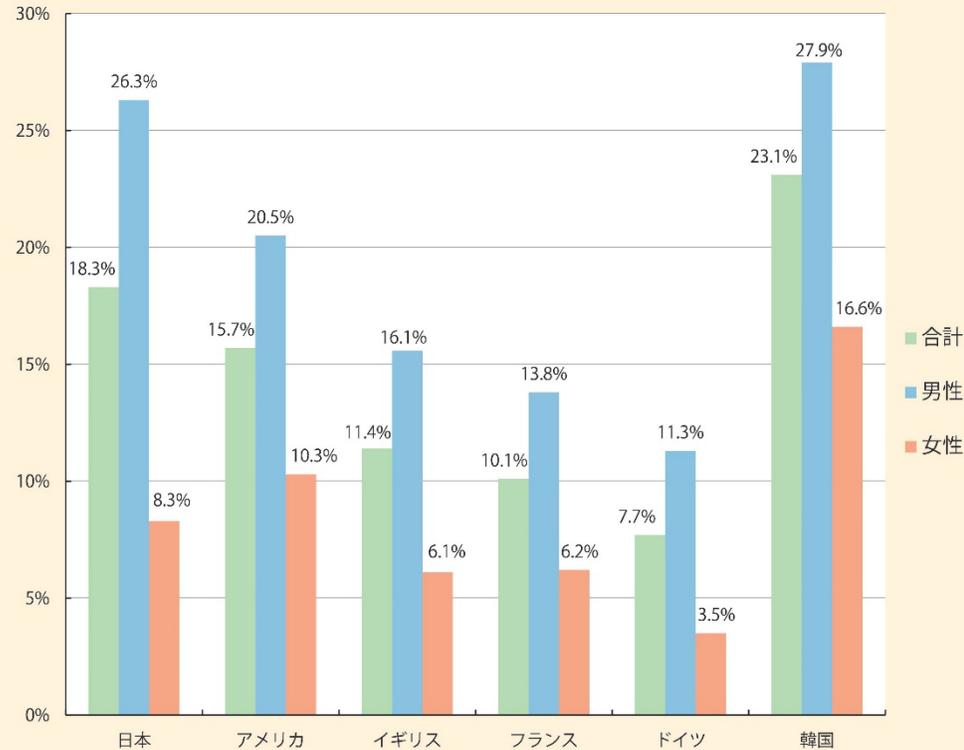
実施時期 (目安)	実施要領 項目	実施項目	実施日 (期間)
12月	(1)①	職場点検資料の読み合わせ	
12月	(1)②	特別労働協定書の廃止等の運用状況確認	
1月	(5)	ノー時間外デーの実施	
1月	(3)①	法令遵守に対する理解活動	
2月	(3)②	36協定の再確認	
2月	(2)	職場点検の実施	
2月	(4)	過重労働防止に向けた取り組み	
3月	(6)	労使意見交換	
3月	(3)③	新年度36協定締結に伴う対応	

2. 支部独自の取り組みや統一内容で特に工夫した活動などについて自由に記載してください。

3. 本取り組みに関して、課題や意見要望などについて、自由に記載してください。

V. 【参考】日本人は働きすぎ？

第 1-20 図 諸外国における「週労働時間が 49 時間以上の者」の割合（令和元年）



(資料出所) 日本：総務省労働力調査
アメリカ：米労働省（2020.2）Labor Force Statistics from the CPS
その他：ILOSTAT Database（2020年7月現在）
(注) 令和元（2019）年における週労働時間が49時間以上の者の割合を示したもの。

【よく言われる理由】

残業は当たり前と考えている
仕事を断れない
業務範囲があいまい
休むことに対する罪悪感
労働生産性が低い
ITスキルが低い
失敗が怖い
我慢や苦労は美德
アナログな慣習
昭和の働き方

本当にそれだけ？
企業側だけの問題？

[厚労省過労死等防止対策白書]

【参考】日本人は働きすぎ？

- ・ロンドンでは
平日昼間に大通りの交通を制限して、水道管工事・電線工事
水道・電気メーターの交換は、日にち指定のみ（時間指定なし）
→ 日本はどうか。
- ・労働環境改善のため「深夜・土日営業やめる」→ 皆さんはどう思う？
- ・「日本人は世界最強のクレーマー」?
おもてなし、お客さまは神様、は海外では通用しない

「不便の寛容」 ⇒ 適切な労働環境