

【2018 過労死防止学会 報告】

専門的技術的職種の労働時間—“働き方改革”の行方を考える—

石川 啓雅 [公益財団法人 政治経済研究所
高岡法科大学]

2018/06/03

目次

はじめに—本報告の目的—	1
I. 時間外労働時間の現状—個人別・月別残業(平日時間外労働+休日労働)時間—	3
II. 日時間外労働時間の実態—事例—	5
おわりに—建築・土木・測量技術者の労働時間からみえてくるもの—	8

はじめに—本報告の目的—

本報告では、専門的・技術的職種である建築・土木・測量技術者の労働時間の検討を通じて、政府や経済界が主導する「働き方改革」が過労死防止につながるものなのかどうかについて考えてみたい。

表1、表2は厚生労働省が毎年公表している「過労死等の労災補償状況」の職種別統計について整理したものである。表1をみると、過労死に占める専門的・技術的職種の割合が上昇していることがわかる。報告でとりあげる建築・土木・測量技術者は、表2にあるように、この統計に度々「上位職種」として登場することが多く、過労死防止対策を考えるうえで重要な職種であるといえる。

建築・土木・測量技術者は、その多くは建設コンサルタントと呼ばれる業界の職種で、建物や土木構造物の建設に必要な各種調査(測量調査、地質調査等)や事業計画案の策定、建物や構造物等の設計等を行う。そのため作業の内容は専門性が高く(≒誰もがができるわけではなく)、非定型で対人業務という特質がある。また、「建設」関連の仕事なので、実際に工事を行う建設業と同じく、国・県・市町村等の公共機関を主な顧客(発注者)としており、働き方はこれら発注機関との関係に大きく規定される側面をもっている。

そこで、建築・土木・測量技術者の労働時間の動向を確認しておく、**図1**にあるように、2012年を境に減少傾向にある。この背景には、人手不足により業界として長時間労働による経営が限界に至ったこと、過労死防止対策法の成立、電通事件のような過労死事案が次々と明るみに出て非常識な働かせ方が社会的に容認されなく

表1 専門的・技術的職種の過労死等件数

単位：件、%

	職種合計				
	①	専門的・技術的職業	割合	脳・心疾患	精神障害
		②=③+④			
H20	1,816	350	12.5	123	227
H21	1,903	345	12.7	104	241
H22	1,983	346	13.8	73	273
H23	2,170	442	14.7	124	318
H24	2,099	407	13.1	133	274
H25	2,193	408	14.0	101	307
H26	2,219	449	15.6	102	347
H27	2,310	443	14.1	118	325
H28	2,411	452	15.0	91	361
H29	2,572	527	16.7	98	429

資料：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（各年）より作成
注：数字は請求件数

表2 建築・土木・測量技術者の過労死件数

単位：件

	建築・土木・測量技術者	情報処理技術者
2009	47	48
2010	0	60
2011	19	56
2012	18	35
2013	21	47
2014	24	44
2015	33	73
2016	19	68
2017	70	71

資料：表1に同じ

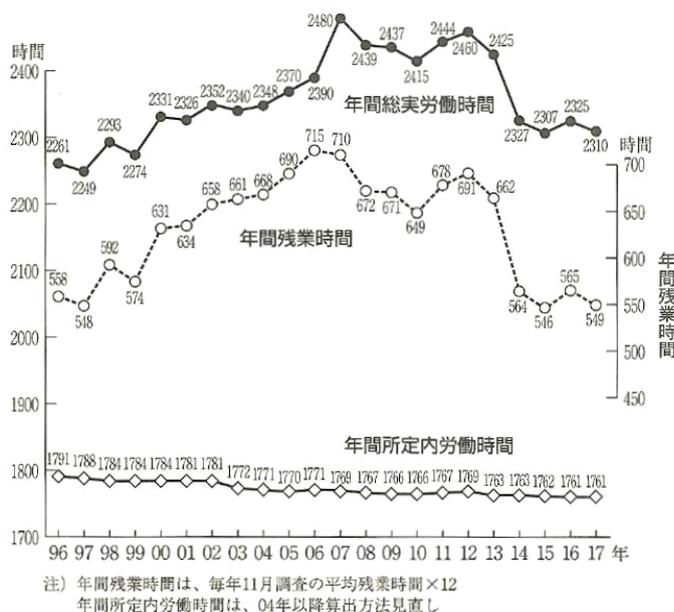
なってきたこと、政権交代による建設需要の増大で経営環境が大きく好転したことがあげられる。

しかしながら、絶対的な労働時間の長さは未だ 2,300hr を超過しており、年間残業時間は 550hr 超で、厚生労働省が 36 協定の指導基準の最低ラインとして示している年間 360hr を大幅に上回る。

さらに、図 2 により、残業時間別の月実施人数の分布をみると、80hr、100hr といった過労死基準の働き方をしている労働者が依然として存在し、事態の改善には程遠いのが現実である。

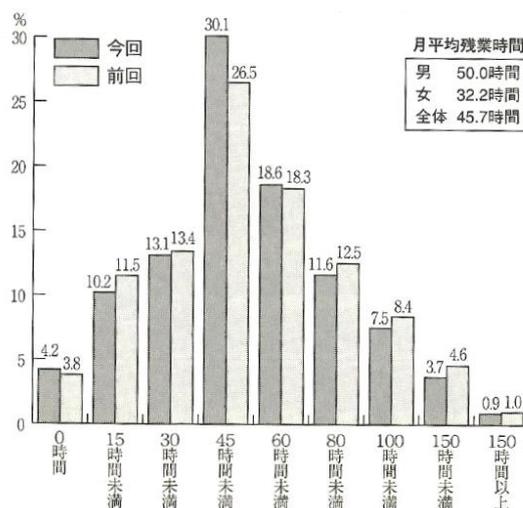
東日本大震災の復興関連需要、アベノミクスによる財政出動、2020 年開催予定の東京オリンピックにより建設需要が拡大基調にあり、仕事が増えていると推測される現状からは、平均労働時間の減少を額面通りに受け止めて、事態の改善なり「働き方改革」(生産性向上)の成果とみるには大きな疑問が残る。

そこで、本報告では、第一に、建築・土木・測量技術者の労働時間、とりわけ時間外労働の把握を行い、その中身について検討する。第二に、その検討結果を踏まえて、現在、政府と経済界主導で進められている働き方改革の方向性、「生産性の向上」が過労死防止につながるものであるのかを検討する。



資料:『2018年賃金白書』(全国建設関連産業労働組合連合会)

図 1 建築・土木・測量技術者の年間労働時間



資料: 図1に同じ

図 2 月残業時間の分布

I. 時間外労働時間の現状—個人別・月別残業(平日時間外労働+休日労働)時間—

表3は、ある測量・設計会社(以下、A社とする)の正社員の個人別月所定外労働時間(≡残業時間 ※所定労働日8時間超分+休日出勤分)を一覧にしたものである。

厚生労働省の指導基準45hr以上、時間外労働の割増率が上がる60hr以上、過労死ラインの80hr以上のデータについては、凡例のようなフラグ(目印)をつけてある。さらに、右列には45hr以上の分を棒グラフで表示した。

この一覧表から、一月でも45hr以上の労働をした人間をカウントすると33人となる。

したがって、過労死との関連が疑われ始める「45hr以上の労働をしたことがあるか否か」という観点からみると、半分以上の労働者が該当することになる。

さらに、このうち60hr以上をカウントしてみると25人、過労死基準である80hr以上は14人となる。集計の対象となっている労働者は月平均でおよそ48人程度なので、実に3割近くの間が過労死ライン以上の労働をしていることになる。

平均残業時間はいずれも45hr未満であるが、過労死防止の観点からは、平均時間で「事態が改善されたされない」を議論するのはほとんど意味がないことがわかる。この表からは、社員の月平均労働時間が20hrの月であっても、80hr近い労働をしている人間が出ていくことがわかる。

45hr、60hr、80hrというように範囲を絞り込んでいくと段々と該当者は少なくなるものの、該当者の毎月の労働時間をみると、複数月連続で60hr以上という人間が散見される。なかには、No.13のように、半年間にわたって80hr超という人間がいる。

仕事に偏りがあり過ぎるという状況が解ってくる。

そこで、**図3**で、労働者間の残業時間のバラツキの推移を整理した。

この図からは、繁忙になる9月以降に、個人間のバラツキが大きくなる様が明確に確認できる。

こうした傾向(繁忙期に残業時間にバラツキが出てくる傾向)は程度の差はあれ業界横断的なものであると思われるが、建設関連産業では、仕事の内容が高度に専門分化されていること、2000年代の建設不況により人を補充できなくなって、人員構成に偏りが出てきたことから繁忙の調整ができなくなったということを反映しているのではないかと思われる。

結局、やれる人間のところに仕事がかかってくる。どうしてもそうならざるをえないという状況が数字としてはっきりと確認できるということである。

表 3 所定外労働時間月別一覽

No.	雇用形態	従事上の地位別	性別	年齢	201704	201705	201706	201707	201708	201709	201710	201711	201712	201801	201802	201803	45h以上		
1	正	管	男	50~59	49:10	52:07	65:02	50:09	50:09	62:30	65:01	46:16	38:21	60:56	27:18	16:50			
2	正	管(みなし)	男	50~59	8:57	10:48	13:38	10:38	10:38	10:18	38:51	10:38	23:26	9:44	33:07	33:17			
3	正	管(みなし)	男	50~59	8:50	11:29	26:45	11:54	11:54	28:20	39:37	52:37	12:56	34:38	24:30	22:38			
4	正	管	男	50~59	24:05	27:19	38:12	30:39	30:39	37:48	31:26	21:07	11:50	2:23	4:44	24:10			
5	正	管	男	50~59	34:46	21:56	47:11	27:45	27:45	39:28	110:48	101:11	72:38	136:04	130:53	45:29			
6	正	管(みなし)	男	40~49	34:40	39:57	48:59	48:00	48:00	101:24	65:22	76:39	63:03	56:31	77:22	72:04			
7	正	管	男	50~59	47:23	45:37	48:29	21:23	21:23	51:17	61:40	84:20	38:49	47:44	88:07	51:38			
8	正	管	男	40~49	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	32:22	24:52	22:47	24:54	31:57	21:43	31:30			
9	正	管	男	40~49	3:59	7:28	54:05	17:59	17:59	20:34	21:56	15:11	53:42	23:35	17:12	40:42			
10	正	非管理	男	50~59	27:23	13:59	20:26	17:34	17:34	30:22	25:26	20:08	27:35	43:37	40:15	12:57			
11	正	非管理	男	50~59	35:32	24:21	53:46	29:52	29:52	56:59	61:27	66:21	103:30	98:07	72:48	54:03			
12	正	非管理	女	30~39	15:57	10:39	70:04	32:15	32:15	35:47	48:34	26:56	100:12	116:33	144:56	51:51			
13	正	非管理	女	30~39	32:29	27:22	64:10	53:45	53:45	125:21	87:01	87:33	115:34	87:51	118:07	26:34			
14	正	非管理	男	20~29	13:18	6:08	17:35	22:30	22:30	73:45	99:07	117:30	84:49	41:07	27:37	6:43			
15	正	非管理	男	20~29	9:04	9:06	8:59	8:14	8:14	10:53	74:45	75:17	43:47	77:22	83:08	3:40			
16	正	管(みなし)	男	50~59	4:36	11:16	14:08	8:01	8:01	11:30	12:20	19:37	14:52	10:30	5:45				
17	正	管(みなし)	女	50~59	6:55	10:03	14:09	12:43	12:43	20:56	36:32	64:11	12:15	29:24	15:17	11:05			
18	正	管(みなし)	男	50~59	19:24	17:33	15:24	29:08	29:08	23:11	17:07	21:12	9:56	17:41	15:49	78:39			
19	正	非管理	女	20~29	4:58	5:59	12:17	7:19	7:19	28:59	65:28	48:51	8:07	9:15	13:33	3:20			
20	正	非管理	女	20~29	0:00	2:48	41:17	32:10	32:10	59:21	84:05	85:49	41:06	59:12	40:14	16:54			
21	正	非管理	女	20~29	11:29	10:43	30:23	48:28	48:28	10:08	6:06	9:27	3:52	9:02	9:02	48:55			
22	正	管(みなし)	男	40~49	11:55	10:10	39:54	26:52	26:52	26:34	32:49	38:19	47:08	68:24	61:49	36:10			
23	正	管(みなし)	男	20~29	6:49	13:12	11:01	17:00	17:00	25:22	26:06	28:08	28:46	35:56	55:03	22:11			
24	正	非管理	男	HN/A	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00			
25	正	非管理	女	HN/A	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00			
26	正	非管理	男	HN/A	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00			
27	正	管(みなし)	男	50~59	26:12	26:32	61:11	52:12	52:12	42:30	88:23	95:48	14:19	12:35	31:23	45:14			
28	正	管(みなし)	男	40~49	30:28	38:49	31:01	33:40	33:40	68:43	42:55	41:45	34:48	12:42	38:58	57:49			
29	正	管	男	40~49	39:17	46:21	50:07	48:23	48:23	47:41	45:20	44:19	28:28	31:36	33:02	0:00			
30	正	非管理	男	20~29	28:49	53:40	52:19	51:22	51:22	78:25	85:02	78:31	65:04	77:51	63:45	38:32			
31	正	非管理	男	HN/A	8:24	17:11	30:51	36:29	36:29	56:39	69:29	54:45	66:10	76:23	62:04	42:52			
32	正	管(みなし)	男	50~59	7:36	15:24	28:21	21:42	21:42	21:45	24:13	22:06	14:05	6:32	2:15	3:09			
33	正	非管理	男	HN/A	1:31	2:28	2:15	1:41	1:41	1:26	1:18	1:29	1:01	0:37	0:43	0:41			
34	正	非管理	男	HN/A	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00			
35	正	非管理	男	20~29	16:35	30:44	25:33	12:37	12:37	39:56	23:46	16:04	49:36	17:06	58:18	99:22			
36	正	管	男	40~49	20:04	8:53	8:54	14:22	14:22	71:42	30:28	29:35	21:40	38:29	68:41	33:01			
37	正	非管理	男	20~29	9:12	5:32	14:38	4:10	4:10	28:39	16:25	31:50	34:17	20:06	15:06	29:03			
38	正	非管理	男	20~29	9:50	21:38	11:53	22:38	22:38	36:31	24:27	29:14	21:34	17:27	18:31	22:08			
39	正	非管理	男	50~59	2:03	7:11	31:03	23:23	23:23	40:16	29:53	19:40	14:51	17:31	8:00	8:14			
40	正	非管理	男	40~49	1:41	8:50	10:31	15:40	15:40	15:50	8:34	21:07	13:04	2:43	2:01	1:17			
41	正	管	男	HN/A	9:19	12:26	12:17	14:37	14:37	17:07	8:59	8:07	14:52	11:39	7:00	8:17			
42	正	管	男	HN/A	31:12	33:16	39:43	30:46	30:46	36:08	23:54	46:44	38:01	28:02	40:18	62:48			
43	正	管	男	50~59	23:27	11:57	7:32	9:42	9:42	48:37	42:49	44:28	26:18	19:36	14:29	13:22			
44	正	管	男	50~59	32:09	25:44	48:30	24:13	24:13	0:00	46:34	0:00	56:41	0:00	39:18	58:44			
45	正	管(みなし)	男	50~59	8:20	13:04	35:59	28:50	28:50	36:51	19:23	29:13	26:19	31:18	73:50	77:06			
46	正	管(みなし)	男	50~59	6:04	4:36	5:59	8:28	8:28	5:08	6:26	5:22	4:24	7:59	3:25	3:00			
47	正	管(みなし)	男	HN/A	4:03	3:43	4:53	8:51	8:51	3:31	8:39	3:03	4:03	10:15	35:00				
48	正	管(みなし)	男	HN/A	18:46	10:18	11:13	9:08	9:08	9:48	16:17	8:58	12:09	10:03	8:27	11:04			
49	正	非管理	男	40~49	78:04	53:56	63:16	74:06	74:06	44:27	56:38	97:46	66:31	34:44	39:18	60:20			
50	正	管(みなし)	男	40~49	15:59	40:01	25:44	32:05	32:05	41:32	47:46	27:42	0:00	66:30	101:48				
51	正	管(みなし)	男	40~49	17:27	8:47	10:55	12:51	12:51	14:39	19:02	26:21	27:01	15:07	14:41	46:15			
52	正	管(みなし)	男	HN/A	5:48	26:28	35:50	17:43	17:43	17:01	17:36	11:37	14:31	6:00	4:25	19:09			
					883:45	967:13	1421:18	1185:09	1185:09	1751:53	1965:44	2004:36	1709:26	1650:48	1961:49	1614:36			
		会社			48	48	48	48	48	48	49	48	50	48	49	48			
		人数			18:24	20:09	29:36	24:41	24:41	36:29	39:54	41:45	34:11	34:23	40:02	33:38			
		平均																	

単位: hr

凡例
45hr超
60hr超
太字

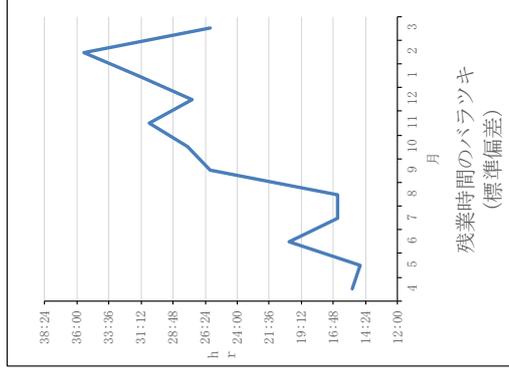


図 3 所定外労働時間のバラツキ

II. 日時間外労働時間の実態—事例—

表4は先ほどの一覧表のなかから、労働時間の多いNo.12の2018年02月の日労働時間を整理したものである。

言い換えると、表4は表3に示される時間外労働144:56hrの内訳である。

ピンクで着色しているのは休日だが、まず休日に数字が入っている。労働時間の欄をみると、0:00hrとなっているのは2日しかない。28日のうち26日毎日会社に出てきて働いたという状況である。そして、その休日の労働時間をみると、ほとんど平日と同じ時間を消化している。

本来は好ましくない行為であるが、繁忙期になると、日労働時間を平準化するために、平日の時間外労働時間を休日に振替えるということがある。平日は顧客との連絡調整や打ち合わせで作業が実質できないことが多い。休日は、そのための予備日みたいな形で使われる。平日にやるべき仕事を振替えただけなので仕事の量は少なくなるわけではないが、緊張度や疲労度がある程度軽減される面がある。土日祝祭日に関しては出退勤の時刻が定められていないし、フルタイム会社にいなければならないということもないので、平日無理をして時間外労働をするよりラクな面がある。

そこで、平日の労働時間を確認すると、確かに、平日の作業を休日に振替えているような動きがみられるが、1日の残業時間が短くなっている様子はみられない。フレックスタイム¹や有給休暇を3日ほど利用して早めに帰っている日もあるが、平日の労働時間のほとんどは10:00hr以上で到底平準化できるような水準ではないことがわかる。むしろ深夜労働の欄をみると、24:00を超える日が4日以上もあるという状況である。2/13、2/14は2日連続である。しかも2/15日には退勤の記録があるので、出勤して働いている可能性がある。休日も平日並みの労働時間となっている。

結局、こうした数字が意味するのは、時間の遣り繰り(調整)は限界に達しているということと、代わりになる人間がいないという現実である。

過労死基準を大幅に超える144:56hrという残業時間は、以上のような毎日が積み重なった時間だということである。

そこで、当事者に具体的な状況を聞き取ったところ、事態の改善はすべて作業者に「丸投げ」されて、作業体制が見直されることもなく、管理職からは「仕方ないよね」の一言で片づけられたという。もっとも、本人によると、それまで顧客との間でやりとりをして積み上げられてきた合意や約束事があったり、検討や判断を伴いながらの作業が大半であ

¹ A社では「働き方改革」の一環として、9:00~15:00をコアタイムとするフレックスタイム制度を導入している。しかしながら、その利用状況のほとんどが月5日未満で、月所定労働日数の半分も利用していない状況である(A社の勤務時間は8:30~17:30)。繁忙期になるとほとんど利用されなくなり、「労働時間の弾力化」それ自体は労働の負担軽減としては意味をなさないことが判明した。

作業が深夜に及んだ場合、労働者の身体への負担を考えると、十分なインターバル(休憩時間)をとる必要がある。その際、出勤時間がどうしても定時にというわけにはいなくなる。フレックスタイム制はそのような場合には意味をもつが、単独では労働者の負担軽減とはならないと考えられる。

り、一見単純に見える作業であってもただ手を動かせばよいというものでもなかったりするので、業務の途中で人が増えたとしても事態が改善されるかは疑問であるとしている。納期が近くなれば「時間勝負」になってくるので、後から人をつけられても指示を出しているヒマがないのだという。

こうした現場労働者の指摘は、政府や経済界が掲げる「働き方改革」が過労死防止対策につながるものであるかどうかを検討するうえで非常に参考になる。

「働き方改革」の実践例として紹介されるものには、業務の見直しや改善に関連したものが多く、そのひとつひとつをここで吟味することはできないが、共通する要素として、「人がいなかったら(人出不足なら)効率化すればよい」ことを示唆するか、結果的にそのような工夫をしたというものが多くある。

「それぞれの作業を見直してムダを省けば結果として時間は短くなる」というよう予定調和論が共通の論理となっている。

しかし、No.12の指摘からは、実際に働いている者からみると、労働の現実はそうではないということである。

建築・土木・測量技術業務についていうと、作業を分解して可能な限り単純作業に還元できたとしても、実際にやる人間の感覚からすれば、工程表や業務フロー図をつくれたからといって、作業を問題なく進められるものではないということを意味している。作業には、検討や判断、顧客との関係が常についてまわる。そのことは、プロセスの一部を省いたり、効率化したりすることは容易ではないことを物語る。JITシステムやカイゼンを真似て、必要な時にどこからか人を入れればよい(「フレキシブルな対応をすればいい」)とか、部分作業の改良を積み重ねればよいという話でもないのである。

表4 No.12の労働時間_201802

日付	出勤日の整理	有給取得日	タイムカード(出勤)	タイムカード(退勤)	申告(入)力)時刻(出勤)	申告(入)力)時刻(退勤)	休憩時間	始業時刻	退勤時刻	退勤時刻 TCor申告 24hr表示	拘束時刻	就労時間	就労時間 (申告)	労働時間	出勤日 8hr超過 分+休日	深夜労働 時間	フレックス利用時間(早出)	フレックス利用時間(早退)	
20180201																			
20180202																			
20180203																			
20180204																			
20180205																			
20180206																			
20180207																			
20180208																			
20180209																			
20180210																			
20180211																			
20180212																			
20180213																			
20180214																			
20180215																			
20180216																			
20180217																			
20180218																			
20180219																			
20180220																			
20180221																			
20180222																			
20180223																			
20180224																			
20180225																			
20180226																			
20180227																			
20180228																			

おわりに—建築・土木・測量技術者の労働時間からみえてくるもの—

かくして、検討の結果、平均労働時間の減少はほとんど意味をなさない、年度の後半にかけて労働時間が増える、翌朝まで作業、休日出勤を余儀なくされる、80hr 以上の残業が半年以上も余儀なくされる人間がいる等々の実態が浮き彫りになってきた。

それと同時にデータからは、繁忙状態になれば、出退勤の時刻や日労働時間を自分で調整できる仕組みがあろうとなかろうと、好むと好まざるとにかかわらず 80hr、100hr にならざるを得ないということ、そして特定の人間に仕事が偏ることもわかってきた。

こうした実態を考えると、高度プロフェッショナル制度も含めて裁量労働制のような制度の導入を前提としている「働き方改革」はアリエナイし、過労死防止対策とは到底なりえないことは明白である。そもそも、報告したA社の労働者は半分近くが残業代の支払われない管理職かみなし管理職で、フレックスタイム制が導入されていることと併せていえば、事実上、裁量労働制が導入されている職場ともいえる。その意味では、労働時間を規制する制度、労働時間で対価を払う仕組みがなくなれば、No.12 のような働き方が常態化するのには容易に想像がつく。

特定の人間に仕事が偏るといえるのは、技術系特有の問題だと思われるが、結局、できる人間に仕事が増えつつある。そして、それは、作業の効率化によってどうにかなる問題でもなくて、それはそもそも仕事の量の問題でもあるし、労働の中身の問題でもある。仕事の量については、第2回大会で報告させて頂いたとおりであるがⁱ、労働の中身との関連については、今後の検討課題であるため、これ以上の言及できるものがない。しかし、ひとつ言えることは、「一人で作業をするような状況」が働く側の問題ではないにしても、そもそも仕事自体がそのように変質させられてしまって、働く側も働かせる側も「どうしてよいかかわからない状態」陥っていることにも起因するのではないかという点である。会社自体が仕事自体を「誰でもできるように」ということでいろいろなものを簡素化していった結果、人がいなくなって、結果として全部を特定の人間が引き受けるような事態になっている、それは専門職とて例外ではなく、手順、業務フローや工程表をひけば仕事が効率的に進んでいくような錯覚を生んだのではないか。だから、会社自身も実態に見合った適切な作業指導ができなくなっている。そうしたことも要因のひとつであるように思われる。

「働き方改革」と言うならば、生産性の向上などではなくて、こちらの方を検討すべきであると考えます。

6月に成立した働き方改革関連法案により、労働時間の上限規制がはじめて義務化された。過労死認定の「目安」である 80hr、100hr をそのまま横滑りさせ、休日労働を枠外とするものであるが、長時間労働を助長するとの批判を受けて、36 協定の提出にあたっては、特別条項は無条件に認めないという方針が出ているようである(8月の労働政策審議会の内容)。罰則つきなので、行政も含めて社会の監視もより強まり、事態を放置することは許されなくなる。このことから、業務レベルでの問題解決をどうしていくのかが、今後の大きな課題であるように思われる。

ⁱ 石川「技術サービスにおける労働(残業)時間管理の問題点—建設・土木の調査設計事業を

事例にして一」(過労死防止学会第2回大会(2016年5月21~22日)報告集、
<http://www.jskr.net/report-and-discussion/621/>)