

## (参考) 法定時間外労働の実績 新技術、新商品等の研究開発の業務

○ 新技術、新商品等の研究開発の業務(※)の法定時間外労働の実績(事業場における最長の者)を見ると、1か月45時間以下や1年360時間以下に収まっているのは7割程度。

(※)「新技術、新商品等の研究開発の業務」とは、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務をいうものとすること。(平成11年1月29日 基発45号)

1か月の法定時間外労働の実績（最長の者）（新技術、新商品等の研究開発の業務）

	計	45時間以下										45時間超							平均 (時間:分)
		10時間以下	10時間超 15時間以下	15時間超 20時間以下	20時間超 25時間以下	25時間超 30時間以下	30時間超 35時間以下	35時間超 40時間以下	40時間超 45時間以下	45時間超 50時間以下	50時間超 60時間以下	60時間超 70時間以下	70時間超 80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超 え				
合計	73.3	7.0	2.8	4.3	32.6	5.4	8.2	5.2	7.9	2.2	5.5	4.9	6.6	4.6	3.0	39:03			
大企業	63.8	10.0	5.1	2.6	12.8	8.1	14.8	5.2	5.3	2.5	8.9	3.5	7.8	8.6	4.8	44:25			
中小企業	79.8	4.9	1.2	5.4	46.2	3.6	3.6	5.1	9.6	2.0	3.1	5.8	5.7	1.8	1.7	35:22			

1年の法定時間外労働の実績（最長の者）（新技術、新商品等の研究開発の業務）

	計	360時間以下							360時間超							平均 (時間:分)
		100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超 200時間以下	200時間超 250時間以下	250時間超 300時間以下	300時間超 330時間以下	330時間超 360時間以下	360時間超 400時間以下	400時間超 500時間以下	500時間超 600時間以下	600時間超 800時間以下	800時間超 1000時間以下	1000時間超 え		
合計	68.9	6.6	5.0	16.4	10.9	20.0	3.7	6.2	5.0	6.2	9.7	5.7	4.2	0.3	332:46	
大企業	57.9	10.0	2.9	3.9	19.3	10.2	4.1	7.4	7.7	5.9	12.1	11.4	4.8	0.3	371:00	
中小企業	76.4	4.3	6.5	25.0	5.3	26.6	3.4	5.4	3.1	6.5	8.0	1.8	3.8	0.4	306:37	

(出典)厚生労働省・平成25年度労働時間等総合実態調査結果より個別の限度基準適用除外業務についてデータを抽出したもの。第119回労働政策審議会労働条件分科会 資料No.2-P6と同様のデータ。

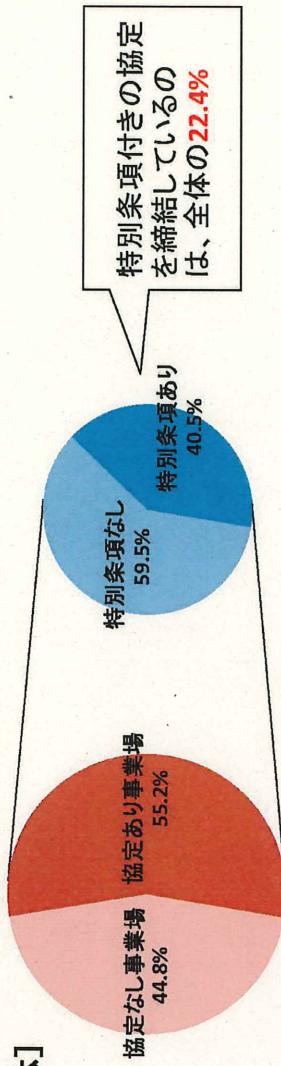
(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

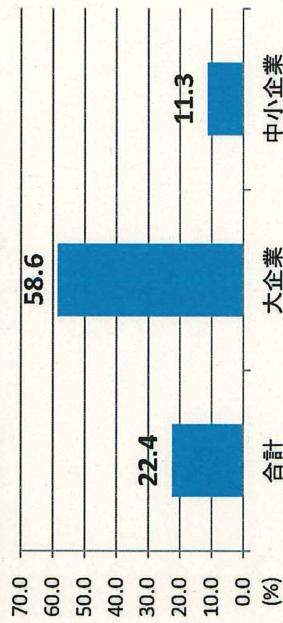
## 我が国における時間外労働の現状 ④特別条項付き36協定を締結している事業場の割合

- 36協定を締結している事業場割合は、55.2%。また、特別条項付きの協定を締結している割合は全体の22.4%。
- 特別条項付きの協定は大企業が多く締結している。

### 【全体会】



### 【企業規模別：特別条項付き協定の締結割合】



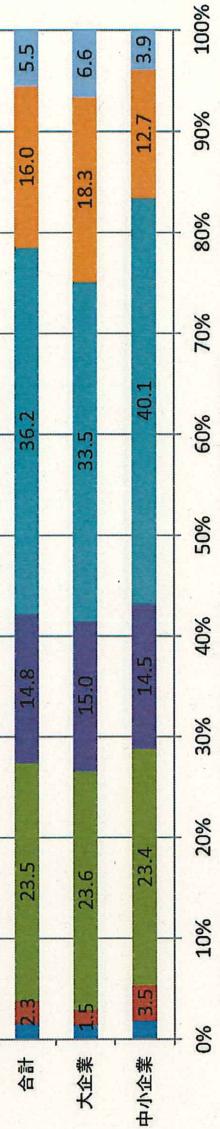
(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」かは、「中小企业」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

## 我が国における時間外労働の現状 ⑦36協定における特別延長時間（特別条項）の状況

### 【1か月の特別延長時間の分布（特別条項がある事業場、企業規模別）】



### 【特別延長時間の状況（全事業場）】

#### 特別条項付き36協定を締結している事業場の割合

うち1か月の特別延長時間が4.5時間超の割合

うち50時間超の割合

うち60時間超の割合

	うち70時間超の割合	うち80時間超の割合	うち100時間超の割合
合計	22.4%	22.0%	16.2%
大企業	58.6%	57.7%	43.0%
中小企業	11.3%	11.1%	8.0%

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」かは、「中小企业」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

## ②弾力的な労働時間制度の概況

<b>通常の 労働時間制</b>	一般的な働き方	→ 1日8時間、週40時間(法定労働時間) ※適用労働者の割合 39. 6%	<b>弾力的な労 働時間制度</b>  ※適用労働 者の割合  <b>60. 4%</b>
<b>変形 労働時間制</b>	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合	一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 ※適用労働者の割合 44. 5%	
<b>フレックス タイム制</b>	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合	一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。※適用労働者の割合 7. 8%	
<b>事業場外 みなし制</b>	事業場の外で労働する外回りの営業職等	所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 6. 4%	
<b>専門業務型 裁量労働制</b>	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 等	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 1. 4%	
<b>企画業務型 裁量労働制</b>	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合	労使委員会で決議した時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 0. 3%	

※「適用労働者」の割合の出所：平成28年就労条件総合調査

出典：第131回労働政策審議会労働条件分科会資料（「参考資料No.1 現行の時間外労働規制の概要等」）



## NEWS RELEASE

株式会社 電通  
コーポレート・コミュニケーション室 広報部  
105-7001 東京都港区東新橋1-8-1  
Tel 03-6216-8041  
<http://www.dentsu.co.jp/>

2016年12月28日  
株式会社 電通  
代表取締役社長執行役員 石井 直  
(東証第1部 証券コード : 4324)

### 労働基準法違反容疑による書類送検と再発防止に向けての当社の取り組みについて

本日、法人としての当社および当社社員が、東京労働局から労働基準法違反の容疑で書類送検されました。

被疑事実の詳細についてはまだ正確に把握できておりませんが、当社はこの事態を厳粛に受け止めており、関係者の方々をはじめ社会の皆様に多大なご心配とご迷惑をお掛けしましたことを、心よりお詫び申し上げます。当社は、今後も当局の調査に全面的に協力してまいる所存です。

当社は、過去に東京本社（2015年8月）および支社（関西支社 2014年6月、中部支社 2010年9月）が所轄労働基準監督署から受けた労働基準法違反の是正勧告を踏まえ、さまざまな対処策を講じてまいりました。しかし、その取り組みの途上において、前途ある社員（高橋まつりさん、当時24歳）が命を絶つ事態が発生（2015年12月25日）し、本年9月30日に労災認定がなされました。

あらためて、高橋まつりさんのご冥福を深くお祈り申し上げるとともに、ご遺族の皆さんには心よりお詫び申し上げます。

以下に、当社の現状認識、今後の労働環境改革、社内処分についてお知らせします。

#### 1. 現状認識

##### （1）これまでの経緯

- 2015年4月1日 高橋まつりさん、電通入社。
- 7月1日 ダイレクトマーケティング・ビジネス局 デジタル・アカウント部配属。  
新入社員として先輩社員のサポート業務に従事。
- 10月～ 試用期間が終わり、急激に業務量が増加。
- 11月～ 業務量を軽減。
- 12月25日 高橋まつりさんがお亡くなりになりました。
- 2016年9月30日 労働基準監督署が労災認定。
- 10月14日 東京労働局が電通本社に立ち入り調査。
- 10月24日 電通、午後10時～翌朝5時の全館消灯、私事在館禁止等の施策を開始。
- 11月1日 電通、「電通労働環境改革本部」を発足。
- 11月7日 各地の労働局が労働基準法違反容疑で本社と3支社を家宅捜索。
- 12月25日 高橋まつりさん一周忌。当社社長がご実家に弔問。



##### （2）高橋まつりさんが亡くなられた件について

本件について、内部調査に加え、外部専門家の視点から事実関係を検証するべく法律事務所による調査も行いました。

その結果、高橋さんは、2015年10月から急激に業務量が増大し、12月にかけて長時間労働の状態にあり、それに加えて、仕事への責任感や職場での人間関係等が高橋さんにとって強い心理的ストレスとなっており、そのような心理的ストレスが自殺の原因となった可能性は否定できないとの報告を受けております。

また当社は、高橋さんが新入社員であった点を考慮すれば、パワハラとの指摘も否定できない、行き過ぎた指導がなされていたことを認識しております。新入社員である彼女に対して、内に秘めた心情や不安を思いやる想像力や十分なサポートが足りなかつたと深く反省しております。

なお、調査を行った外部法律事務所からは、一部に行き過ぎた指導や適切とは言えない言動が見受けられたものの、法的に不法行為に該当する行為は認められなかった旨の報告を受けております。

##### （3）当社の長時間残業について

当社の月間平均時間外労働時間（法定外）は、2013年が平均34.3時間、2014年は同33.2時間、2015年は同28.9時間でした。月間残業（法定外）80時間超過に相当する社員の平均数は、2013年に357人、2014年に304人、2015年には182人でした。

その後、さまざまな取り組みにより、2016年（1~11月）においては、月間平均時間外労働時間（法定外）は25.2時間、月間残業（法定外）80時間超過に相当する社員は114人と減少しておりますが、依然として特定の部署や社員に業務負荷がかかる状況が続いているです。

原因としては、「過剰なクオリティ志向」「過剰な現場主義」「強すぎる上下関係」など、当社独自の企業風土が大きな影響を与えると考えております。

##### （4）三六協定違反と不適切な勤務登録について

2015年4月以降、三六協定違反ゼロに取り組んできた結果、三六協定の月次違反件数は、月間平均で2018年に1,573件、2014年に1,473件、2015年に465件、2016年に14件と、大きく減少しております。

ただし、社員の入退館の状況を確認したところ、終業と退館に1時間以上の乖離があった件数の月間平均は、2013年が5,626件（マネジメント職以外の社員が1カ月に1.0回相当）、2014年が6,716件（同1.2回相当）、2015年が8,222件（同1.5回相当）と増加傾向にあることが分かりました。その後、長時間の在館は心身に負荷がかかることに鑑み、終業後は早めに帰宅することを促すなどした結果、2016年は4,705件（1カ月に0.9回相当）となっております。

当社では、入退館の時刻と自己申告の始業終業時刻に乖離が生じることがあれば、その事由を社員が登録申告し、上長が承認することで乖離時間を私事在館として容認してきました。この点については、本年10月中旬に先般の労災認定を踏まえ、特に私的情報収集や自己啓発については認識を

## 不合理な待遇差を解消するための規定の整備② (派遣労働者)

### 【現行】

- 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差⇒ 均等待遇規定・均衡待遇規定ともなし（配慮義務規定のみ）

#### 労働政策審議会建議

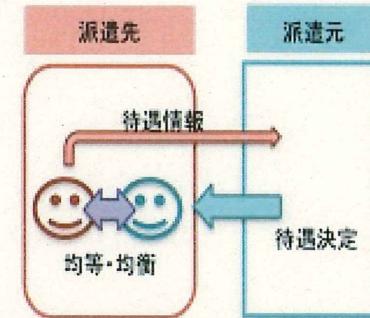
- ・派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点。
- ・しかしながら、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業になるほど低い傾向にあるが、必ずしも派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えない。このため、（中略）結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。
- ・こうした状況を踏まえ、1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。

### 【改正案】

- 派遣労働者について、(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(2)一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

#### (1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

- 派遣労働者と派遣先労働者との待遇差について、均等待遇規定・均衡待遇規定を創設。
- 派遣先になろうとする者に対し、派遣先労働者の待遇に関する情報提供義務を課す。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。



#### (2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。

- ・賃金決定方法（次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る）  
(イ)協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの  
(ロ)派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- ・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
- ・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

- 派遣先事業主に対し、派遣料金の額について、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう配慮義務を創設。

- 均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン（指針）の策定根拠**を規定。

内

職務0424第2号  
平成30年4月24日

一般社団法人

日本人材派遣協会会長 殿

厚生労働省職業安定局長



派遣労働者の雇用の安定を図るための措置に関する要請書

日頃から労働者派遣事業の適正な運営に御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律（平成27年法律第73号。以下「改正法」という。）については、平成27年9月30日に施行され、本年9月30日で施行後3年が経過します。

改正法においては、節目節目でキャリアを見つめ直し、キャリアアップの契機として、派遣労働者の派遣就業への望まない固定化の防止を図る観点から、派遣労働者個人単位の期間制限が設けられたところです。これに伴い、派遣労働者の雇用の安定を図る観点から、同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣就業する見込みのある派遣労働者であって、派遣期間終了後も引き続き就業することを希望するものに対する雇用安定措置の実施を派遣元事業主に義務付けています。

改正法の施行から3年を迎える本年9月30日以降、個人単位の期間制限の期限が順次到来することに伴い、多数の派遣労働者に対して雇用安定措置を講じなければならないことが想定されるところです。国会審議や一部報道等においても、雇用安定措置が適切に講じられるようになるとともに、当該義務を逃れることを目的とする雇止めが行われることのないようにすべき、といった指摘がなされております。

当然のことではありますが、雇用安定措置は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）上の義務であり、当該義務を履行していない場合、労働者派遣法の規定に基づき、指導等の対象となるとともに、これによっても改善がなされない場合には、厚生労働大臣による指示や許可の取消しの対象となります。

また、派遣元事業主が講すべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）に定

めているとおり、雇用安定措置の義務の適用を避けるために、業務上の必要性等なく派遣労働者の派遣期間を3年未満とすることは、雇用安定措置の規定の趣旨に反する脱法的な運用であって、厳に避けるべきものです。このような行為を行い、労働者派遣法の規定に基づき、繰り返し指導があったにも関わらず是正しない派遣元事業主については、許可基準を満たさず許可の更新を行わないこととなります。

加えて、派遣労働者の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めるなど、その適切な実施にも留意いただくことが必要です。

貴会におかれましても、これらの内容について御理解の上、会員の労働者派遣事業者や関係者等に対して周知及び啓発を図っていただく等、特段の御配慮を賜りますようお願い申し上げます。