

高度プロフェッショナル制度

～過労死を促進させる制度なのか～

目次

一、はじめに p2

二、過労死について p2

過労死の現状

三、高度プロフェッショナル制度 p4～

高度プロフェッショナル制度とは何か。条文から見えてくる問題点。

四、ホワイトカラーエグゼンプション p6～

アメリカの高プロとそこから見えてくる課題

五、私見 p10

● 参考文献

● 別紙 参考資料

発表日 2018年9月6日

NLD～法律学研究会～

文責 加藤俊紀 金子伸二 木下智晶 福永達也 宮田将成

一. はじめに

2018年6月29日に働き方改革法案が成立した。「過労死を促進させる」と批判があるが、なぜそのような批判があるのか、実際に行って何か問題はないのだろうか。

働き方改革は①残業時間の上限規制や、②正社員と非正規の不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」、③高収入の一部専門職を労働時間の規制から外す「脱時間給制度（高度プロフェッショナル制度）」の導入を柱としている。高プロは残業規制の例外規定（①の例外）として労働基準法（労基法）に条文が新設されたため、まずは原則として通常規定の36協定について確認しておきたい。（以下の説明につき、労基法36条参照）

- ・1ヶ月45時間、1年360時間を超える残業の禁止
- ・労使協定で延長可能
- ・今回の改正で残業時間の上限が決定→破ると責任を取る必要もある（1ヶ月100時間以下、複数月で平均80時間以下、1年720時間以下）

二、過労死について

1. 過労死とは

「過労により人間の生体リズムが崩壊して、生命維持の機能が破綻を来した、致命的な極限状態」（過労死弁護団連絡会議）→広義の定義

脳、心臓疾患、精神障害、自殺、喘息、等…疾病は特に問わない

過労死等とは（過労死等防止対策推進法第2条）

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患、心臓疾患を原因とする死亡
- ・業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害

→より狭義の定義

<代表例>

脳血管疾患……くも膜下出血、脳梗塞

心臓疾患……心筋梗塞、狭心症

精神障害……うつ病、急性ストレス反応

2. 過労死が注目されるようになった発端

1991年に起きた電通事件→過労による自殺を原因とする損害賠償請求事件で初めての判決
最高裁判決……長時間にわたる残業が恒常的に伴う業務に従事していた労働者がうつ病に
り患し自殺した場合に使用者の民法715条に基づく損害賠償責任が肯定された

この判決を機に過労死をめぐる同様の訴訟増加

→企業は積極的に過労死防止対策に乗り出すようになる

3. 過労死の現状～労働災害～

—依然として過労死は社会問題として顕在化

……**電通社員高橋まつりさんの過労自殺事件**

<労災認定について>

業務が原因で病気や怪我をした場合 **(労働災害)**

→労働基準監督署に備え付けてある請求書を提出、労基署による厳格な審査を経て労働災害であると認められた場合、労働者は保険給付が受けられる **(労災認定)**

(労働基準法第八章 災害補償、労働災害保険法)

脳、心臓疾患と精神障害の認定基準は大きく異なる (参考資料 p 9, 10)

→高橋まつりさんの場合、三田労働基準監督署によりうつ病 (精神障害) による自殺の原因が長時間労働であると認められ、労災認定がなされた

事業主……事業者は労働災害等により労働者が死亡又は休業した場合には遅滞なく **労働者死傷病等報告等**を労働基準監督署長に提出しなければならない。

(労働基準法施行規則第 57 条 労働安全衛生規則第 97 条)

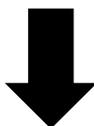
- - ・労働基準行政として災害発生原因等を把握し、当該事業場に対し、同種災害の再発防止対策を確立
 - ・労働災害の発生状況を正確に把握

これらの労災認定の制度を踏まえ…

労基署に対し、労働災害であるとして保険給付を申請した件数 (労災請求件数) を見ると…平成 28 年度

脳や心臓疾患による請求件数…825 件 (そのうち死亡件数は 261 件)

精神障害による請求件数…1586 件 (そのうち自殺件数は 198 件)



労基署の厳格な審査を経て労災認定された件数は…

脳や心臓疾患による認定件数…253 件 (そのうち死亡件数は 107 件)

精神障害による認定件数…176 件 (そのうち自殺件数は 84 件)

そもそも労災認定されるか否かの俎上に載らない労働災害も…

労災かくし→事業者が労災事故の発生を隠すために、労働者死傷病報告を①故意に提出しないこと②虚偽の内容を記載して提出すること

労働災害の発覚は事業者側にとって不利益が大きい

- ・ 労災保険料の支払い
- ・ 社内の安全評価、安全成績への影響など…

↓ 結果

- ・ 事業者側の労働者に対する圧力…労働者に労災申請をさせない
- ・ 労災かくしは事業者が故意に労災事故を隠ぺいする意思のもとに行われるため、その事案の発覚は困難



・ グラフ等で示された請求件数、高橋まつりさんのような過労自殺事件は氷山の一角にすぎない

・ 労災かくしされた事案も含めれば労働災害による死亡自殺件数はさらに増加

このような状況下において高度プロフェッショナル制度の導入

……過労死の増加に拍車がかかるのか

→改正法案や、別の視点から見るためにすでに導入されているアメリカの高プロから日本の「高プロ」の問題点を発見していく

三 高度プロフェッショナル制度

1. 高度プロフェッショナル制度とは？

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする制度である。簡潔に言うと、高収入の一部専門職を労働時間の規制から外し、労働の「時間」にではなく、労働の「成果」に対して賃金を支払う制度である。

2. 要件

I. 対象業務(労働基準法改正案 41条の2第1項1号)

- ・ 「高度の専門的知識等を必要とする」職業。
- ・ 「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」職業。

例. 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等

II. 対象労働者(労働基準法改正案 41条の2第1項)

- ・ 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者。
- ・ 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額（1075万円を参考に検討）以上である労働者。

III. 制度導入手続(労働基準法改正案 41条の2第1項)

・職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得ること。

・導入する事業場の委員会(労使委員会)で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議。(5分の4以上の賛成が必要)

(※修正案により、合意後に労働者が自らの意思により解除できる規定を追加)

以上の要件を満たした労働者に対しては、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とすることを法的効果として与えられている。

3. メリット・デメリット

〈メリット〉

・労働生産上の向上

高度プロフェッショナル制度(以下、高プロと呼称)においては、労働時間に報酬が左右されないため、効率よく短時間で成果をあげようとするモチベーションから、労働生産性の向上が期待できる。

・ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の実現

入社や退社の時間が自由に決められるため、育児や介護等の私生活と仕事の両立が可能となり、ワークライフバランスの実現が期待されている。

〈デメリット〉

・際限のない労働

・残業代ゼロ

・対象業種や詳細な手続きが不明確

→「専門職」が広範にわたり、高プロを適用される労働者が後を絶たなくなる可能性。

労働時間等の規定の適用状況			
	一般労働者	裁量労働制対象者	高度プロフェッショナル制度対象者(案)
労働時間	○	△※	×
休日	○	○	×
割増賃金	時間外	○	△※
	休日	○	○
	深夜	○	○
休憩	○	○	×
年次有給休暇	○	○	○
独自の健康確保措置	—	○	○

・労働時間

→労働基準法 32 条

・休日

→同条 35 条

・時間外、休日及び深夜の割増賃金

→同条 37 条 1 項

・休憩

→労働基準法 34 条 1 項

○は適用対象、×は適用除外

(※) 8 時間を超える「みなし労働時間」を設定した場合には、三六協定の締結・提出、割増賃金の支払いが必要

出典：厚生労働省資料から小池晃事務所作成

グラフ右側等の多数の規定の適用が除外される。

→際限のない労働&残業代ゼロの可能性大。

4. 健康確保措置とその実効性

独自の健康確保措置の規定。(労働基準法改正案 41 条の 2 第 1 項 3 号～5 号)

1. 使用者は、客観的な方法により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握すること。

2. 1 年間を通じ 104 日以上、かつ、4 週間を通じ 4 日以上の日を対象者に与えること。

3. ①終業時刻から始業時刻までの間の休憩時間を一定程度取るようにすること。

(インターバル規制)

②1 ヶ月又は、3 ヶ月のスパンで「健康管理時間」の上限を定めること。

③1 年に 1 回以上の継続した 2 週間（労働者が請求した場合においては、1 年に 2 回以上の継続した一週間）の休暇を有給休暇とは別に与えること。

④健康診断の実施をすること。

以上①から④のうち、いずれかの措置を講ずること。

一見すると充実した健康確保措置制度に見えるが、問題点は存在する。

・年間 104 日の休日…一年間(52 週)の土日の日数が 104 日。

→祝日・お盆・年末・正月休み無視で、週休 2 日程度のもの。それほど厚遇ではない。

・3. の①から④いずれか 1 つであり、どれを採用するかは選択権については労働者になく使用者に存在する。使用者側からすれば①～③よりも④が最も簡易で得なことは一目瞭然である。

→結果として労働者の健康が確保されないのではないかと

○修正案

合意後の撤回を盛り込む。(41 条の 2 第 1 項 7 号)

〈問題点〉

・撤回による会社側の不利益

・契約の拘束力の軽視

→何らかの条件付きになると考えられる。

四、 アメリカの高度プロフェッショナル制度

1. はじめに

日本で導入が検討されている高度プロフェッショナル制度のような、法定労働時間の原則の適用除外制度において、アメリカのホワイトカラーエグゼンプションは非常に明確に

規定されているため、これまでにアメリカの制度を他国が参考にしてきた。そのため、日本の高度プロフェッショナル制度はアメリカのホワイトカラーエグゼンプションを基にした制度であるということは否定できない。故に、アメリカにおけるホワイトカラーエグゼンプションの本質と、アメリカの労働の現実から日本の高度プロフェッショナル制度の導入について検討する。

2. ホワイトカラーエグゼンプションとは

(1) 前提となるアメリカの労働法…公正労働基準法(Fair Labor Standard Act) (FLSA)

原則…1週40時間を超えて使用してはならない。

例外…この時間(1週40時間)を超える労働に対して、通常の賃金の1.5倍以上の率で賃金を支払われる場合はこの限りではない(7条(a)(1))。

→1.5倍の賃金を払えば一日40時間以上使用できる。

※日本のように労働時間を直接規制するものではなく、労使協定の作成や届け出も一切不要。

→1週40時間の規定は使用者の割増賃金支払義務発生の基準としてしかその機能を果たしていない。

(2) ホワイトカラーエグゼンプション

要件を満たすことで通常の賃金の1.5倍以上の率で賃金を支払う義務(割増賃金支払義務)の適用除外が可能となる制度。1938年に制定された。

要件(13条(a))

・基準1

I. 俸給水準要件…週当たり455ドル以上

II. 俸給基準要件…働いた全ての週について、実際に働いた時間や日数に関係なく、賃金全額を支払うこと

III. 職務要件…以下の3つのうちのどれかであること。

①管理職…2人以上の部下に関する、人事権・採用権・解雇権があり、労働に関する指揮管理を任されていて、仕事の評価も行ない、賃金に関する権限を持っている者。

例. 飲食店店長

②運営職…顧客の税務、金融、経理、予算編成、会計監査、保険、品質管理、仕入れ、調達、宣伝、販売、調査、安全衛生、人事管理、人的資源、福利厚生、労使関係、公共関連、政府関連、コンピューターネットワーク、インターネット及びデータベース運営、法務及びサービス規律などの管理をする業務で、非肉体労働であり、これらの業務に関して自由裁量があり、独立した判断が任されている者。

例. 重役の秘書、人事等の責任者、コンサルタント、証券ブローカー

③ 専門職…明らかな専門的教育に裏付けられた専門性があり、科学や学識分野、教師、法律、医療、コンピューター関連に従事するもの、または、独創的な芸術、創作分野での技能がある者。

例. 研究者・開発者、俳優、ライター、システムエンジニア

・基準 2

I. 俸給水準要件…年収 1000000 ドル以上

II. 俸給基準要件…働いた全ての週について、実際に働いた時間や日数に関係なく、賃金全額を支払うこと

III. 管理職、運営職または専門職の要件を一つでも満たす者。

3. 日本とアメリカの働き方～アメリカは3つの前提と日本との比較

アメリカは次の3つの前提を基にホワイトカラーエグゼンプションを導入している

① 組織形態が仕事に人を当てはめる形であること

・アメリカ…入社の際にあらかじめその人物が何をするのかということをはじめから明確にされている。＝仕事に人をあてはめる。

・日本…新卒一括採用制度により素人を採用し組織の中で教育をして習熟度を上げていく。習熟度の指標として年齢が用いられる。＝人に仕事を当てはめる。

② 担当業務の最終決定権を各ホワイトカラーが保有していること

・アメリカ…企業内で欠員が出た時、欠員補充は社内公募（ポスティング）によって実施される。選抜基準は欠員となった業務を問題なく処理できるかという点に置かれる。

・日本…企業に欠員が出た場合、企業の人事の裁量によって決まる。

③ 転職が考慮されていること

・アメリカ…企業は募集・採用に関しては、応募者がどのような業務経験をしてきたか、どのような能力があるのかを重視する。特定の能力を磨くことで採用、転職、昇給に有利に働く。

・日本…長期雇用が前提であり、欠員が出た際には社内の人材で欠員を埋める

ホワイトカラーエグゼンプションはこれらが互いに影響し合うことが前提に導入された。すなわち、ホワイトカラーエグゼンプションは循環する流動的な社会の上でのみ機能するものである。よって、使用者が長時間労働を強いた時、転職によって過剰な労働を回避できる仕組みになっている。対して日本は、アメリカに比べて内向的で転職を考慮されていない。

故に根本となる社会の仕組みが全く異なるアメリカの制度を日本に組み込もうとすることは本質的に問題がある。

4. アメリカの労働状況と「karoushi」

一人当たり平均年間総実労働時間

	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
日本	2031	1884	1821	1809	1798	1799	1787	1775	1784	1785
アメリカ	1831	1841	1834	1812	1807	1797	1799	1795	1798	1796
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
日本	1771	1714	1733	1728	1745	1734	1729	1719	1713	
アメリカ	1789	1763	1774	1782	1785	1783	1786	1786	1783	

出典：出典 OCDSState 2017 より一部抜粋

OECD 加盟諸国の時間当たりの労働生産性 (2016 年)

	購買力平価
日本	46.0 ドル (OECD 加盟国中 6 位)
アメリカ	69.6 ドル (OECD 加盟国中 20 位)

出典：労働生産性の国際比較 2017 年版 (OECD データベースをもとに日本生産性本部作成)

→日本よりもアメリカのほうが働いているのではないか。

アメリカでも日本のように労働による健康被害 (過労死など) はあるのか。

・アメリカでは日本のように過労死をはじめとする健康被害が問題となっていない。

⇒「過労死」という概念が英語圏には存在していなかった。(2002 年 1 月、オックスフォード英語辞典のオンライン版は、新しく日本発の「karoushi」という単語を加えた)。

→過労死というとらえ方をしない文化を持つアメリカでは、過労死やその他労働による健康被害のデータが少ない。

しかし、おそらくアメリカに過労死が存在していないわけではない。

【参考】アメリカの労働を表すものとして森岡孝二氏の論文にこんな一節がある「インテルに勤める 2 人の小学生の父親であるシングルの男性は、子供に朝食を食べさせて 7 時ごろには出勤し、いったん 5 時に帰り、夕食後子供たちを寝かせるとオフィスに戻って夜中の 1 時ごろまで働く。金融業界では新入社員に家に帰って寝ることができない場合に備えて、着替え一式と歯ブラシを職場においておくよう指導している企業もある。」

5. 労働状況に対する対策～拡大するホワイトカラーエグゼンプション～

連邦労働省によれば、対象となる労働者は増加傾向にあり明確に労働時間が長くなっている。2016年週40時間以内で働く労働者は、一般労働者75%、ホワイトカラーエグゼンプションの対象者では38%に過ぎない。この状況に対して問題視をしたオバマ政権は次のような対策を行っていた。

2014年	オバマ前大統領は連邦労働省に対して行政規則の変更を検討。ホワイトカラーエグゼンプションは公正労働基準法(FLSA)に関する行政規則であることから、連邦労働省に権限がある。つまり議会による議決を必要としない。
2015年 5月	連邦労働省からホワイトカラーエグゼンプションの対象となる週給要件を455ドルからほぼ倍増の913ドルに 引き上げる 案が2015年5月に公表。
2016年 11月	残業代支給対象から除外するためには、俸給水準要件、俸給基準要件、職務要件の3つの要件を満たすことが必要とされるため、他の2つの要件を考慮せずに俸給水準だけで行政規則の改正を行うことができないとして、21州の連合が変更差し止め請求を行った。
2017年 11月	連邦第5地区巡回区控訴裁判所が連邦労働省に行政規則を変更する権限を持つとする主張を認めた。(しかし、時はすでにトランプ政権)
2018年 3月	オバマ政権を引き継いだトランプ政権では、企業活動への影響を考慮し、年収要件を4万7476ドルから3万3660ドルに 引き下げる 予定である。

アメリカにおいても労働の仕方については無視することのできない大きな問題とされてきたが、トランプ政権化においてはホワイトカラーエグゼンプションを拡大する方向にある。

六、私見

一部の専門職を労働時間の規制から外し、効率よく短時間で成果をあげさせ生産性の向上を目指す高度プロフェッショナル制度は、長時間労働を助長させるとして大きな批判を受けている。労働基準法は32条から37条にかけて労働時間、休憩、割増賃金について厳格な規定がなされているが、高プロはそれら原則となる条文規定の多数を適用除外とし、際限なき労働を可能とする。労働時間は労働者の生命に大きく関わる事柄であり、それを考慮した上で労基法において厳格な規定が置かれている。その例外規定を設定するならば、慎重な運用が求められ、かつ例外規定は明確なものでなければならない。

日本で高度プロフェッショナル制度を実際に行っていくのにこれまで見てきたような不安な点があり、もっと改善していく必要がある。世の中にある職業の中には労働基準法の原則にとらわれない方が働きやすいものもある。そういった職業の人の意見を取り入れてこの高プロの制度を作ったのかは疑問である。施行する前に意見を取り入れて施行規則などに反映させた方が過労死の起きる心配も少しは減ると考えられる。

高プロは労働者本人の同意を得て初めて成り立つものである。そのため、同意を得る際に現在社会問題化している「パワーハラスメント」などが原因で、故意にと断れないような空気をつくりだし同意をさせられた場合や、「同期の人も高プロに同意したから」といった周

困る環境で高プロに同意をせざるを得ない場合が生じてくるであろう。さらに高プロを同意した後で、給与や高プロの働き方などを不満に思い、その同意を破棄して、以前の働き方に戻れない状況も考えられる。条文では規定しているが、法律では規制しにくい方法で同意を迫る可能性もある。これらをどうするかが重要である。

アメリカではホワイトカラーエグゼンプションを導入している。日本と労働法の趣旨が異なっているため、アメリカの高プロを完全に日本に取り入れるのは難しい。しかし、アメリカの現状から見えてくる問題点もある。ホワイトカラーエグゼンプションが導入されているにもかかわらずアメリカが働きすぎである。ホワイトカラーエグゼンプションが実際に労働時間の短縮の効果があるとはいいがたく、少なくとも過労死、健康被害といった対策としては期待できない。

日本で高度プロフェッショナル制度を行うにはまだ解決すべき問題点がたくさんあり、それを放置していると、「過労死を促進させる法」、「ホワイトカラーエグゼンプションの拡大版」、と批判通りになってしまう。本当に高度プロフェッショナル制度を行うのなら、「健康管理時間」等を厳しくしたり、会社に高プロでの労働を監査する役を取り入れたり、これまでに挙げた予期される問題点を解決、高プロを行っている他国の現状を把握していくことが重要になってくるだろう。

<参考文献>

労働災害が発生したとき 厚生労働省

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/rousai/index.html) 2018/9/4 アクセス。

労災かくし 都道府県労働局

(https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/library/hyogo-roudoukyoku/seido/roudou_jyouken/rosaikakushi.pdf#search=%27%E5%8A%B4%E7%81%BD%E9%9A%A0%E3%81%97+%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%8A%B4%E5%83%8D%E7%9C%81%27) 2018/9/4 アクセス。

東京弁護士会弁護士研修センター運営委員会『労働法の諸問題 過労自殺・解雇・リストラをめぐる』(商事法務 2005)

厚生労働省(2018/4/6 提出)「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案新旧対照条文」(<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/196-34.pdf>) 2018/08/16 アクセス。

・Yahoo ニュース! : 上西充子(2018/6/1)「高度プロフェッショナル制度「きほんのき」(1) : 「労働時間の規制を外す」→でも労働者は時間で縛れる」

(<https://news.yahoo.co.jp/byline/uenishimitsuko/20180601-00085937/>) 2018/08/16 アクセス。

・Yahoo ニュース! : 上西充子(2018/4/25)「「異次元の危険性」がある高度プロフェッショナル制度を法案から削除し、働き方改革の真摯な議論を」

(<https://news.yahoo.co.jp/byline/uenishimitsuko/20180425-00084443/>) 2018/08/16 アクセス。

・朝日新聞 DIGITAL(2018/3/12) : 「高プロ」ってどんな制度? 緒方桂子・南山大法学部教授に聞

く」, (<https://www.asahi.com/articles/DA3S13398430.html>) 2018/08/16 アクセス.

・Yahoo ニュース!:佐々木亮(2018/6/15)「高プロの法案を全文チェックしてみた。【前編】」,
(<https://news.yahoo.co.jp/byline/sasakiryu/20180615-00086506/>) 2018/08/16 アクセス.

・Yahoo ニュース!:佐々木亮(2018/6/15)「高プロの法案を全文チェックしてみた。【後編】」,
(<https://news.yahoo.co.jp/byline/sasakiryu/20180615-00086507/>) 2018/08/16 アクセス.

・「「高度プロフェッショナル制度」のメリット・デメリットとは?」
(<https://www.somu-lier.jp/closeup/advanced-professional/>) 2018/08/16 アクセス.

著者:中窪裕也『アメリカ労働法 第2版』, 光文堂, 1995年

日本労働研究雑誌『ホワイトカラーエグゼンプションの日本企業適合可能性』 笹島芳雄 2016年
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/05/pdf/101-106.pdf>) 2018/08/15 アクセス.

『JILPT 資料シリーズ No.104 労働時間規制に係る諸外国制度についての調査』 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2012年 (http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2012/documents/0104_05.pdf)
2018/08/15 アクセス.

早稲田大学 産業経営研究所 『産業経営』 第38号『ホワイトカラーエグゼンプションの関する一考察』 石毛昭範 2005年 (<https://ci.nii.ac.jp/els/contents110004616063.pdf?id=ART0007327879>)
2018/08/17 アクセス.

『アメリカ労働時間論争と働きすぎの実態』 森岡孝二
(<https://ci.nii.ac.jp/els/contents110002961496.pdf?id=ART0002817391>) 2018/08/17 アクセス.

労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』(2015年) 2018/08/17 アクセス.

主要統計 OECD (<http://www.oecd.org/tokyo/statistics/#d.en.248016>) 2018/08/18 アクセス.

エクスペディア・ジャパン (<https://www.expedia.co.jp/>) 2018/08/24 アクセス.

労働生産性の国際比較 2018年版
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf>)
2018/08/24 アクセス.

JISHA 分野別海外情報(https://www.jisha.or.jp/international/field/mental_health.html)
2018/08/25 アクセス.

平成 25 年度産業経済研究委託事業 (各国の働き方の実態からみた労働法制・雇用制度に関する調査)
報告書 株式会社 NTT データ経営研究所
(http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2014fy/E004061.pdf) 2018/08/25 アクセス.