

「働き方改革」労働時間法制と労働組合の取り組み

全労連・労働法制闘争本部

I 「働き方改革関連法」の概要

1. 「働き方改革関連法」の成立

2018年6月、第196回国会で「働き方改革関連法」が成立しました。規制強化も含むものの、労働法制を破壊する「毒」も盛り込まれた法案に対し、全労連は全労協や純中立労組懇等と構成する「雇用共同アクション」に結集し、過労死を考える家族の会や弁護士団体と力をあわせ、悪法撤回と「労働者のための働き方改革」を実現する法改正を求め、国会に働きかけました。

残念ながら、対象労働者について労働時間規制の適用を外す「高度プロフェッショナル制度」は押し切られて成立してしまいました。しかし、「裁量労働制の対象拡大」案については立法根拠となる「データのねつ造・不備問題」を追及し、撤回させました。時間外労働の上限規制については、法律は修正できませんでしたが、省令・指針に私たちの要求の一部が盛り込まれました。「高プロ」

についても、連日24時間勤務命令を排除できない法の欠陥を暴き、省令で修正措置をとらせました。与党が衆参で多数を占める国会でも、私たちは署名や国会議員要請、集会・デモ、宣伝、国会傍聴、意見書提出や意見陳述などに取り組み、大きな成果を勝ち取ったといえます。

厚生労働省は、2018年の夏以降、労働政策審議会で各法律の省令・指針づくりを進め、2018年12月には労基法（残業上限規制、年休付与義務、フレックスタイム制、高度プロフェッショナル制度）、パート・有期労働法、労働者派遣法等の省令・指針を整備してきました（※高プロの省令は毎月勤労統計偽装問題でストップ）。2019年4月以降、各法令が年度をずらしながら施行されていく見通しです。新法の内容をつかみ、悪法は職場に絶対にいれさせず、使える法令は大いに活用して、働きやすい職場をつくっていきましょう。

2018年6月29日、第196回国会 参議院本会議、可決

働き方改革関連法、成立

3つの課題をひとつに。

1. 労働時間の規制のあり方
2. 雇用形態の違いによる待遇格差に関する規制のあり方
3. 国の雇用対策に関する基本政策の見直し

関連する主な法律

労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、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、労働契約法、雇用対策法

・・・これらを乱暴に一本の法案に一括化！

①徹底審議させず時間切れに ②部分改正と改悪を一括採決
国会審議の軽視、議会制民主主義を無視

※パート労働法は「パート・有期労働法」に（労契法20条廃止）。雇用対策法は「労働施策総合推進法」に。

2. 「関連法」の概要と各法令の施行日 ⇒ 一覧表参照

働き方改革関連法に盛り込まれた「3つの課題」ごとの法改定ポイントの概要は、以下のとおりです。

時間外・休日労働の上限規制や、「日本型同一労働同一賃金」の規定などは、大企業と中小企業で施行年月日が異なります。各法令の一覧表（p3掲載）より、該当する条文、施行年月日もご確認ください。中小企業はようやく月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金規定の猶予措置がなくなり、割増率 50% 以上となりますが、それは 2023 年からです。

法律や省令指針はインターネットで確認を。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

なお、厚生労働省のホームページに掲載されたり一歩には問題もあります。労働政策審議会で審議中の内容を、決定事項であるかのように書き、しかも法律に忠実でない解説もありますから、要注意です（高プロは「希望に応じた自由な働き方の選択肢」などとされている）。

働き方に関するルールが変わる。ポイントは以下のとおり。

< 1. 労働時間・年次有給休暇 >

- ① 労使が合意しても超えてはならない時間外・休日労働の上限を法律で定める。36 協定や特別条項の書式や要件も変わる。残業の理由、対象業務、対象者数、上限時間など 36 協定に細かく具体的に記載することになる。
- ② 健康確保のため、労働時間の状況を客観的に把握し、記録を保存することを使用者に義務付ける（管理職、裁量労働制適用者も対象。労働安全衛生法の新規定）。
- ③ 年次有給休暇の付与日数が 10 日以上ある労働者に対し、年 5 日の有休取得を使用者に義務付ける。
- ④ 勤務間インターバルを導入するよう努める義務を、使用者に課す。
- ⑤ 中小企業においても、月 60 時間超の残業をした場合の割増賃金率を 25% から 50% 以上に引き上げる（ただし 2023 年 4 月から。大企業は 2010 年から適用されている）。
- ⑥ フレックスタイム制度の清算期間を延長する（1 か月から 3 か月へ）
- ⑦ 労働時間・休憩、休日、深夜割増賃金に関する労働基準法の規定を適用しない制度（高度プロフェッショナル制度）を創設する。※雇用労働者に対して労働時間関連の保護規定を外す。労基法破壊！

< 2. 雇用形態別の待遇格差／均等・均衡待遇（男女や無期雇用労働者間の格差は適用外） >

- ① 「通常の労働者」（正規）とパート・有期・派遣労働者について、基本給や賞与、手当、福利厚生などの待遇のそれぞれについて、「待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」とする。
- ② 職務内容が正規と同一のパート・有期雇用労働者について、「職務内容及び配置の変更範囲が同一と見込まれるもの」については「待遇のそれぞれについて差別的取り扱いをしてはならない」とする。
- ② 待遇差が不合理と判断されるか否かの「考慮要素」は、これまでとほぼ同じ。基本給（経験・能力給）についていえば、「将来の可能性」で正規と非正規を差別するのは不合理とはいえない…。法改正が必要。
- ③ 派遣労働者の待遇について「派遣先との均等・均衡」の法整備を行う。同時に、派遣元で一定の労使協定を結ぶことで派遣先労働者との待遇差の課題は不問とされる整備も行う問題はなしとされる。
- ④ 使用者に対し、労働者に待遇の内容やなぜそうしたかの説明をする義務が課せられる。
- ⑤ 待遇の公正さを判断するガイドラインを整備する。

< 3・国の雇用政策の方針（雇用対策法を労働施策総合推進法に） >

- ① 政府の労働施策の目的に「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定」「労働生産性の向上」を書き込む。
- ② 法に基づき労働施策基本方針を策定（2018 年 10 月 1 日発表）。「多様な就業形態の普及」は「雇用されない働き方」も含めたもの（労政審での説明）。よい内容もあるが、要注意の施策も満載。

「働き方改革一括法」の概要（従来の法律から変更・新設された点）

2019/3/17版

| 内容 | | 法律と主な条文 | | 概要 | 施行日 | |
|----|-------------------|---------------|--------------------|---|---|---------------------------|
| 1 | 労働時間・休日 | 時間外・休日労働の上限規制 | 労基法 | 第36条第1項～10項 | 36協定の上限規制（罰則付）導入。特別条項は6回まで。上限は月100時間未満・2～6か月の各複数月の平均80時間（休日含）、年720時間（休日含むと960時間）。指針に基づく行政官庁の助言・指導 | 大企業2019/4/1 中小2020/4/1 |
| | | | | 第36条第11項 | 研究開発業務は適用除外 | |
| | | | | 第139条 | 建設事業（現場だけでなく本社支社等全体）は5年間適用猶予。5年後は一般則適用。ただし災害復旧・復興事業については上限なし。 | |
| | | | | 第140条 | 自動車運転業務は5年間適用猶予。5年後は時間外の上限で年960時間 | |
| | | | | 第141条 | 医師は5年間適用猶予。その後の規制は「医師の働き方改革検討会」の結論心まえ、省令で規定 | |
| | | | | 第142条 | 鹿児島・沖縄の砂糖製造事業は5年間適用猶予。5年後は一般則適用。 | |
| | | 労安法 | 第66条の8の2 | 残業月80時間を超えた者の申出があれば医師の面接指導義務（健康確保措置）。研究開発業務では残業月100時間を超えた者に医師の面接指導義務（罰則付） | 2019/4/1 | |
| 2 | | 労基法 | 第138条削除 | 月60時間超の場合の時間外割増率50%の中小企業適用猶予を廃止 | 中小2023/4/1 | |
| 3 | | 労安法 | 第66条の8の3 | 管理監督者、みなし労働時間適用者も含めた「労働時間の状況」の把握義務（罰則なし） | | |
| 4 | | 労働時間等設定改善法 | 第2条 | 勤務間インターバル制度設定の努力義務 | | |
| 5 | 高度プロフェッショナル | 労基法 | 第41条の2 | 一定の年収支払いが見込まれる「高度専門職」につき本人同意を要件として労働時間規制を適用除外（年収要件等は省令で定める） | 2019/4/1 | |
| | | | 第66条の8の4 | 健康管理時間の規定と医師による面接指導の義務 | | |
| 6 | | 労基法 | 第32条の3 | 清算期間を1ヶ月から3ヶ月まで延長可能に | | |
| 7 | | 労基法 | 第39条 | 年休10日以上付与した労働者（管理監督者含む）に対し1年以内に5日を時期指定し取得させる（使用者の義務。5日取得済なら不要） | | |
| 8 | 産業医・産業保健機能の強化 | 労安法 | 第13条 | 産業医の誠実職務遂行義務（第3項）。労働時間等の情報を産業医へ提供する事業者義務（第4項）。産業医からの勧告を尊重する事業者義務（第5項）。勧告内容を安全衛生委員会へ報告する事業者義務（第6項） | 2019/4/1 | |
| | | | 第101条第2項 | 産業医の業務内容等の労働者への周知義務（掲示その他） | | |
| | | じん肺法 | 第35条の3 | 労働者の心身の状態に関する情報の適正な管理義務 | | |
| 9 | 有期・パート労働者の均等・均衡待遇 | パート有期法 | 第8～15条等 | パート法をパート・有期雇用労働法に。均等・均衡待遇規定の整備ならびに労働者に対する待遇に対する説明義務 | 大企業2020/4/1 中小2021/4/1 | |
| | | 労契法 | 第20条削除 | 有期雇用の不合理な待遇禁止規定を削除 | | |
| 10 | 待遇格差 | 派遣法 | 第26条第7～11、第30条の3～7 | ①派遣先労働者との均等・均衡待遇か、②派遣元会社の労使協定による同種業務の一般労働者の平均賃金確保か、どちらかを派遣元に義務付け。①の場合、派遣先は比較対象の賃金情報を派遣元に提供 | 2020/4/1 | |
| | | | 第31条の2 | 労働者に対する待遇についての派遣元の説明義務 | | |
| | | | 第47条の4～9 | 紛争解決援助・調停（裁判外紛争解決手続き/行政ADR） | | |
| 11 | 雇用対策法の見直し | 労働施策総合推進法 | 第1条 | 国の労働施策の目的に「生産性向上の促進」を位置づけ | 2018/7/6 | |
| | | | 第4条 | 国の講ずべき施策に「多様な就業形態の普及」（非雇用型含む趣旨）を位置づけ | | |
| | 企画業務型裁量労働 | 労基法 | 第38条の2～4等 | 営業職などに適用拡大一法案から削除（調査やり直し。2018年10月調査検討会開始、12月まとめ） | | |

II 時間外労働・休日労働の上限規制

1. 残業の上限規制と新 36 協定……過労死ラインの残業は拒否しよう

労働時間は週 40 時間、1 日 8 時間まで。残業はあってはならない。これが原則です。しかし、法定労働時間を超えて働かせる必要が生じることもあるため、労基法は違法行為を免罰する条件として、労使合意で 36 協定を締結し、労働基準監督署へ届け出る義務を使用者に課しています。

新法では、**労使が合意をして 36 協定を結んでも、超えることができない時間外+休日労働の絶対上限時間**が罰則付きで導入されます。休日労働時間も時間外と合計して上限を超えないようにします。

ただし、残念かつ許しがたいことに、肝心の絶対上限時間は「単月 100 時間未満」、「2、3…6 カ月各月間平均 80 時間以下」等、**過労死が発生してしまう水準**に設定されてしまいました。中には合法の上限までの 36 協定を求めてくる使用者もいますが、過労死ラインの協定は断固拒否しましょう。

4 月から 36 協定の届出書式も、特別条項の書き方を含めて変わります(経過措置あり)。この機会に職場の残業の実態と 36 協定の内容を点検し、職場の仲間の働き方の改善をはかりましょう。

残業の上限規制の仕組み

1) 労働時間の原則は 1 週 40 時間、1 日 8 時間(第 32 条)¹。それを超えて働かせるには、**36 協定**の締結と、労働基準監督署への届出が必要(第 36 条第 1 項)。

2) 労働時間を延長して労働させることができる範囲は、月 45 時間、年 360 時間を超えない時間に「限る」(36 条第 3 項、4 項)。従来の「大臣告示」のうち、週 15 時間基準等を除く月と年の時間外労働規制を法律に明記(限度基準告示は廃止)。

3) 当該事業場において「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に」労働させる必要が発生した場合は、どのような業務において、どのような事情で必要か、何時間までに時間外・休日労働を抑えるのか等を明記した 36 協定の「特別条項」を、労使で締結して労働基準監督署に届出することで、「限度時間」を超えて働かせることができる(36 条 5 項)。※その際、「健康確保措置」が必要(新)

4) ただし、限度時間を超える「特別条項」の場合でも、以下の上限を超えることはできない(新)

① 休日労働時間を除く時間外労働は、**年 720 時間**を超えない範囲内に限る(36 条 5 項)

② **単月では休日労働を含めて 100 時間未満**まで(36 条 6 項 2 号)

※時間外労働が 44 時間/月であっても、休日労働が 56 時間ある場合は合計 100 時間となり法律違反に!

③ **2、3…6 カ月の各月間の時間外・休日労働の平均は 80 時間以内**(36 条 6 項 3 号)


④ 月 45 時間を超える時間外労働が可能とされる回数は**年 6 カ月以内**に限る(36 条 5 項)

⑤ 坑内労働その他の有害業務は 1 日の時間外労働が 2 時間をこえないこと(36 条 6 項 1 号)

5) 協定は厚生労働大臣が定める「36 指針」に適合したものとなるようにしなければならない(36 条 8 項)

6) ④⑤に違反した使用者には、6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する(119 条)。

*** 労基法労働時間規定**



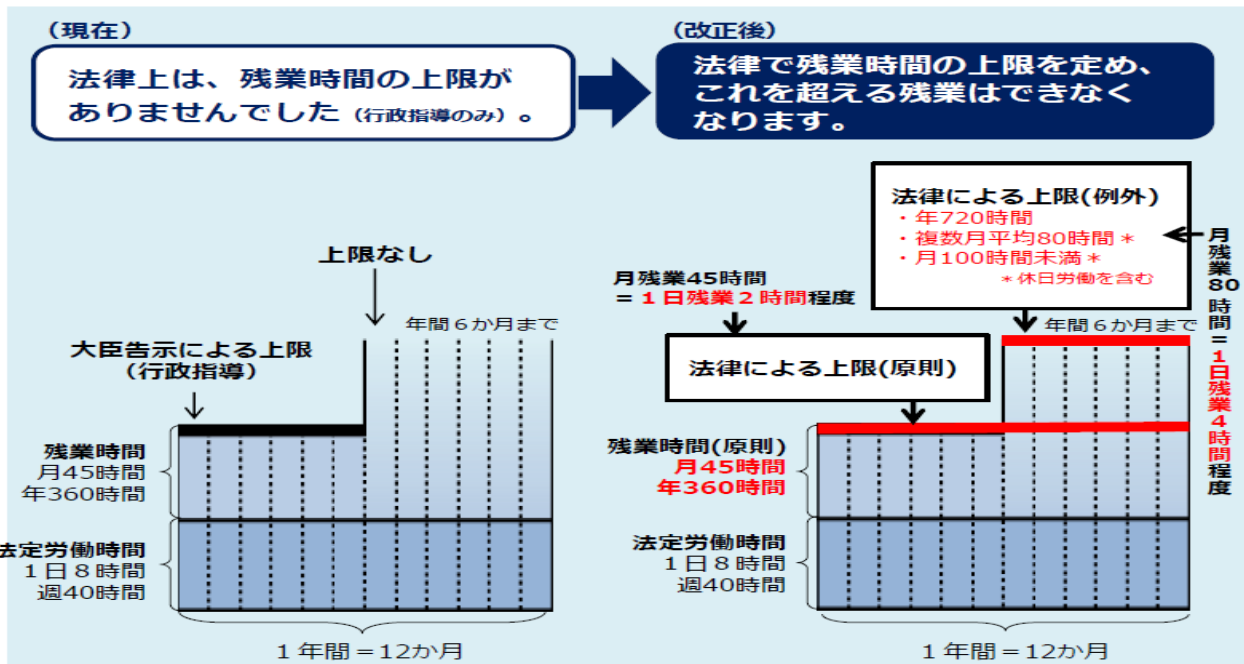
労働基準法第 32 条
使用者は、「休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない」
「1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない」

同第 37 条
使用者が、**労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合**においては、**割増賃金を支払わなければならない。**

同第 36 条
労使協定を締結すれば**原則を超えて働かせることができる。**
1 カ月・・・45 時間まで
1 年・・・360 時間まで
「限度時間」

協定で**特別条項を設ければ限度超えの延長も**

¹週 44 時間(1 日は 8 時間)の特例がある(労基法第 40 条・労働基準法施行規則第 25 条の 2)。対象は常時 10 人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業(映画製作事業除く)、保健衛生業、接客娯楽業。



| 新しい36協定において協定する必要がある事項 | | |
|--|--------|------|
| 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合 | | |
| 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲 | | |
| 対象期間（1年間に限る） | 1年の起算日 | 有効期間 |
| 対象期間における ✓1日 ✓1か月 ✓1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日 | | |
| 時間外労働+休日労働の合計が ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 を満たすこと | | |

- ※↑ 有効期間について、政府は1年がのぞましいというが、半年、3か月、1か月など短くしよう！
- ※↓ 締結しないことが望ましい「特別条項」（臨時的・特別な事情で月45時間・年360時間を超えて働かせる場合に必要）

| 新しい36協定において協定する必要がある事項 | |
|------------------------|--|
| 限度時間を超える場合 | 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数（100時間未満） ✓1年の時間外労働時間（720時間以内） |
| | 限度時間を超えることができる回数（年6回以内） |
| | 限度時間を超えて労働させることができる場合 |
| | 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置 |
| | 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率 |
| | 限度時間を超えて労働させる場合における手続 |

限度時間を超える場合の36協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間 (月45時間又は42時間・年360時間又は320時間) を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間のできる限り近づけるように努めてください。

- ◆ 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- ◆ 様式第9号の2は、✓ 限度時間内の時間外労働についての届出書 (1枚目) と、✓ 限度時間を超える時間外労働についての届出書 (2枚目) の2枚の記載が必要です。
- ◆ 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2枚目
表面

時間外労働 休日労働に関する協定届 (特別条項)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

| 臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合 | 業務の種類 | 労働者数 (満18歳以上の者) | 1日 (任意) | | 1ヶ月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、100時間未満に限る。) | | | 1年 (時間外労働のみの時間数、720時間以内に限る。) | | | |
|--------------------------|-------|--------------------|-------------------|---------------------------|--|--------------------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------|--------------------|-----|
| | | | 延長することができる時間数 | | 延長することができる時間数 及び休日労働の時間数 | | | 延長することができる時間数 | | | |
| | | | 法定労働時間を 超える時間数 | 所定労働時間を 超える時間数 (任意) | 限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。) | 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 | 法定労働時間を超えた労働に係る割増賃金率 (任意) | 法定労働時間を超える時間数 | 所定労働時間を超える時間数 (任意) | 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率 | |
| 突発的な仕様変更 | 設計 | 10人 | 6時間 | 6.5時間 | 6回 | 90時間 | 100時間 | 35% | 700時間 | 820時間 | 35% |
| 製品トラブル・大規模なクレームへの対応 | 検査 | 20人 | 6時間 | 6.5時間 | 6回 | 90時間 | 100時間 | 35% | 600時間 | 720時間 | 35% |
| 機械トラブルへの対応 | 機械組立 | 10人 | 6時間 | 6.5時間 | 4回 | 80時間 | 90時間 | 35% | 500時間 | 620時間 | 35% |

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間 (月45時間又は42時間) を超えて労働させる回数を定めてください。年6回以内に限ります。

限度時間 (月45時間又は42時間) を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率 (25%) を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間 (年360時間又は320時間) を超えて労働させる1年の時間外労働 (休日労働は含みません) の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率 (25%) を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間を超えて労働させる場合における手続 **労働者代表者に対する事前申し入れ**

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置 (該当する番号) ①、③、⑩ (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での短時対策会議の開催

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日
協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 検査課主任 山田花子
協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 (投票による選挙) 使用者 職名 工場長 田中太郎

様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

押印も必要です。

- (健康確保措置)
- ① 医師による面接指導
 - ② 深夜業 (22時～5時) の回数制限
 - ③ 終業から始業までの休息時間の確保 (勤務間インターバル)
 - ④ 代償休日・特別な休暇の付与
 - ⑤ 健康診断
 - ⑥ 連続休暇の取得
 - ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
 - ⑧ 配置転換
 - ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
 - ⑩ その他

2. 労働時間管理の実務イメージ

(1) 各労働者ごとに労働時間を把握。1日8時間・週40時間を超える時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握

| | 2021 /4 | 2021 /5 | 2021 /6 | 2021 /7 | 2021 /8 | 2021 /9 | ... |
|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----|
| 時間外労働 | 80 | 60 | 45 | 35 | 35 | 80 | |
| 休日労働 | | 20 | 15 | 10 | | | |
| 合計 | 80.0 | 80.0 | 60.0 | 45.0 | 35.0 | 80.0 | |

A) 時間外の上限時間と回数は？

B) 休日労働の回数と時間は？

※法定休日労働の回数は協定で規制

C) 1か月の時間外+休日労働時間は？

※合法範囲内の協定の上限で規制

×C)の合計が100時間以上になったら、労基法第36条第6項違反

(2) (1)で把握した時間外労働時間数をもとに、36協定の対象期間における時間外労働の累積時間数と特別条項の回数を把握。

①月45時間を超える回数の累計値を算出

| | 2021 /4 | 2021 /5 | 2021 /6 | 2021 /7 | 2021 /8 | 2021 /9 | ... |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----|
| 時間外労働 | 80 | 60 | 45 | 35 | 35 | 80 | |
| 休日労働 | | 20 | 15 | 10 | | | |
| ★累計値(年度累計) | | | | | | | |
| 特別条項累計回数 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |

②時間外労働の累計値を算出

| | 2021 /4 | 2021 /5 | 2021 /6 | 2021 /7 | 2021 /8 | 2021 /9 | ... |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----|
| 時間外労働 | 80 | 60 | 45 | 35 | 35 | 80 | |
| 休日労働 | | 20 | 15 | 10 | | | |
| ★累計値(年度累計) | | | | | | | |
| 時間外労働時間数 | 80 | 140 | 185 | 220 | 255 | 335 | |

D) 時間外45時間超え=特別条項の累計回数は？

×6回を超えたら、労基法第36条第5項違反

E) 時間外労働の累計時間数は協定・特別条項以内か？

×協定の上限を超えたら、労基法第32条違反

×年間720時間を超えたら、労基法第36条第5項違反

(3) 時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2、3…6か月平均を算出して違反していないかをチェック。この上限は36協定の対象期間とは関係なく守らねばならない。下の例の2021年4月は、その直前の5か月分との平均で80時間を超えてはならない。

✓例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。

| | 2021 /4 | 2021 /5 | 2021 /6 | 2021 /7 | 2021 /8 | 2021 /9 |
|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 時間外労働 | 80 | 60 | 45 | 35 | 35 | 80 |
| 休日労働 | | 20 | 15 | 10 | | |
| 合計 | 80.0 | 80.0 | 60.0 | 45.0 | 35.0 | 80.0 |

| 算定期間 | 平均値 |
|-------|------------------|
| 2か月平均 | ⇒ 57.5 … 8～9月の平均 |
| 3か月平均 | ⇒ 53.3 … 7～9月の平均 |
| 4か月平均 | ⇒ 55.0 … 6～9月の平均 |
| 5か月平均 | ⇒ 60.0 … 5～9月の平均 |
| 6か月平均 | ⇒ 63.3 … 4～9月の平均 |

✓同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

×F)各月間の平均が80時間を超えたら、労基法第36条第6項違反

(4) 上記の(1)～(3)で把握した時間外と休日労働の合計時間数をもとに、当月および今後の時間外+休日労働の可能時間数を把握する。※これは労基法の上限。もっと短くしよう！

Q 下のケースで、2021年10月の「時間外+休日労働」の可能時間は何時間？

| | 2021/4 | 2021/5 | 2021/6 | 2021/7 | 2021/8 | 2021/9 | 2021/10 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 時間外労働+休日労働の合計 | 80.0 | 80.0 | 60.0 | 45.0 | 35.0 | 80.0 | ? |

| | |
|--------|-------|
| 2か月の場合 | 80.0 |
| 3か月 // | 125.0 |
| 4か月 // | 160.0 |
| 5か月 // | 180.0 |
| 6か月 // | 180.0 |

- ・9月+10月の法的上限は160時間。9月は80時間残業しているから、10月可能時間は80時間
- ・8~10月の法的上限240時間。8+9月で115時間しているから、125時間…といった具合

A 10月の可能時間は、80時間となる。

この事業場の36協定の特別条項の上限が、仮に「85時間」だったとしても80時間に収めないと「2か月平均で80時間の上限規制」違反となるから注意。

× 36協定なしに時間外労働をさせたり、36協定で定めた時間を超えた時間外・休日労働をさせた場合、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）がかかる。

Check Point □ 36協定が、労働基準法の残業の上限を超えていないこと。

□ ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。

- ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
- ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。

□ ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。

□ ③特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、36協定で定めた回数を超えないこと。

- ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。

□ ④月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。

□ ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。

! 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～③のポイントだけ守ればよいことになります。

※36協定は周知すべきもの

36協定は就業規則やその他法令に基づく決議と同様「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること、書面を公布すること、その他厚生労働省令で定める方法（磁気ディスクその他に記録、労働者が常時確認できる機器を設置）によって、労働者に周知させなければならない」（労基法第106条第1項。労基法施行規則第52条の2）とされています。あなたの職場では、見られるようになっていませんか？

※「法定労働時間・法定休日」と「所定」の違いに留意

法律上の時間外労働・休日労働と各事業所で定められた「所定労働時間を超える時間外労働」、「所定休日の労働」とは異なる場合があります。法定時間外労働は1日8時間・1週40時間を超える時間。法

定休日労働は労働基準法に定められた「法定休日＝1週間につき1日の休日」に労働した日です。

例えば、始業時刻が9:00、休憩時間が12:00～13:00、終業時刻が17:30の会社であれば、所定労働時間は7:30となります。

この場合に、9:00に始業し18:00に終業した労働者については、いわゆる「残業」は30分になりますが、法律上の「時間外労働」は無しとなります。ただし、残業手当の算定基準を、「所定労働時間」を超える時間とするか、「法定労働時間」を超える時間とするかは、労使の定めによって決まります。

例えば、毎週土曜・日曜を所定休日、そのうち日曜を法定休日と定めている事業場であれば、土曜日に労働した時間は「法定」休日労働には該当せず、日曜日に労働した時間が「法定」休日労働となります。

月曜～土曜までに労働した時間が40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされるので、注意が必要です。

3. 労働時間の把握を厳格に ～健康確保のための労働時間把握義務

各月・年単位での時間外・休日労働時間の管理・保存が厳格に行われることとなります。また、労働安全衛生法の改正により、①管理職や裁量労働制対象者も含め、全ての従業員の労働時間を、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法で把握すること、②これらの方法によ

り把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じることが義務化されました（労働安全衛生法施行規則第52条の7の3）。労働基準監督署の臨検監督においても、年単位でのチェックが厳格に行われます。労働時間の実態の把握・記録の保存を、職場で徹底するよう、労使で意思統一しましょう。

労働時間の状況の把握義務（労働安全衛生法。省令に労働時間把握方法）に基づき、管理職以下全ての従業員の労働時間を、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法で把握するとともに、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じることが定める。（施行規則第52条の7の3）

（現在）

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

（改正後）

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、**長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。**

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

※「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」17/1/20

■「労働時間の考え方」

使用者の指揮命令下に置かれている時間。「**黙示の指示による労働**」も労働時間と明確化

- ・申請しない残業を黙認、・残業をしないと納期に間に合わない為の残業

■労働時間として扱うべき時間

- ・業務に必要な準備行為（所定の服装への着替え等）
- ・業務終了後の業務に関連した**後始末（清掃等）**を事業場内で行った時間
- ・「**手待時間**」
- ・参加が業務上義務づけられている**研修・教育訓練**、指示による学習等の時間

■労働日ごとの始業・終業時刻の確認、適正な記録

①自ら現認

②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録

③やむを得ない場合は自己申告制

※十分な説明を。在社時間と自己申告時間の乖離^{かいり}がある場合、実態調査と所要の労働時間の「**補正**」を。

■賃金台帳の適正な調製と労働時間記録書類の保存

- ・年間での労働時間の絶対上限が法定されたので、労働基準監督の臨検も1年分遡って行われる。

4. 上限規制の施行は大企業2019年4月、中小企業2020年4月から

中小企業に対する上限規制の施行は、大企業よりも1年遅い2020年4月1日から。中小企業かどうかは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが、以下の基準をみた

しているかどうかで判断します。なお、施行前でも、中小企業の労使は、新法を勘案した協定を結ぶよう努めなければなりません（附則第3条）。

| 業種 | 資本金の額または出資の総額 | 常時使用する労働者数 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| 小売業 | 5,000万円以下 | 50人以下 |
| サービス業 | 5,000万円以下 | 100人以下 |
| 卸売業 | 1億円以下 | または 100人以下 |
| その他 (製造業、建設業、運輸業、その他) | 3億円以下 | 300人以下 |

5. 時間外・深夜・休日労働の賃金割増率（中小企業への月60時間超えの適用が変わる）

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率は5割以上です（労基法第37条第1項ただし書。2010年4月から）。中小企業には適用が猶予されてきました（労基法附則第138条）が、猶予措置が廃止され、2023年4月1日から中小も5割以上となります。

なお、月60時間を超える時間外労働の割増賃金を回避するため、休日振替を行って休日労働の割増賃金率3割5分以上を適用することは、「労基法の趣旨を潜脱するものであり、望ましくない」とされています（基発0907第1号2018年9月7日）。

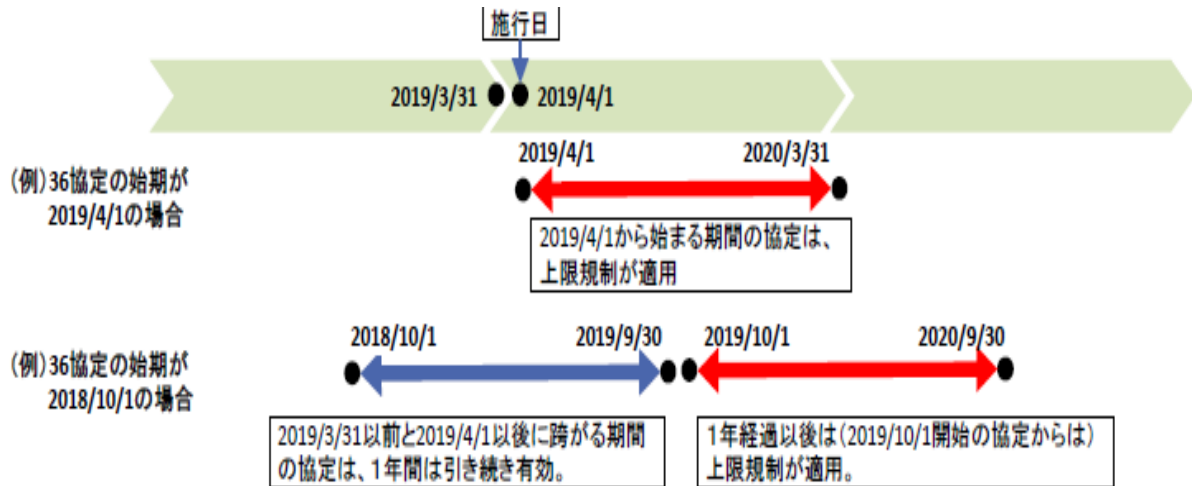
| 割増賃金が必要となる労働 | 割増率 | |
|-------------------------|----------|-----------------------|
| 時間外労働 週40時間・1日8時間を超えた労働 | 25%以上 | 時間外+深夜50% 休日+深夜60% |
| 〃 1か月45時間を超えた労働 | 25%以上(注) | |
| 〃 1か月60時間を超えた労働 | 50%以上 | |
| 深夜労働 22:00~5:00の時間帯に労働 | 25%以上 | |
| 休日労働 法定休日に労働 | 35%以上 | |

注：25%を超える率とするよう努めなければならない。

6. 上限規制／現行法の36協定の経過措置

上限規制の施行には経過措置が設けられています。①2019年4月1日（中小企業は2020年4月）以降の期間のみを定めた36協定は、上限規制が適用されますが、②2018年3月31日を含む期間を有効期間とした36協定については「その協定の初日

から1年間は引き続き有効」とされ、上限規制は適用されないというものです。法の適用関係を把握するためにも、各事業場の36協定の有効期間を確認しておきましょう。



7. 上限規制の適用が猶予・除外される業務

政府は、長時間労働が常態化している事業・業務・職種に対しては、上限規制を適用猶予や除外としました（自動車運転業務、建設事業、医師等は適用猶予。新技術・新商品の研究開発業務は適用除外）。

所管省庁と業界団体との間で対応協議がなされていますが、労働組合としては職場のルールを法定以上のものに押し上げつつ、法や政策改善の運動を強める必要があります。

| 事業・業務 | 猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで) | 猶予後の取扱い (2024年4月1日以降) |
|--------------------|---|---|
| 建設事業 | 上限規制は適用されません。 | <ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 |
| 自動車運転の業務 | | <ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 |
| 医師 | | 具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。 |
| 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 | 時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 | 上限規制がすべて適用されます。 |

| | | |
|-----------------|-----------------|---|
| 新技術・新商品等の研究開発業務 | 5年後以降も上限規制の適用除外 | ●時間外労働が月 100 時間を超えた労働者に対しては、 医師の面接指導が必要（罰則付き義務付け） 労働安全衛生法第 66 条の 8 の 2 労基法施行規則第 52 条の 2 以降 |
|-----------------|-----------------|---|

過労死発生ドライバーが最多

※2017年の脳・心臓疾患に関する労災事案：請求825件（死亡261） 支給決定260（死107）
支給決定のうち業種では、**道路貨物輸送業89（死33）、34.2%最多**
職種では、**自動車運転従事者89（死29）、34.2%最多**
道路貨物運送業従事者は、全労働者の3.4%なのに・・・

メンタルの労災事案・過労自殺の発生では、専門・技術職が最多

※2017年の精神障害に関する労災事案：請求1,586（自殺198） 支給決定498（自殺84）
支給決定のうち業種では、**製造業91（19）、医療・福祉80（8）**
職種では、**専門・技術115（34）、事務81（7）、サービス64（5）**

なのに！ 自動車運転業務・建設業務・医師は5年猶予。研究開発職は上限規制の適用除外に！

※新技術・新商品等の研究開発業務については、月の時間外・休日労働が100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が義務付け（罰則付き）。事業者は医師の意見を勘案し、必要があるときは就業場所や職務内容の変更、有休付与などの措置を講じなければならない。

※自動車運転業務（トラック運送業） 5年後の罰則付き残業規制の対応策として、「貨物自動車運送事業法の一部改正法」が成立した（議員立法）。「参入規制の厳格化」「不適切業者の排除」「荷主対策の深度化」「標準的な運賃の公示制度の導入」が主な項目。適正運賃・料金の収受と賃金上昇を適正に行ないうる環境づくりが狙い。これによって、残業削減をしやすくする環境づくりが進むことが期待されている。

※医師 2024年度から勤務医に適用される残業時間の罰則つき上限について、厚生労働省「医師の働き方検討会」は2月20日に事務局案を示した。

一般の勤務医の時間外・休日労働の上限は、年間960時間（月80時間）とする。しかし、医師不足地域で働く医師は**年間1860時間の残業も可能**とする（2035年までの限定）。また、**研修医や先進的な手術など特殊技能の向上を目指す医師も1860時間の残業を可能**とする。これら特例の対象となる医師の**連続勤務は28時間以下にし、9時間のインターバル**をつけるという案である。

政府は、医師を増やそうとせず、今後も長時間労働を続けさせようとしている。

医師の残業時間規制厚労省案（イメージ）

| | 年間上限 |
|---------------------|----------------------|
| 一般の労働者 | 960時間 |
| 一般の勤務医 | 960時間 |
| 地域医療の核となる医療機関の勤務医 | 1860時間 (2035年度まで) |
| 専門性や技能を高めようとする若手勤務医 | 1860時間 |

義務化

- ・連続勤務は28時間まで
- ・勤務間インターバル9時間以上
- ・インターバルを確保できなければ休暇を取得

※年間上限には休日の勤務も含む

8-1. 「働き方改革関連法」に準じて人事院規則を見直し

労働基準法が適用されない国会公務員の働き方はどうなるのでしょうか。人事院は2018年8月10日、人事院勧告とともに「公務員人事管理に関する報告」を出し、国家公務員の長時間労働の是正措置を盛り込みました。

「働き方改革関連法」の2019年4月施行をふまえ、超過勤務命令の上限を、人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間など）と設定。健康確保措置として、1カ月100時間以上の超過勤務を行った職員に対して、本人からの申出がなくても、医師による面接指導を行うことや、超過勤務の多い職員から申出があった場合の面接指導について、超過勤務時間の基準を1カ月100時間から80時間に引き下げることで、各省庁の長は休暇の計画表を活用することにより、年間の年次休暇の日数が10日以上、確実に年次休暇を使用できるように配慮することなどが記載されています。

国家公務員の長時間労働を減らすための規則をつくる

超過勤務の上限

| | |
|--------------|-------------------|
| 原則 | 月45時間以下、年360時間以下 |
| 一部の部署 | 月100時間未満、年720時間以下 |

災害対応
法令立案
国際交渉

など重要性・緊急性が高い業務のみ

↓

上限を超えた勤務を認める特例

健康確保措置

医師による職員の面接指導を実施

- 月100時間以上などの超過勤務を命じた場合
- 月80時間超で、疲労の蓄積がある職員から申し出がある場合

●自治体における労基法別表第1の号別区分の例

| 別表第一の号別 | 事業場例 |
|------------|---|
| 1号（製造業） | 電気・ガス・水道の各事業場、給食調理場（学校）、印刷所、自動車整備工場、共同作業所 |
| 2号（鉱業） | 砂利採取事業所 |
| 3号（土木・建築） | 土木出張所、空港建設事務所、土地改良事業所、公園管理事務所 |
| 4号（交通） | 交通事業の本局及び事業場 |
| 5号（港湾） | 港湾管理事務所 |
| 6号（農林） | 林業事務所、農業センター（園芸センター、フラワーセンター等）、植物園 |
| 7号（牧畜・水産） | 畜産センター、水産種苗センター、水族館 |
| 8号（商業） | 駐車場、市場、物産館、野球場 |
| 9号（金融・広告） | 観光案内所 |
| 10号（映画・演劇） | 公営競技事務所 |
| 11号（通信） | 水産事務所無線局 |
| 12号（教育・研究） | 小学校、中学校、高等学校、大学、幼稚園、看護学校、消防学校、警察学校、盲学校、ろう学校、養護学校、職業訓練校、職員研修所、農業試験場、林業試験場、水産試験場、工業試験場、食肉衛生検査所、公衆衛生検査所、青年センター、研修センター、産業技術センター、勤労婦人センター、海洋センター、図書館、公民館、博物館、科学館、体育館、美術館、児童館、天文台 |
| 13号（保健・衛生） | 病院、保健所、保育所、防疫事務所、老人ホーム、福祉センター、母子寮、公衆浴場、助産所、保健センター、乳児院、食肉衛生検査所、隣保館、精神衛生センター、盲（ろう、養護）学校寄宿舎、肢体不自由児施設、知的障害児施設、身体障害者更生授産施設 |
| 14号（娯楽・接客） | 国民宿舎、ユースホステル、保養センター |
| 15号（清掃・と畜） | 清掃事業所、火葬場、し尿処理場、終末処理場、家畜処理場 |

- …労働基準監督署に提出
- …人事委員会に提出

●「官公署の事業」の例

| | |
|--------|---|
| 官公署の事業 | 本庁、支所、出張所、行政委員会事務局、消防署、警察署、旅券事務所、福祉事務所、家畜保健衛生所、病害虫防除所、農業改良普及所、計量検査所、身体障害者更生相談所、婦人相談所、児童相談所、消費生活センター、コミュニティセンター、物産センター、機動隊、運転免許試験場、授産所 |
|--------|---|

8-2. 自治体職場の対応

労働基準法の労働時間規制は、自治体職場にも適用されます。政府や自治体は、労働基準法33条3項（公務のための臨時の必要がある場合は協定なしで労働時間を延長させられる）をもって、「36協定なしの超過勤務が可能」と解釈し、本来は違法な協定なしの超過勤務命令を出しています。しかし、地方公務員法で労働基準法の適用を除外しているのは、みなし労働時間制等ごく一部であり、第36条は適用されています。

「労基法別表第一」に定められた職種（現業・保育・病院・水道など）については、36協定を締結している自治体もありますが、徹底はされていません。労基法別表第一以外の「官公署の事業」（本庁等の一般職）となると、36協定はほぼ締結されていないのが実態です。しかし、こうした職場でも、「恒常的な業務」での超過勤務は、36協定なしでは違法です。自治体職場においても「臨時の必要」がない限り、36協定を結び、時間外手当不払いの根絶と残業の削減を進める必要があります。

9. 「36協定指針」のポイント

新法の残業上限規制は、過労死を発生させるほどの長時間労働を容認しています。全労連は過労死を考える家族の会の方々とともに、「もっと短く規制すべき」と要求してきました。残念ながら、労基法の条文修正はできませんでしたが、私たちの主張は、国会や政府に影響を与え、「36 協定指針」に活かされることになりました。

残業は本来、あってはならない違法行為。36 協定を結ばずに事業運営ができる状態が正常ですが、やむを得ず「残業は必要最小限に」、「残業が合法内であっても安全衛生配慮義務は使用者に課せられる」、「月 45 時間を超えて残業が長くなるにつれて脳・心臓疾患の発症率が高まることに留意」などといった内容を、協定を締結する場面で活かしましょう。

36協定指針のポイント

■ 36 協定指針（厚生労働省告示第 323 号：労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針）

1) 「労働時間の延長及び休日の労働は**必要最小限にとどめられるべき**」であり、限度時間（月 45 時間等）を超えないものとされている労働基準法第 36 条第 3 項に十分留意した上で、時間外・休日労働協定をするように、労使当事者は努めなければならない（指針第 2 条）。

※長時間労働を認める 36 協定のもとで発生した過労死・過労自死等には、労働者代表にも責任あり。

2) 休日労働は日数をできるだけ少なくし、労働させる時間をできる限り短くするように努めなければならない（指針第 7 条）。

3) 使用者は、合法的な 36 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 条の規定に基づく**安全配慮義務を負う**ことに留意しなければならない」（指針第 3 条第 1 項）

※「使用者としては合法的な範囲内で働かせた。責任を問われるいわれはない」といった主張は通用しない。

4) 使用者は、「脳・心臓疾患の認定基準」（平成 13 年基発第 1063 号）において、「**残業時間が月 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**評価できるとされていること並びに発症前 1 か月間におおむね 100 時間又は発症前 2 か月から 6 か月間までにおいて 1 か月当たりおおむね 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評価できるとされていることに留意しなければならない」（指針第 3 条第 2 項）。

5) 労使は、時間外・休日労働をさせる「**業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならない**」（指針第 4 条）

6) 労使は 36 協定・特別条項を定めるに当たっては、「**通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合を、できる限り具体的に定めなければならない**。

『業務の都合上必要な場合』、『業務上やむを得ない場合』など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められない」（指針第 5 条第 1 項）

7) 労使は特別条項を定める際、「**労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し当該時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない**」（指針第 5 条第 2 項）

8) 限度時間を超える時間外労働については法定をこえる割増賃金を支払うよう努めなければならないこと（指針第 5 条第 3 項）

9) 労使は限度時間を超えて労働させる場合に講ずべき「健康福祉確保措置」について次に掲げるもののうちから協定することが望ましいことに留意しなければならない。勤務間インターバル、深夜業回数規制、労働時間が一定時間を超えた労働者への医師の面接指導、代償休日・特別休暇、連続有休取得促進等（指針第8条）。 ※特別条項が必要なら「健康福祉確保措置」が必要（深夜業回数規制、インターバルがなければ協定は締結しない）。健康福祉確保措置の実施状況に関する記録は3年間保存しなければならない（労基法施行規則第17条第2項）。

＜補論＞ 原点にかえった 36 協定の活用を

残業を短くすべきとする趣旨の規定が盛りこまれた 36 協定指針について、「罰則がないから」と軽視する使用者もいます。しかし、使用者は 36 協定を締結しなければ残業をさせることはできず、労働者側（過半数労働組合・過半数代表者）には 36 協定を締結する義務はありません。この点、労働組合が異議をとなくても、一定の要件が整えば、不利益変更が合理的とみなされる就業規則とは異なります。労働者側は 36 指針を引用して法の趣旨を説き、優位な交渉を行うことができるのです。

36 協定の締結を交渉カードとし、残業はできるだけ短くし、残業を減らしても困らない賃上げを勝ち取り、インターバルや深夜業回数規制など生活時間と健康確保のための制度を確立させるなど、要求実現にむけて 36 協定を積極的に活用しましょう。

ただし、36 協定を交渉戦術に使う際には、強い団結にもとづく職場の理解が必須です。スト権行使も同様ですが、事前の学習と意思統一をおこなわないと、組合員の離反を招くことがあります。情勢の共有と運動方針の意思統一を丁寧に行いましょう。

まじめな労働者ほど陥りがちな自己責任論では、職場はよくなりません。無理をして仕事をこなせば、「それでできる」ことになってしまいます。「今の態勢では業務はまわらない」ことをハッキリ示し、使

用者に具体的な対策を迫りましょう。

その際、長時間労働問題の責任の所在を明確化しておくことも重要です。業務量過多や人手不足で仕事が所定時間内に終わらないのは、労働者のせいではありません。年次有給休暇の取得や諸権利の行使、経験不足の新人労働者が熟練労働者のようにすばやく仕事がこなせないことなどを見込んで、必要な人員確保と配置をするのは、使用者の仕事です。

始業時間より早く出勤して着替えや情報収集や準備をする、後片付けをするといったことはすべて労働時間であって、所定労働時間内に仕事が終わらないならば、業務の在り方を使用者が改善しなければなりません。

なかには、業界全体の構造的問題ゆえに個別労使では解決しにくいこともあります。しかし、事業主には労働時間等の改善に関し労働者に協力し、取引環境にも配慮をする努力義務が課されています（労働時間等設定改善法第2条）。働き方の改善を実現するための対政府交渉や世論への訴えかけに使用者も協力してもらおうよう、促しましょう。

使用者の譲歩を勝ち取るには、説得力ある切実な主張に加え、交渉力をもつことが必要です。36 協定とストライキの重要性を仲間と共有しましょう。

36 協定の有効活用事例

○東大職員労組 入試前の年末に、36 協定拒否。過去の 36 協定が違法であったことも併せて指摘して、非正規雇用で働く職員の無期転換を実現。

○JMITU 日酸田中支部 長時間労働が蔓延する職場。会社は業務管理を適切にせず、労働者まかせ。3 か月、36 協定締結を拒否。業務改善をおこない、残業削減。業績もアップ。

○JMITU 東京スチールセンター支部 時間外が月平均 60 時間あり、心身こわし辞める人も。会社は「仕事が多いのだからしかたない。仕事をことわってなくなったら、組合が会社の面倒をみってくれるのか？」という対応。このままでは会社もダメになると決意、産別に加盟し、交渉を強化。36 協定の有効期間を 1 か月にし、残業をやむをえないときに限定。上限も引き下げた。残業管理の仕組みもかえ、4 時間以上の残業が発生した場合は会社が労組に報告、執行部が確認印をおし、誰が連続して長時間残業をしているか点検できるようにした。残業がへるにつれ、労組活動に加わる組合員が増えた。春闘も活発に！

抜粋：労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（改定 2018 年 7 月 6 日公布、19 年 4 月 1 日施行）

（事業主等の責務）

第 2 条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。

3 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する労働者の労働時間等の設定の改善に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。

4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

10. 使用者の意向に基づく選出は不可 ～過半数代表者の選任

36 協定の当事者であるには**過半数労働組合**であることが重要です。法改正を受け、過半数労働組合の要件を厳格にみる傾向が強まっていますので、従来、慣行的に協定の当事者となっていた労働組合がその立場を失うというケースも散見されます。過半数を計算する母数は非正規雇用労働者も管理職も含まれます。非正規で働く人も労働組合に迎え入れ、管理職を含む全職員でみて組合員が過半数を占める状態を確保しましょう。

過半数労働組合を確立できていない労働組合は、要求で事業場の多数派を握り、労働者の過半数代表者を獲得するための活動が必要です。知らないうちに使用者側が指名した人が代表に選ばれていたなどといったことがないように、会社側と交渉して過半数代表選出の期日と民主的な選出手続きを確定し、職場内での宣伝を強化し、過半数代表選出の選挙戦に勝利しましょう。

過半数代表者の選任（労働基準法施行規則の一部改正 第 6 条の 2）

1) 第 6 条の 2 労働基準法第 18 条第 2 項等…に規定する労働者の過半数を代表する者は、
・法に規定する協定などをする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、**使用者の意向に基づき選出された者でないものとする。**

※会社による指名、社員親睦会の代表などが自動的に選出される等は不適切

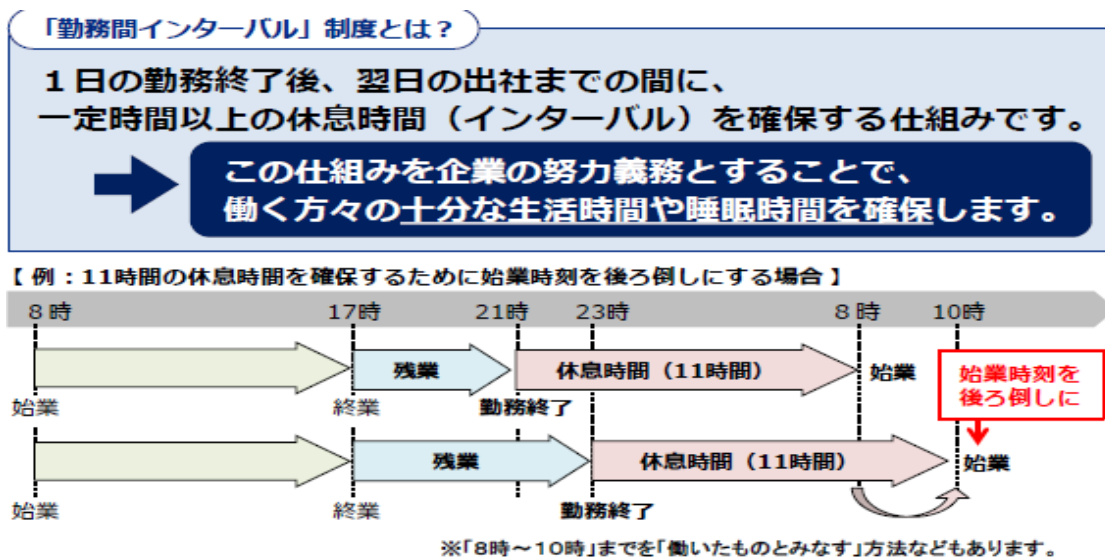
※全労連は、「無記名投票」「労基署等第三者による投票管理制度」を提案。

2) 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。※事務スペース、事務機器（イントラネットや社内メール含む）の提供等

1.1. 勤務間インターバル制度

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が改正され、「事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な就業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない」（第2条）とされました。努力義務ではありますが、初めて勤務間インターバル制度の導入を促す法律が成立しました。積極的に要求し実現していきましょう。普及すれば欧州のように義務化する展望も開けてきます。



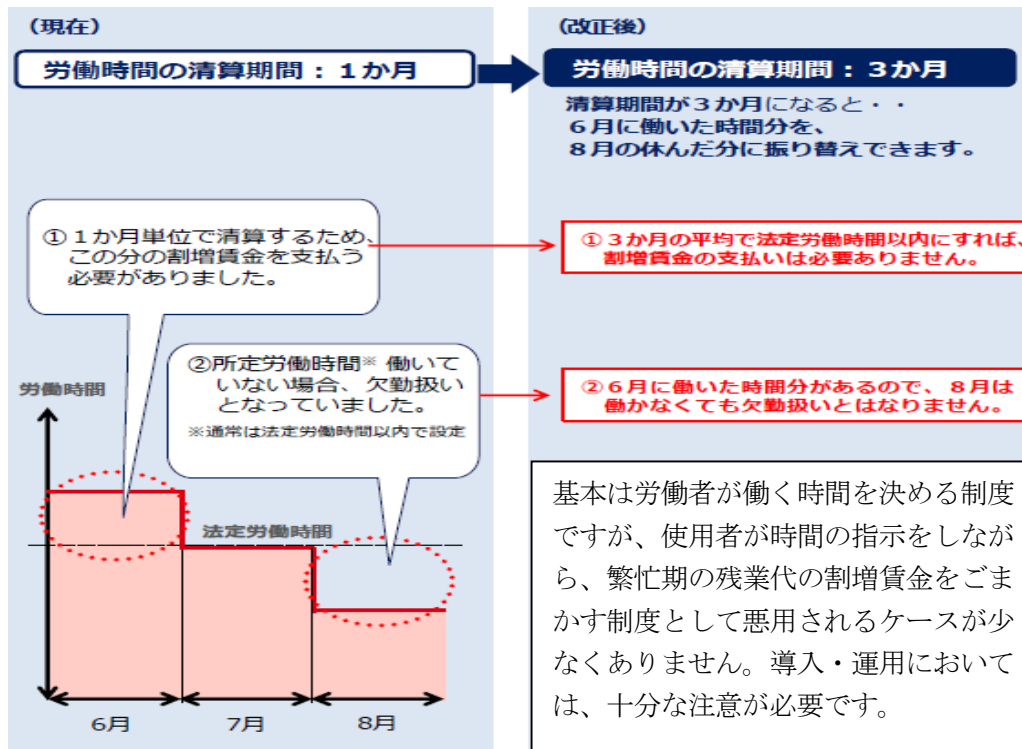
Ⅲ 労働時間規制の緩和策

1. フレックスタイムの精算期間の延長…要注意

- 1) フレックスタイム制度の導入には、労使協定と就業規則で、始・終業時刻の決定権を労働者に委ねる旨の規定が必要です。実際には始・終業時間を指定するコアタイムを長くとったり、残業代未払いをするなどの違反事例も多くみられます。規定と運用の双方について注意する必要があります。
- 2) 清算期間内の総労働時間の合計は、週平均40時間を超えてはなりません。超えた分は割増賃金支払

い義務が発生します。清算期間は旧法では1か月以内でした。それを、新労基法では、3か月まで延長します。1か月ごとに週当たりの平均労働時間をみて「50時間」を超えたら月ごとに割増賃金を支払うこととなります。例えば、2ヶ月で清算するケースでみれば、ある月が週平均50時間でも、翌月が平均30時間であれば、時間外割増の支払い義務はないこととなります。

| 労使協定に定めなければならない事項 | | |
|-------------------|---------------------------|--|
| 1 | 対象者の範囲 | フレックスタイム制の対象となる労働者の範囲。 全社、部署単位、個人単位での運用も可能。 |
| 2 | 清算期間 | 「1か月」「1週間」のように、フレックスタイム制を適用する期間の単位。 |
| 3 | 清算期間における総労働時間 | 清算期間の所定労働時間。 清算期間を平均して週40時間以内になることが必要。 例：1か月31日あたりは177.1時間が上限 |
| 4 | 標準となる1日の労働時間 | 清算期間内における総労働時間を、その期間における所定労働日数で除して計算された数字。 |
| 5 | コアタイム・フレキシブルタイム（いずれも無しも可） | コアタイム（必ず勤務しなければならない時間）。 フレキシブルタイム（何時から何時までの間に出勤（退社）しなければならないという時間）。 |



2. 高度プロフェッショナル制度は職場に入れさせない。法改正で廃止へ！

対象労働者について、労働基準法第4章で定める労働時間の原則、時間外規制、休憩規制、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度が創設されます。施行日は2019年4月1日です。

政府は、「制度導入には労使委員会での各種要件の決議や本人同意も必要であり、対象者が望まない働かされ方はされない」と説明してきました。しかし、裁量労働制の違反事例でわかるように、労使委員会では違法な運用は防げず、労働者個人では使用者の意向に抗うことは困難です。

そもそも、労働基準法は、労働者が適用除外を求

めようとも、守らせなければならぬ法律であり、高度プロフェッショナル制度は、発想自体が労基法違反です。また、その条文（労基法第41条の2）が穴だらけで罰則も少なく、濫用を妨げないことも大問題です。

制度廃止を求めつつ、当面は職場への導入を許さないたたかいが必要です。管理監督者でもないのに、管理監督者以上に際限のない働き方が可能となってしまうと、同僚や部下、取引先にも悪影響が広がります。絶対に職場に導入させないことが肝要です。

【問題点】

- 人事権も業務の決裁権もない労働者に対し、労働時間規制の適用を外すことが合法に。
- 法律の対象業務規定はあいまい（「高度の専門的知識を必要とし、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業務」）。具体的には省令で定める（拡大は容易）。
- 自由な働き方と言いながら、労働時間の裁量を与える条項すらない（国会での批判を受け、省令で裁量付与の規定をつけることに）。使用者は、どれだけ働かせようと、時間外・休日・深夜割増賃金の支払い義務がなく、実労働時間管理の義務もないため、長時間労働をさせたくするのは必至。それを止める実効性ある手立てが制度に盛り込まれていない。
- 「成果型労働制」といわれるが、成果に応じた報酬を義務付ける規定はない。年収換算1075万円相当の支払い見込み賃金も「強い交渉力」を示すものとしては低すぎる。要件違反に罰則がないので濫用されやすい。まさに「残業代ゼロ・定額働かせ放題・過労死促進・過労死しても自己責任制度」

導入要件 ●労使委員会の委員5分の4以上で下欄の各事項を決議し、行政官庁に届け出る。

①高度プロフェッショナル制度の導入を目的とする労使委員会を設立。その際、過半数労働組合がなければ労働者の過半数代表者が、労働側委員を任命する。

②対象業務は限定列举（金融商品開発、ディーリング、市場分析、コンサルタント、研究開発）

※業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む）を受けて行うものを除く

③対象業務につかせる労働者の範囲と職務の明確化（職務記述書）。

対象者本人の同意（署名等）

※導入後の対象職務は、労使委員会を経ず、上司と本人の合意で変更可能。

④毎月勤労統計の平均給与の3倍を相当程度上回る額以上の収入の見込み

※労政審で厚労省は1075万円を主張。労側はパート賃金が基準年間平均給与額に含まれているのはおかしいと主張。経団連は小さく産む方針だが「年収400万円」までの引下げ狙う。

元厚労大臣、パソナ会長ら「**小さく産んで、大きく育てる**」

⑤「健康管理時間」（事業場内にいた時間＋事業場で労働した時間の合計）を把握。労働時間ではないことに注意。

⑥年104日、4週4日以上の日付与（週休二日相当。まとめて取得させてもいい）

⑦健康確保措置（イ～ニすべてならともかく、たったひとつを選択）

（イ）インターバル規制・24時間につき（11時間）・深夜業回数規制・月（4回以内）

（ロ）健康管理時間による1～3か月単位の上限規制（月時間外100時間及び3か月240時間）

（ハ）年1回以上の継続した2週間の休日付与

（ニ）健康診断（健康管理時間中、週当たり40時間超の時間が月80時間超え、又は本人申出の際）

●以上の②～④の要件を満たさず、⑤～⑦の措置を講じていない場合、高プロ適用とはならない。

以下の規定は要件ではない。

⑧健康管理時間の状況に応じた健康福祉確保措置（年休以外の有休付与、健康診断、その他上記で選択した健康確保措置以外のもの、代償休日、心とからだの相談窓口設置、配置転換、医師の面接指導）

⑨対象労働者の同意の撤回に関する手続き、苦情処理措置、同意しなかった対象労働者に対する不利益取扱い禁止など。

(イ)～(ニ)で「健康の確保」「手厚い仕組み」「厚労省」などといえるのか？

(イ)選択の例 13時間×256日労働 = 年3,328時間労働

年104日の休日＋有休5日付与、インターバル11時間（省令案）の休息確保でOK

(ロ)選択の例 月平均80時間の残業を毎月連続法 = 年3,008時間労働

年104日の休日＋有休5日付与、あとは毎月平均80時間（単月100時間）の残業がOK

(ハ)選択の例 1日24時間×24日労働 = 4週576時間労働 年5,808時間労働

4週(28日)4日の休日をまとめてとらせて連続勤務。閑な時期に2週間まとめて年休取得させればOK

(ニ)選択の例 1日24時間×256日労働 = 年6,144時間労働

年104日の休日＋有休5日付与、あとは事後に健康診断をすればOK

3. 裁量労働制。規制逃れの悪用目立つ。対象拡大が狙われている

裁量労働制は一定時間働いたと「みなす」ことで 実労働時間に基づく残業代支払いをしない制度で

す。対象者に具体的な労働時間の指示をしてはいけない（労働時間の裁量付与）という要件がありますが、実際には始・終業時間を指定し、長時間働かせても残業手当を払わない違法が蔓延しています。

現在は、専門業務型（19 業務）と企画業務型（本社の企画・立案、調査・分析業務）に限定されていますが、安倍政権は、これを営業職や本社以外の事業所の企画管理部門に広げようとしています。第 196 回国会では、安倍首相が「裁量労働制適用者の方が、一般労働者よりも労働時間は短いというデータもある」として示した統計に、元データの不備と比較

する統計作りの際の「ねつ造」があったことが発覚、政府は法案撤回に追いこまれました。しかし、政府は裁量労働制の実態調査をやり直したのち、対象拡大の法案を再上程しようとしています（2020 年国会？）。

他方で、残業上限規制の強化や労働時間管理の強化を嫌って、裁量労働制に逃げ込もうとする使用者が増えているとの情報もあります。過労死の温床でありかつ、過労死しても労災認定されないケースも多い裁量労働制については、職場に入れず、広げないよう注意する必要があります。

裁量労働制とは？ あらたな上限規制でどうなる？

①裁量労働制とは、実労働時間とは別に、労使協定もしくは労使委員会で、あらかじめ決議した時間働いたものと「みなす」ことができる（みなし労働時間）。協定や決議は労働基準監督署に届け出する義務がある。1987 年導入時は研究開発など 5 業務限定だったが、導入手続きの緩和をへて、対象拡大が進められている。

「専門業務型裁量労働制」（労基法 38 条の 3、同施行規則 24 条の 2 の 2 第 2 項：労使協定による）

「企画業務型裁量労働制」（労基法 38 条の 4：労使委員会の決議による）の 2 種類がある

②労働者に労働時間の裁量を与える制度であるため、始業、終業時刻の指定や具体的な残業の指示を出してはならない。それらが行われている場合、裁量労働制の要件違反となり、一般的な労働時間規制がかかることになる。労働相談では、明示・黙示の指揮命令の証拠をつかむことがポイントとなる。

③「みなし時間」に時間外・休日労働が見込まれる場合は、予め 36 協定の締結と届出が必要であり、時間外割増賃金が支払われなければならない。その際、「みなし労働時間」は、2019 年 4 月施行の新しい労働基準法の上限を超えてはならない。

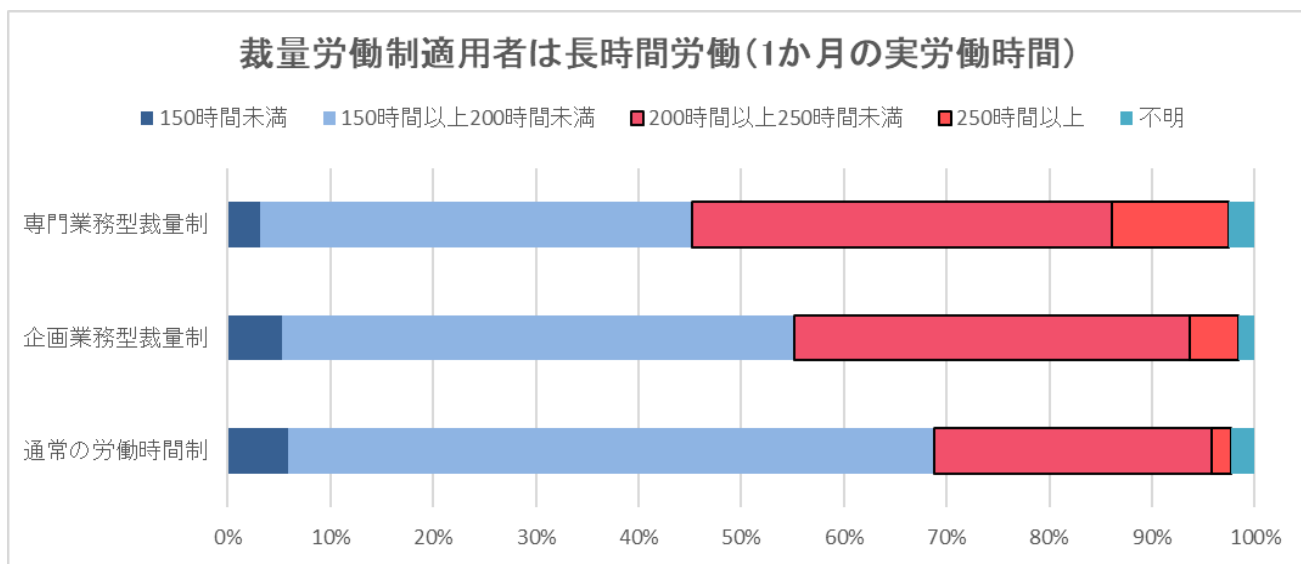
④個々の労働者の労働時間は、実際の労働時間とは別に、労使協定（専門業務型）もしくは決議（企画業務型）に定められた労働時間とみなされる。例えば「8 時間働くものとみなす」とされている場合、実際にはもっと働くことがあっても、ただちには協定や労働法令違反とはならず、割増賃金の支払い義務も生じない。政府は「自分の裁量で早く帰ることができる制度」と説明するが、そのようなケースは一般的ではない。裁量を発揮して早く仕事が終われば、追加業務を与えられ、長時間労働になることが多い。

⑤実労働時間が「みなし」時間を超えて、常に長時間労働となっている場合、みなし時間を修正し、法定労働時間を超えている分の割増賃金を支払うようにすべきとされている。しかし、現実にはこうした修正はなされない。なぜなら、労働者が「みなし時間が短すぎる」と改善を訴えても、使用者から「労働時間が長くなるのは能力がないため、生産性が低い」と自己責任にされるからである。結果、評価を下げられ、賃金も下げられ、時として雇用にもかかわるため、労働者は声をあげることができない。

これは使用者からすれば、裁量労働制は、残業をさせてもコストにならず、業務量を増やして長く働かせたくなる制度ということである（三菱電機：技術・研究職 3 人過労死）。適用外業務への違法適用（野村不動産：違法に営業職を企画業務型に）もおきていることからわかるように、労使委員会や労使協定の手続要件では、違法や濫用を防ぐことはできない。

⑥長時間労働が蔓延する状況から脱却するため、裁量労働制をやめる事例がでてきている。その際、労働者

の中から反対の声もあがることもあるが、一般的な労働時間制度への誤解を解く必要がある。一般的労働時間規制では8時間労働は1日の上限であり短いことは問題ではない。また、「仕事が早く終わったから帰る」ことを職場のルールにするのも合法である。一方で、臨時的・一時的な繁忙には36協定の範囲内で、時間外労働も可能である。自己裁量という点ではフレックスタイムも可能である。結局、裁量労働制とは「残業代を払わずに長時間働かせられる」制度以外のなにものでもなく、必要のないものといえる。



みなし労働時間制度の違法な運用の事例

1. 対象外の労働者への企画業務型裁量労働制の適用 野村不動産

マンションの営業社員 1900 人のうち、課長級の「マネジメント職」、課長代理級の「リーダー職」約 600 人に「企画業務型裁量労働制」を適用。36 協定を超えた時間外労働が発生していたにもかかわらず、割増し賃金を支払っていなかった。会社は、「中堅社員であれば、裁量を持たせて企画提案型の事業を推進できると判断した」と適用の理由を説明したが、東京労働局は対象の社員を「個別営業などの業務に就かせていた実態が全社的に認められた」と指摘。大半が「対象業務に該当しないにもかかわらず、裁量労働制を不当に適用して残業代を支払っていない」として労働基準法違法と判断。2017 年 12 月 26 日、本社、関西支社、名古屋支店、仙台支店、福岡支店の 5 事業所に対し、是正勧告を行った。会社は「未払い残業代の総額は不明。今後精査」とコメント。裁量労働制もやめた。

2. 対象外の労働者への専門業務型裁量労働制の適用 サイバード（ゲーム開発）

ゲーム用ソフトウェア開発などの専門職だけでなく、宣伝・イベント担当の女性社員にも、専門業務型裁量労働制を適用。残業時間は最大で月 80 時間に上っていたが、月 45 時間分の残業代に相当する約 8 万円のみを月給に含めて支払い、45 時間を超えて働いた部分については残業代を支払っていなかった。女性社員はストレスによる頭痛や不眠に悩まされて適応障害となり、会社を退職した。2017 年 8 月 14 日、渋谷労働基準監督署は、会社の裁量労働制の適用を無効と判断し、未払い残業代を支払うよう是正勧告した。

3. 営業職の事業場外みなし労働制の違法な運用 医薬品製造A社

直行・直帰の営業職に、事業場外みなし（1日7時間55分）を適用。法定労働時間内の「みなし」を理由に労使協定も締結せず（それ自体は適法）。しかし、実態は、1日7時間55分で済む仕事ではなく、日報作成に日々30分～1時間程度かかっている。労働者は、みなし労働時間を超えて労働した分の割増賃金支払を

要求したが、会社は「みなし労働制だから」と支払いを拒否。労働組合は、「通常必要時間」（労基 38 条の 2 第 1 項但し書き）が法定労働時間より長い場合の労使協定なしの事業場外みなしは違法であるとして交渉中。そもそも、労働時間を算定しがたいことが、みなし導入の第二要件だが、スマホにより、使用者の具体的な指示や時間管理は及ぶことから、事業場外みなし労働制を導入する要件もみたしておらず、その点でも問題ありとして、会社に是正を求めている。

4. SE職の専門業務型裁量労働制の違法な運用 システムエンジニアリングB社

SE と開発エンジニアに、専門業務型裁量労働制を適用。勤務規定に、「会社は業務遂行に関わる時間配分については、個人の裁量に委ねるものとする」としつつ、「始・終時刻については、原則としてフレックスタイム制に準じ、取り扱う」として、コアタイムを設けている（違法）。

みなし時間は 7 時間 45 分だが、実態は毎日 10 時～23 時労働で、毎日 4 時間 15 分が不払い残業。みなし労働時間が「必要労働時間」を大幅に下回る法定労働時間内で設定されている。

会社が労働者の勤務状況を把握する手段は毎月ごとの自己申告。しかし、だれも実態どおり申告しない。理由は、人事評価の低下を招くから。評価が厳しいと PIP(業績改善プログラム) の対象とされ、通常業務に加え、さらなる目標が課される。達成できないと降格・減給、退職勧奨の対象となりうる。

(以上)