

2018年

「36協定、及び適正な労働時間管理に関する調査」

集計結果報告

2018.6.20

連合静岡 労働条件局

2018年「36協定、及び適正な労働時間管理に関する調査」に関する集計結果報告

■調査実施の背景

本調査は、2016年から3年間にわたって民間組織を対象に実施し、連合静岡組織内の適正な労働時間管理について意識喚起を重ねる事により、組織全体の足元を固める目的で開始した経緯があります。

本年の調査にあたっては、折りしも、過重労働削減やワークライフバランスの取組みが重要視される労働環境にあり、「働き方改革」による法改正が議論されている状況を踏まえ、今後の監督行政に係る「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対するガイドライン」や、時間外労働の上限規制などに関する動向を意識した設問を加えて実施致しました。

また、過去2年と重複した調査依頼でご負担をかけない為に、昨年までの回答状況を鑑みた調査対象区分の設定を行って実施し、本集計結果では3年間の回答内容を一本化して報告させていただきました。

本調査結果から見た傾向をご参考にいただき、今後一層の適正な労働時間管理に向けた各組織の点検活動にご活用いただければと思います。

尚、静岡労働局によれば、静岡県内の事業所の36協定の届け出数に係る近年の推移については、経済センサスに基づいた県内の事業所数を母数とした場合、平成26年26.8%、平成27年28.7%、平成28年29.7%、平成29年30.6%と、毎年1ポイント程度ではあるが増加傾向にあり、地域においても時間外労働の適正な管理に対して意識が高まってきている状況が伺えるところです。

(1) 調査の対象及び回答状況

2018年5月末日時点【最終】

No.	産別	調査対象組織数	2016年		2017年		2018年		全体	
			回答組織数	回答率	回答組織数	回答率	回答組織数	回答率	回答組織数	回答率
1	自動車総連	98	65	66%	63	64%	64	65%	79	81%
2	JAM静岡	96	15	16%	79	82%	85	89%	92	96%
3	UAゼンセン	85	20	24%	47	55%	45	53%	58	68%
4	電機連合	31	17	55%	17	55%	21	68%	24	77%
5	電力総連	21	2	10%	15	71%	17	81%	19	90%
6	JP労組	11	9	82%	9	82%	9	82%	9	82%
7	JR連合	6	5	83%	5	83%	5	83%	5	83%
8	県私鉄	12	6	50%	10	83%	10	83%	11	92%
9	紙パ連合	16	3	19%	11	69%	10	63%	13	81%
10	運輸労連	19	9	47%	8	42%	8	42%	11	58%
11	情報労連	12	4	33%	4	33%	4	33%	4	33%
12	全国ガス	5	1	20%	3	60%	4	80%	4	80%
13	フード連合	23	9	39%	6	26%	8	35%	14	61%
14	JEC連合	12	4	33%	6	50%	6	50%	8	67%
15	ゴム連合	5	3	60%	4	80%	3	60%	5	100%
16	全自交労連	4	5	125%	0	0%	4	100%	4	100%
17	全労金	1	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
18	基幹労連	4	3	75%	3	75%	3	75%	4	100%
19	海員組合	1	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
20	全印刷	1	1	100%	0	0%	1	100%	1	100%
21	印刷労連	1	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
22	JR総連	8	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
23	政労連	9	0	0%	0	0%	4	44%	4	44%
24	交通労連	1	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
25	全電線	1	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%
26	労済労連	1	0	0%	1	100%	1	100%	1	100%
27	サービス連合	3	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	全体	487	186	38%	296	61%	317	65%	375	77%

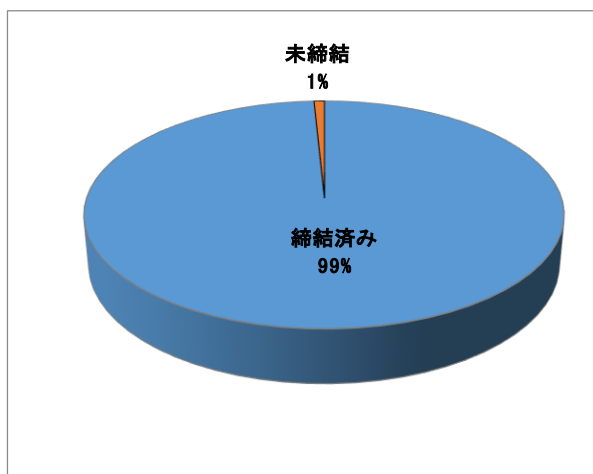
* 一部、調査対象外の組織より提出を頂きましたので集計に加えました。

(2)集計結果の概要(2016年～2018年)

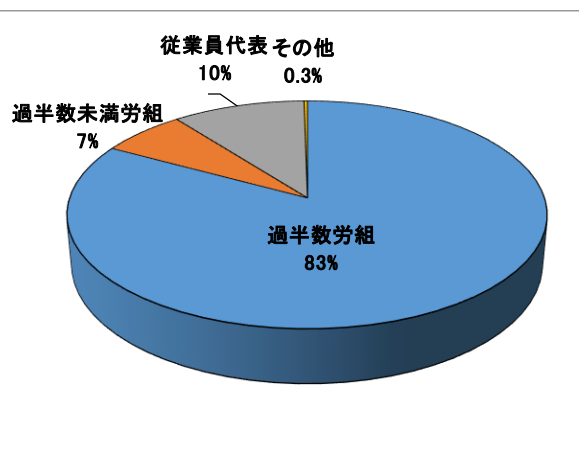
- ◎回答組織の99%が協定を締結し、その内83%が過半数労組として締結。
- ◎過半数労組として締結できない組織のうち、将来に組合員の範囲拡大に向けた組合規約、及び労働協約の改定を意識している組織が21%確認された。
- ◎締結当事者が従業員代表となっている組織は、民主的な選出方法が58%に止まっている。
- ◎回答組織のうち、88%が特別条項付労使協定、若しくは拘束時間の延長に関する労使協定を締結しているが、その内9%の組織では割増率を就業規則に定める事が必要であるとの認識が無かった。
- ◎労使協定を締結している組織の48%は法的に義務付けられていない事項(約款)でも、安全衛生管理の視点から、時間外労働の縮減や休日確保について対策を講じている。
- ◎36協定の周知義務に関する回答の中には労働組合自らが何らかの手段で組合員に伝達しているが、使用者の周知義務に沿っていない組織が11%存在した。
- ◎今回の調査では、昨年の中での課題が伺えた項目を予め選定し、該当する組織(単組・支部)には現在の状況について再度回答いただくようお願いしたが、回答状況がまばらとなり、改善状況の傾向を把握するには至れなかった。

(3)設問別の回答状況 (n=有効回答組織数)

Q1 「36協定の締結状況」 n=371



Q2 「36協定の締結当事者」 n=380

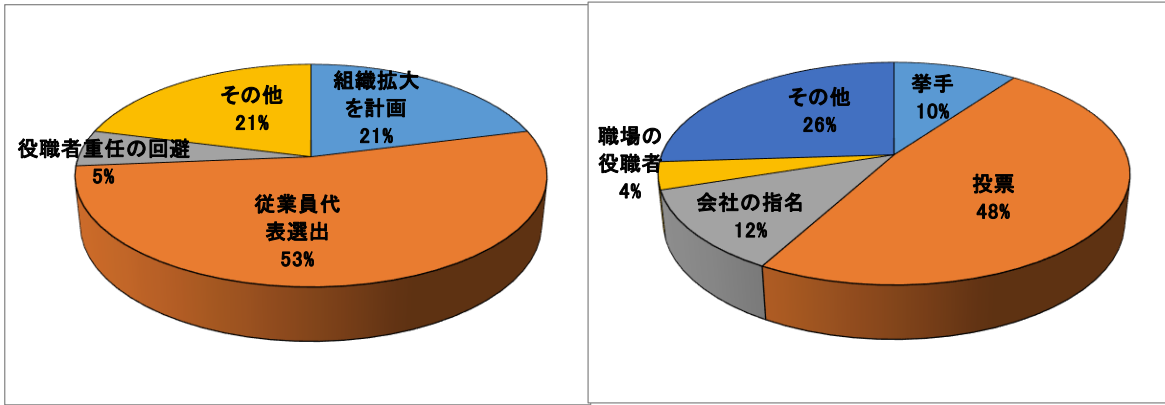


*参考：3年間の調査を通じ「未締結」と回答された組織は3組合(支部)存在した。

<締結状況と締結当事者について> 昨年の調査と同様に100%に近い組織が「時間外労働、及び休日労働に関する協定」を締結しているが、締結当事者については「従業員代表」となっている場合の選出方法で、役職者の選任や会社の指名を含めた割合が、昨年より6ポイント上昇して42%に及んでおり、民主的な選出対応について課題が感じられる。

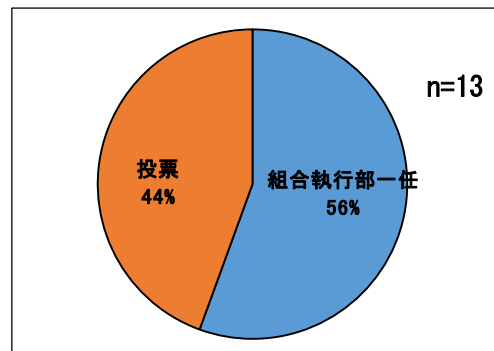
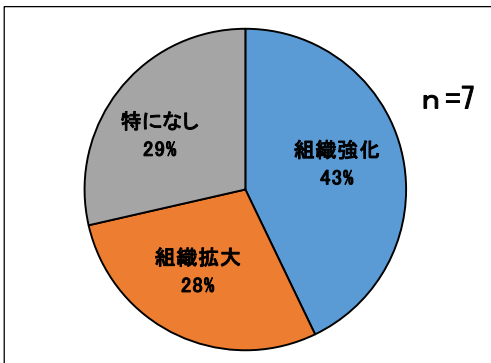
Q3「過半数労組でない場合の対策」 n=57

Q4「従業員代表の選出方法」 n=50



* Q3で「その他」を選択した12組合の回答内容

* Q4で「その他」を選択した13組合の回答内容

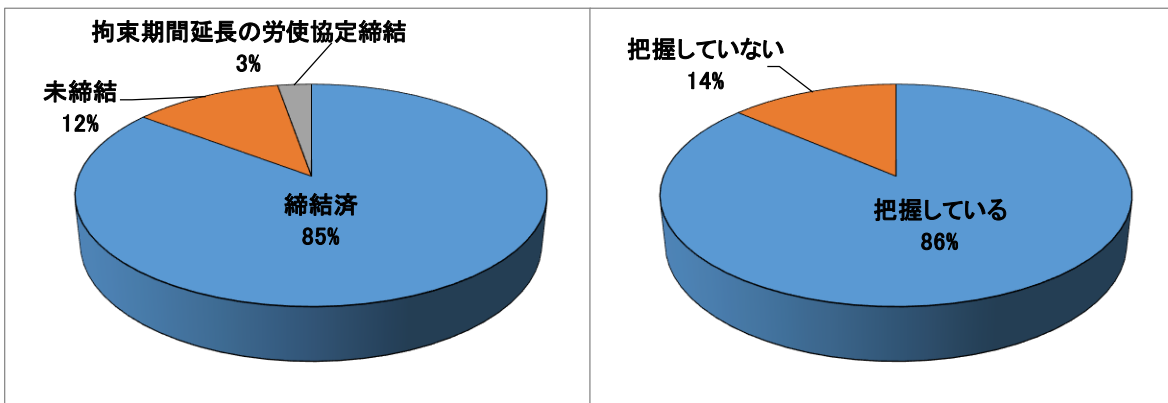


<締結当事者の課題について> 協定締結は使用者の義務である一方、労働者側の適正な締結当事者として過半数代表者となり得る組織拡大の必要性を労使で確認する事は労組の組織率向上の契機。従業員代表を選出する場合は民主的な選出方法の構築を！

Q5「特別条項付協定の締結」 n=368

Q6「特別条項付協定に係る要件の把握」 n=360

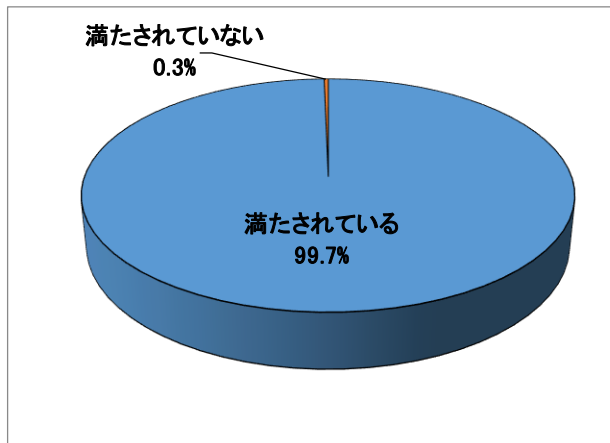
*バス・タクシー・トラックは「拘束時間の延長に関する協定」



<特別条項付労使協定の締結状況> 昨年の調査に比して特別条項付協定を締結している組織の割合は2ポイント増加したが、「要件」を把握している組織は2ポイント低下した。「時間外労働の限度に関する基準」では、締結要件を ①原則としての限度時間 ②突発的な特別の事情の具体性③限度時間を延長する場合の手続き方法④限度時間を超える回数 ⑤限度時間を超える一定の時間数⑥限度時間を越える時間数はできる限り短くするよう努める ⑦限度時間を超える時間外労働の割増率を定める ⑧限度時間を超える割増率は法定割増率を越えるように努める事 となっている。

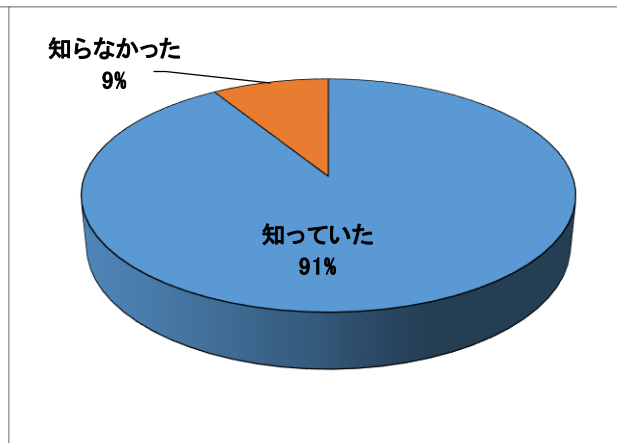
Q 7 「要件を満たした特別条項付労使協定の締結」

n=316



Q 8 「割増率の就業規則への規定」

n=314

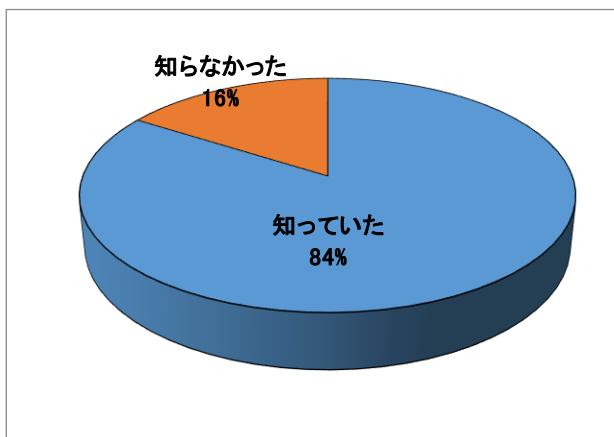


＜特別条項付労使協定の運用について＞ 昨年の調査では存在しなかったが、特別条項付協定の締結組織のうち僅か数組合において要件が満たされていない結果となった。特別条項付協定で記載した割増率は労働基準法第 89 条による「作成及び届け出義務」において「賃金の決定、計算及び支払いの方法」に係る要素として就業規則に記載する必要があるが、「知らなかった」と回答された組織が 9%存在した。

Q9) 特別条項付協定を締結も、要件を満たせない理由があると回答した組織が 1 組合存在。

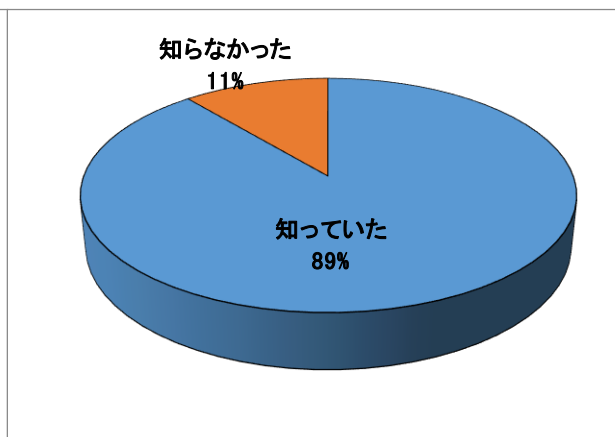
Q 1 0) 「協定書と協定届けの違い」

n=368



Q 1 1 「労働基準監督署への届出方法」

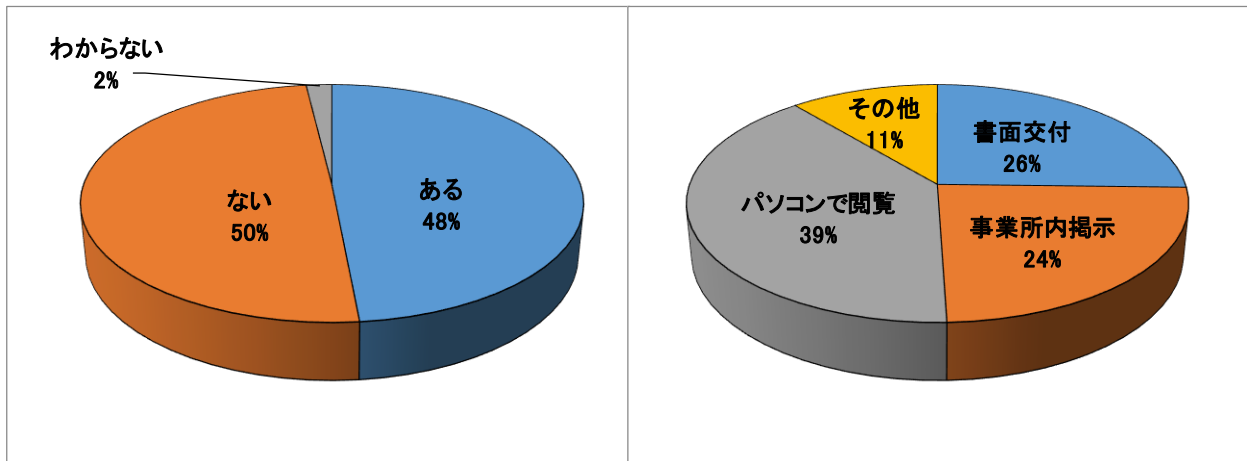
n=367



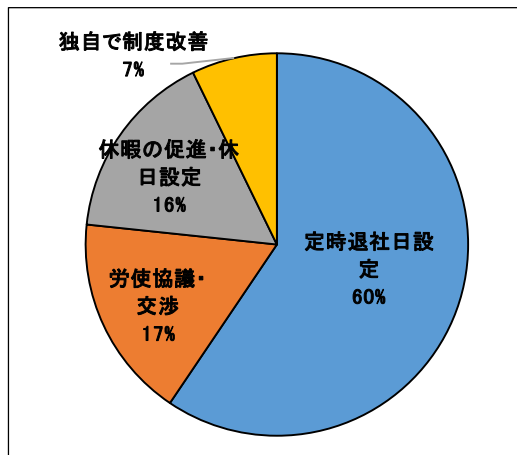
＜労使協定、及び協定届の運用について＞ 労基法 36 条では「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては～中略～労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」と定め、届け出にあたっては労働基準法施行規則第 17 条において「様式第 9 号」により行うことが示されている。組織によっては「協定書は労働協約によって代替」という回答も僅かに確認されたが、残業そのものが常態化しない為にも、「破棄条項」も盛り込んだ協定書が望ましいと考える。

Q12 「独自に定めた協定条項」 n=365

Q13 「協定内容の周知方法」 n=386



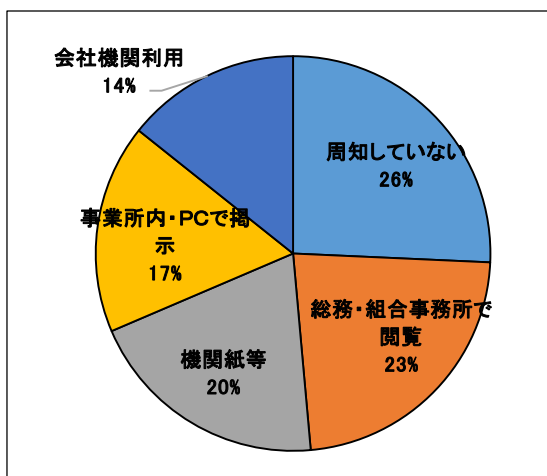
* Q12で、時短推進など協定に労使独自に定めた項目が「ある」とした177組合の回答内容
n=180(複数回答あり)



＜労使協定に義務付けられていない条項の取り組みについて＞

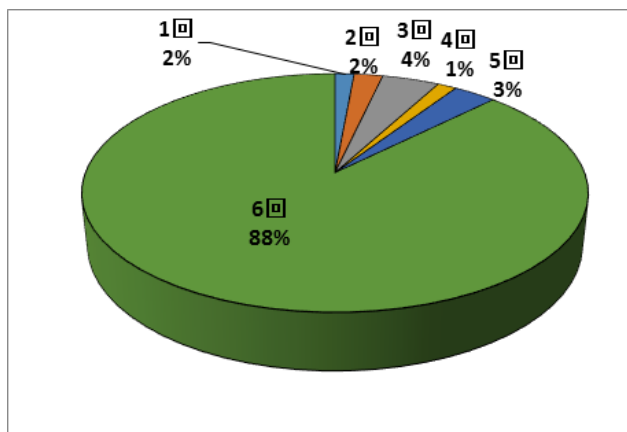
社会的にも長時間に及ぶ時間外労働をコントロールする意識が強まる中、時短推進など独自の協定内容に取り組む労使の内、何らかの名称設定によって所定労働時間で帰宅する日や、特定の休日を設ける制度を導入している組織が半数を超える規模で確認された。

* Q13で「その他」と回答した43組合の周知に関する回答内容
n=35

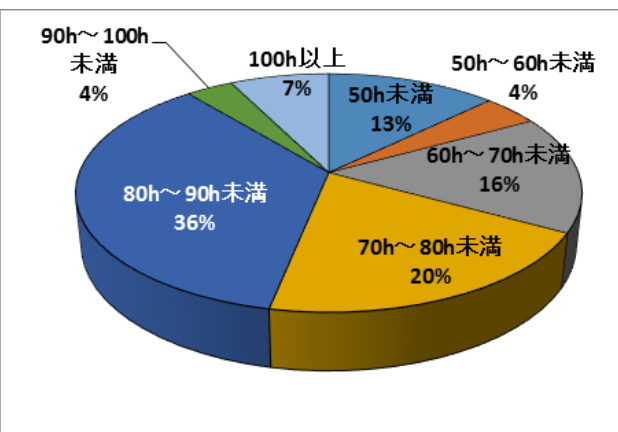


＜協定内容に関する周知方法について＞ 労働基準法第106条（法令等の周知義務）では、使用者に対し、就業規則をはじめ時間外労働及び休日労働に関する協定書も含めた各種協定について周知義務を定めている。賃金の支払根拠や適切な時間外労働、休日労働の取り扱いを明確にする事は、組合員の理解・納得を得る重要な対策であり、企業防衛の視点からも労働組合は使用者側に対し周知義務を果たすように促す事が欠かせない。尚、法第106条違反については30万円以下の罰金が規定されている。

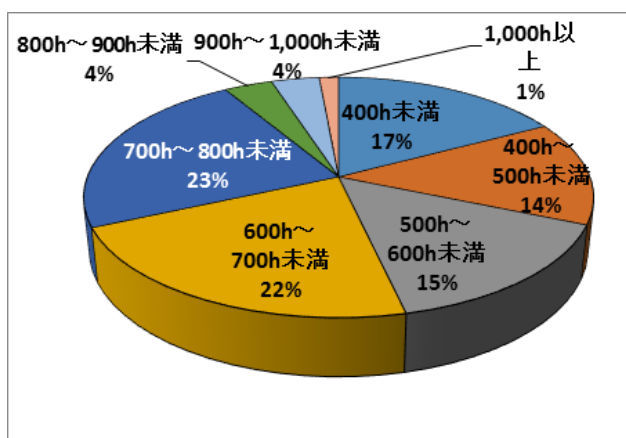
Q 1 4 「(限度時間を超える)回数」 n=279



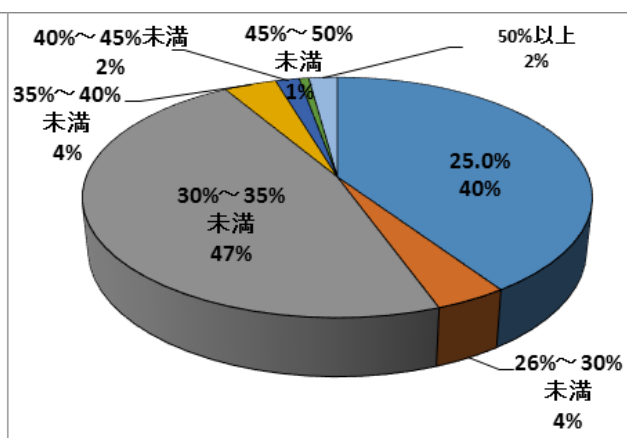
Q 1 4 「1ヶ月の延長時間」 n=279



Q 1 4 「1年間の延長時間」 n=279



Q 1 5 「月45時間を越える割増率」 n=279



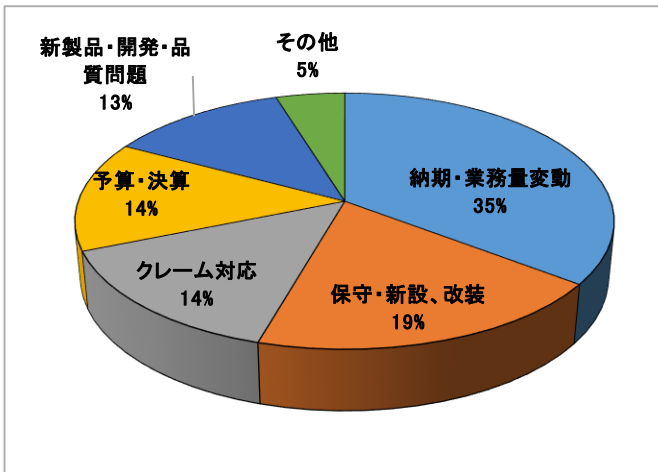
＜特別条項付労使協定で確認された限度時間を超える回数、及び延長時間について＞

働き方改革関連法案の政府案では「年720時間、1カ月は休日出勤も含めて100時間の上限設定。月45時間を超える月は年に6回、平均80時間を限度」と提示されている状況から、「1年の延長時間」については昨年と比べて縮減される事も想定したが、800時間を越える延長時間を設定する組織が昨年と比べて1ポイント増加して全体の9%存在した。また1ヶ月の延長時間についても「100時間以上」と回答した組織が昨年と同水準の7%存在しており、今後、法改正の動きを鑑みた労使間協議が望まれる。

＜特別条項付労使協定で確認された割増率について＞

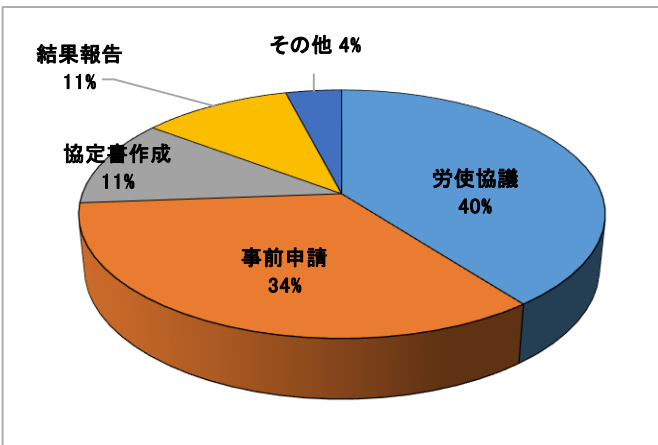
努力義務ではあるものの、特別条項付協定を締結している組織のうち月45時間を超える時間外労働について60%の組織が法定を超える割増率の設定をしている。現在、月60時間を越える時間外労働については中小企業の適用猶予を除き50%以上とされているが、中小企業においても、今後、猶予期間が解除される方向性を踏まえ、働き方に対する労使協議が望まれる。

Q 16 「労使で確認した限度時間を越えて残業させる「特別な事情」について」 n=459



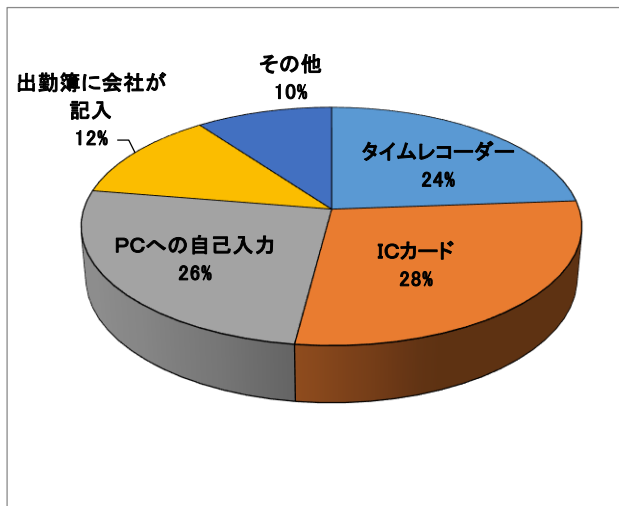
＜特別条項付協定で確認された「特別な事情」について＞ 特別条項付協定を締結している組織では、原則的な限度時間を越えて時間外労働を延長する場合、延長する「特別な事情」は突発的・臨時的なものに限られており、本調査で回答された内容も概ね要件に合致した内容となっていた。

Q 17 「特別な事情」が生じた際に労使が行う手続き方法について」 n=149

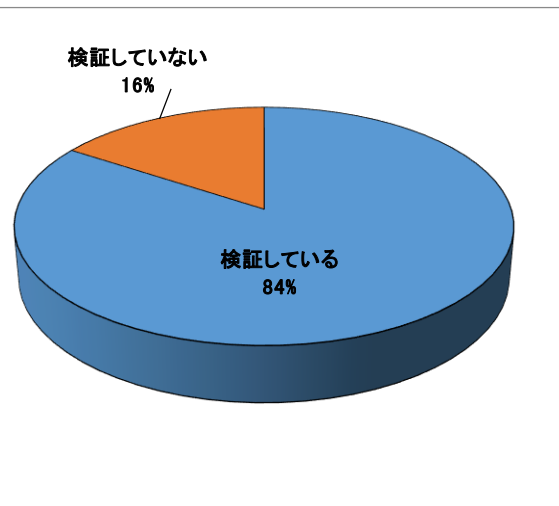


＜「特別な事情」が発生し、延長時間を認める際に労使当事者間で行う「手続き」について＞ 本アンケート調査によれば、組織内の300を超える単組・支部が特別条項付協定を締結している状況にあるが、延長時間を認める際の手続きについては約半数の組織しか回答を得られておらず、時間外労働の中身が本質的に指揮命令下における労働か否かや、安全衛生の管理面からも、単なるコスト論に止まらない労使間のチェック機能が欠かせないと考えられる。

Q 18 「実労働時間把握の手段」 n=415

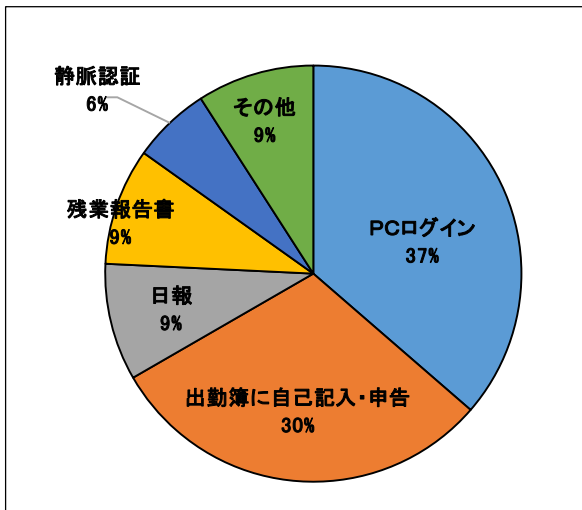


Q 19 「実労働時間に対する検証」 n=347



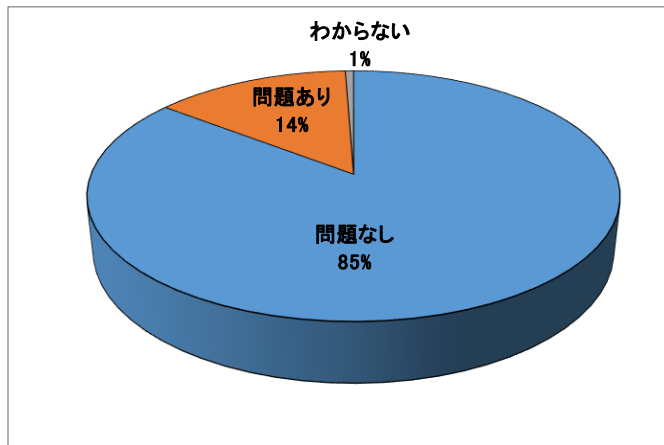
* Q18で「その他」と回答された42組合における実労働時間の把握方法

n=33

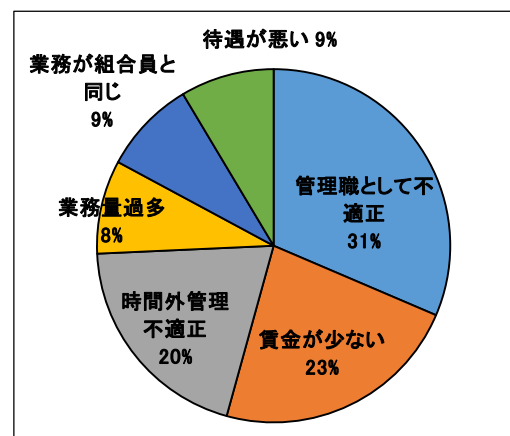


＜会社が行う実労働時間の把握について＞ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の主旨は、自己申告制の不適正な運用に伴う過重労働や未払い残業に至っている現状を踏まえ、労働時間の適正な把握に向けて使用者自らが講ずべき措置を明らかにした事にある。具体的には、①健康確保の視点から、あまねく労働者に関する労働時間管理の責務 ②指揮命令下に置かれた状態の判断 ③パソコンの使用時間等含め、客観的な記録や使用者の現認による労働時間の把握を原則とし、自己申告制による場合は適正な申告を阻害する要因を排除し、実態に即した労働時間の補正も求めている。また、④労基法108条、及び施行規則54条に基づいて労働者ごとの賃金台帳の調製や、保存期間、及び労務管理者の職務と労使協議組織の活用による管理の検証 を求めており、あらためてガイドラインを確認し、労使協議の場において適正な管理の具体性について議論する事が求められる。

Q20 「管理監督者性」 n=336

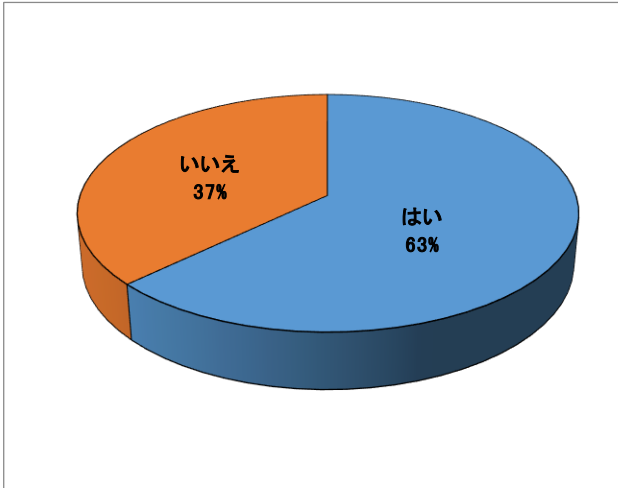


* Q20で管理監督者性に「問題がある」と回答した47組合が抱える問題点 n=35

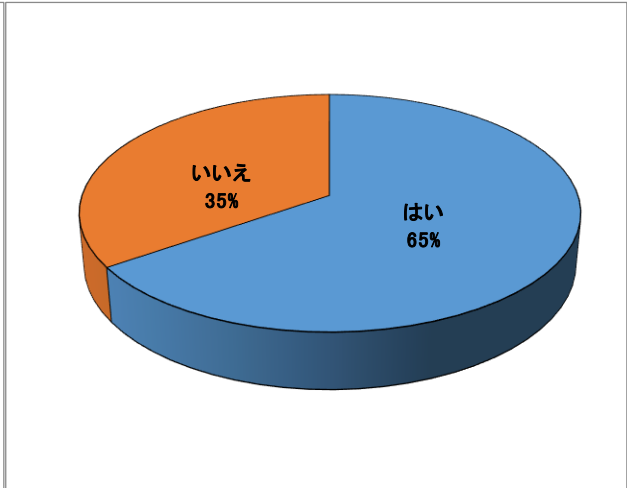


＜管理監督者性について＞ マクドナルド裁判以降の意識高まりとあいまって、適正な運用意識が向上していると思うが、3年間を通じた本調査では50近い単組（支部）において「問題あり」となっている。本年の調査では昨年に比して若干の組織で改善が確認できたが、管理監督者の適切な要件確保について労使で話し合いが全く持たれない組織など、課題解決に困難な様子が伺える。あらためて行政通達（平成20年4月1日 基監発第0401001号、平成20年9月9日 基発第0909001号）を参考に、業務上の管理者が安易に労働時間法制における管理監督者に据えられる事が無いように、企業防衛の視点からも使用者側に対して労働組合からの課題提起が必要と考える。

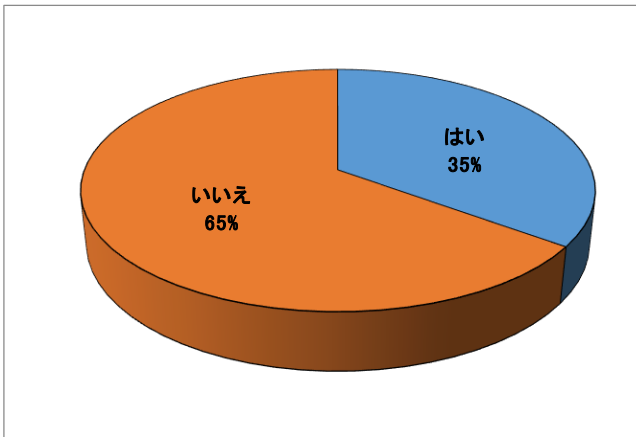
Q 2 1 「上限時間に関する労使協議の実施」
n=313



Q 2 2 「ガイドラインに対する
取組み状況の把握」 n=315



Q 2 3 「インターバル制度に関する協議」 n=314



<働き方改革関連について>

3年を通じた仕上げの調査として設定した働き方改革の流れに係る設問については、企業の利益に直結する上限時間や労働時間の適正把握に向けた労使の取り組みは、労働者保護のみならず、企業の発展にも影響する事から、6割を超える組織で何らかの取組みを意識している事が確認できたが、全ての労使で向き合う姿勢が求められる。一方、勤務間インターバル制度については、産別として春闘方針に掲げて取組みを行った組織もあったが、法案自体が「努力義務」という範疇もあり、4割に満たない組織しか協議の実施が伺えなかった。努力義務は労働法制全般に見られる表現であるが、「努力だから何もしなくて良い」ではなく、努力する義務は果たしていく労使関係が望まれる。