2021 年 6 月 17 日

化学一般労連の 36 協定の実態と労働時間管理の取り組み

化学一般労連　書記次長　　長田　学

はじめに

ご紹介いただきました化学一般労連の長田と申します。今日は化学一般労連の労働時間削減に向けた取り組みについてお話をさせてもらいます。社会的に長時間労働が問題になり、時間外労働を削減する取り組みが注目される中で、化学一般労連としても 2014 年ぐらいから、時間外労働削減への取り組みをしなといけないということになりました。それにあたってはまず実態をしっかり把握して、その上で対策の方針を考えなければということになりました。それで実態調査も行って方針を提起したということになっております。そこのお話を今日はさせてもらいたいと思います。

１．化学一般労連の労働時間短縮と時間外労働規制の取組み

2010 年に入った頃から、時間外労働の削減が社会的に課題になってきたと思いますけれども、化学一般労連は 1980 年代から労働時間、所定労働時間や時間外労働の規制について力を入れて取り組んできました。時間外労働を減らすことも、所定の労働時間を短くすることも大事なことだと考えています。化学一般労連としては年間の所定内労働時間は 1800 時間以内ということですし、時間外労働については一ケ月 25 時間以内ということにして、みんなで目指していく取り組みをやってきています。

２．年間所定内労働時間の実態

所定内の労働時間が今どういう実態にあるかということで、2017 年の結果と最新の 2020 年の実態調査の結果を表 1 に示しておりますけども、平均で 1840 時間ぐらいということになっています。より短い 1700 時間台の短い支部もある中で、1840 時間というレベルですので、まだまだ 1800 時間には遠い支部も多いということです。最長では 2000 時間とか 1900 時間とかいう支部も結構あるというのが化学一般労連の実態です。

表１　年間所定内労働時間の実態（2017 年・2020 年）

実態調査	最短	最長	平均
２０１７年度	１７０６時間	２０００時間	１８３８時間(４４支部)
２０２０年度	１,６７３時間	２,０００時間	１,８４０時間（４３支部）

３．時間外労働の把握

時間外労働の把握ということですけれども、会社からしっかり毎月のように報告をさせている支部がある一方で、化学一般労連の中でもなかなか労使の力関係の差もあって、時間外労働の把握ができていない支部も多いのが実態です。

４．３６協定調査

36 協定の実態調査は、2017 年 9 月に実施をしています。先ほど言いましたように、現状の化学一般労連全体の実態を把握した上で、時間外労働削減の方針を出さないといけないということから調査を行ったということです。

まず表 2 に回収率を示しています。当時、対象の支部数が 82 組合で、回収できたのが 49 組合で、必ずしも高い回収率にはなりませんでしたけども、約 6 割の回収になったということです。

表 2　回収数と回収率

	回収支部数	事業所数	支部総数	回収率
全関東地本	5	8	8	62.5
東海地本	7	8	8	87.5
京滋福地本	16	50	24	66.7
関西地本	19	21	40	47.5
中四国地協	2	2	2	100
全体	49	89	82	59.8

（1）協定の当事者

次が 36 協定を会社と協定している当事者ということですけれど、当該の労働組合が当事者になっている所が 89 事業所のうちの 65 事業所で、約 7 割強です。労働組合が代表になっていなくて、従業員代表の所が 23 事業所で、約 1/4 がそういう実態だったということです。

（2）協定対象期間

協定対象期間ですけれども、これについては 12 ヵ月、1 年間が 78 事業所ということで、89 事業所中の 78 事業所ですから、ほとんどが 1 年間の協定という状況です。皆さんもご存知だと思いますが、過去は結構 1 ヵ月とか 3 ヵ月とか短い協定の支部も多かったですが、最近は労働基準監督署の方が、「毎月毎月持ってきてこられても困る」ということで、「1 年間にしてくれ」と言ってくることもあって、ほとんどの所が 1 年になっています。

（3）時間外労働の協定について

時間外労働協定については、事業所内の細かい業務について、時間外労働の上限を設定するシステムになっていますので、ここでは 139 業務あったということです。その 139 の業務について表 3 で内容を見てみますと、当時はまだ限度時間 1 ヶ月 45 時間 1 年 360 時間ということが法制化されておりませんでしたので、目安時間みたいなことであったと思い

ますが、限度時間未満で 36 協定を結んでいる支部がほとんどだったということです。一方では限度時間以上ということで、1 ヵ月最大 80 時間とか、1 年間 600 時間という協定をしているとか、内容を見ると研究開発とかの業務の中で 80 時間を認めていて、結局、目安時間というのは法的効力が非常に弱くて、こういう協定も通ってしまうということだろうと思います。

表 3　延長することができる時間について

	最大時間	最小時間	平均時間	最頻時間	※限度時間	限度時間未満	限度時間以上
1 日	16	1	5.3	5	－	－	－
1 カ月	80	6	35.4	45	46 業務	83 業務	5 業務
1 年	600	60	305	360	53 業務	83 業務	3 業務

※限度時間とは 1 カ月 45 時間、1 年 360 時間

（4）休日労働の協定について

続いて休日労働の協定についてですが、36 協定というのは時間外と休日労働の届出になっていますが、労働組合の取り組みとして、この休日労働の規制は弱いというか、あまり各支部が重きを置いていないという印象を受けています。表 4 の結果としても休日労働については制限なしのところもありましたし、休日労働の回数が平均で 2.6 回ということで、4～5 回しかないところが 2.6 回というと、認識がまだまだゆるいのかなと思っています。1 ヵ月 4 回以上とか、制限をしていない支部も 15 支部あったという結果からも、少し休日については認識がゆるいと思っています。

表 4　労働させることができる休日について

	最大	最小	平均	最頻	限度回数なし
限度回数	6 回	1 回	2.6 回	2 回	7 業務
労働時間	24 時間	6.5 時間	8.9 時間	7.5 時間	

（5）特別条項付き協定について（延長を延ばす理由）

特別条項を締結している支部・事業所は 49 支部 89 事業所中、28 支部 53 事業所ということで、約半数の支部・事業所で協定化しています。

特別な事情を具体的に定める必要があり、原則として一時的又は突発的であること、全体として 1 年の半分を超えないことが見込まれることとなっているが、該当しない理由が多々見受けられました。解釈によって何とでもなるようなグレーゾーンの理由もあり、もう少し具体的な理由にするよう取り組む必要があります。

（6）特別条項付き協定について

特別条項付き協定ですが、2018 年の働き方改革関連法で上限時間が決められ、法制化されました。それまでは通常の 36 協定の上限というのは目安時間みたいな格好で緩いものでしたし、特別条項については全く規制がないというものだったと思っています。そんな中で各支部がどういう特別条項の協定をしているかという結果が表 5 になります。限度回数については 6 回となっていて、法律通りで協定がされている実態です。特別条項と言っても多くの所は、平均や最頻値の所を見ていただいたらわかりますように、新しく法制化された協定の中に何とか入っているということですし、また協定なし、すなわち、特別条項を設定していない支部もありました。これについては目安時間の範囲内で仕事を納めている事業所が 2017 年の段階でも結構あったというあたりは、長年、時間外労働を減らす取り組みをやってきた結果として、出ているのかなと思っています。

表 5　特別条項付き協定について

	最大	最小	平均	最頻	協定なし
限度回数	6 回	1 回	5.2 回	6 回	6 事業所
限度時間（1 日）	16 時間	5 時間	8.2 時間	7 時間	28 事業所
限度時間（1 カ月）	120 時間	35 時間	68.7 時間	80 時間	4 事業所
限度時間（1 年）	750 時間	120 時間	532 時間	500 時間	6 事業所

（7）時間外割増率について

表 6 が時間外割増率ですが、これについては時間外の削減とは直接関係がないので説明は省略させてもらいたいと思います。

表 6　時間外割増率について

	最大	最小	平均	最頻	法律以上
早出残業	130%	25%	29.6%	25%	17 事業所
通常残業	40%	25%	27.1%	25%	18 事業所
法定休日	150%	25%	39.3%	35%	9 事業所
法定外休日	56%	25%	34.0%	35%	28 事業所
年末年始	240%	25%	63.2%	35%	13 事業所

43 支部 44 事業所が回答

（8）その他の協定

その他の協定ということで、特徴的と思われる協定ということもアンケートに書かれたものの中から書き出しておりますので、また参考にしていただけたらと思います。

【特徴的と思われる協定】

①時間外労働の通告は前日まで、休日労働は 2 日前までに行う。
②法定外休日の労働時間は 11 時間と定める。
（定めていない場合は所定内 8 時間＋時間外 6 時間＝14 時間まで可能に）
③夜勤で法定休日に突入した場合は 2 暦日支払う。
④深夜割増協定
⑤特定曜日の時間外労働禁止
⑥時間外勤務が 1 日の所定時間以上の場合はその翌日は原則代休とする。

５．時間外労働に関する指針及び協定・要求基準

続きまして、この 36 協定の調査結果を受けて、2018 年 10 月に「時間外労働に関する指針及び協定・要求基準」を定期大会で発表して、各支部に時間外労働削減の取り組みを下記のように提起したということになっています。

（1）時間外労働問題に取り組む基本的な立場（省略）

（2）長時間労働の社会（省略）

（3）労働者が目指すべきは 8 時間労働

様々な研究によって労働時間を短縮することによって、節制と健康と知力と能率が向上することが徐々にわかってきて、長年にわたる時間短縮の実績とか、欧米での 8 時間労働研究のおかげもあって、8 時間労働制が世間に広く受け入れられるようになり、ILO の第 1 号条約で 8 時間労働制が採択されたということです。日本においても 1947 年、戦後、労働基準法が制定された時から、最初から 8 時間労働制が取り入れられたということです。

1 日 24 時間あって、8 時間は労働の時間で、8 時間は休息睡眠、そして残りの 8 時間は自分たちの自由な時間、生活の時間に使うということです。本当に健康に働き続けていくためには、8 時間の睡眠が絶対大事ですし、何のために働いているかというと、自由な時間のために働いていると思いますので、生活時間 8 時間を確保するという点でも時間外労働はなくしていく、8 時間働いたら生活できるということになっていかないといけないと思っています。

労働組合が目指すべきは労働時間 8 時間以下ということで、私たちの長時間労働抑制要求の原則は、時間外労働が必要ない賃金体系の確立であるし、仕事量の制限だということです。その原則を忘れずに時間外労働を減らす取り組みをやっていかなければいけないということです。

（4）日本の労働時間法制について

2018 年 6 月に働き方改革関連法の中で、下記のように 1 ヵ月 45 時間、年間 360 時間、

通常の協定はこういうことです。特別条項についても上限が法制化されました。

①３６協定での延長時間の上限規制（2018 年 6 月法制化）

１ヵ月４５時間、年３６０時間

②「特別条項」を結べは、例外的に限度時間を超えることができる（年間６か月まで）（2018 年 6 月法制化）

１ヵ月１００時間未満（休日労働含む）、２～６ヵ月平均８０時間以内（休日労働含む）年上限７２０時間。

（5）化学一般労連の取り組み背景

先ほど報告しました 2017 年の 36 協定調査の結果から、化学一般労連の大多数の組合では 36 協定を締結しているということです。上限時間の設定についてはバラバラで、限度ギリギリまでの協定であったり、過労死が起こってもおかしくないような上限時間の特別条項を協定した支部もあったことから、目指すべき一定の労働時間の上限基準を設けて方針を示していく必要があると考えました。本来であれば 36 協定を締結しないということが最終的には必要かもしれませんが、時間外労働が当たり前になっている現代においては、なかなかそういった方針はあげても各支部がついてくることは難しいだろうということで、労働者が団結できる上限基準を設けて、段階的に理想に近づけていく取り組みを行うことにしました。

(6)化学一般労連３６協定基準（案）（資料参照）

化学一般労連として 2018 年に出した 36 協定の要求基準で取り組んでいくことになっています。資料として「時間外労働（36 協定）要求基準（案）」を見ていただくと、化学一般労連の調査の結果と、新しく設定した要求基準がどんな関係にあるかが分かっていただけるかと思います。進んでいる支部では、すでにこの目標とする協定の基準を達成しているところもあります。化学一般労連としてはできない目標ではないと考えており、なんとかこれを全体で達成していこうということで、各支部にも要請をしました。

(7)限度時間削減に向けた具体的な取り組み

続いて具体的な取り組みです。ここが一番大事と思っています。

①時間外労働の実態を把握する

まず一つは時間外労働の実態、自分の組合、自分の事業所の時間外労働の実態を把握するということだろうと思います。生活残業と言いますか、言い方は悪いですけれど、時間外労働が当たり前で、時間外労働でお金を稼がなかったら生活できない支部も化学一般労連の中にもありますし、常態化している支部があるということで、実態をまず把握しないといけないということです。

②時間外労働の実態について労使協議を行う

時間外労働の実態について労使協議を行うことが重要です。36 協定は労使の協定ですし組合が認めなかったらできない、労働組合の方に完全に権限というかイニシアチブがある協定ですので、本当にきちんと報告させて改善をする、きちんとしたものを協定して、それを短くすることもやっていける性格のものだと思っています。

③時間外労働の実態と 36 協定内容を比較する

時間外労働の実態と 36 協定内容を比較するということで、十分それでやっていけるなら協定をさらに短くするということですし、その協定ギリギリというところにあったとしても、それでも少しずつでも短くするということを労使で話し合って協定をしていくということが必要じゃないかと考えています。

④労使で削減する

化学一般労連の方針としてあげた時に、労使で削減するという、労働組合だけではなくて、本当に労使がその必要性をちゃんと理解をして削減を目指すといことを考えていかないといけないということで、労使で削減するという項目をあげています。

36 協定は労使合意の協定なので、使用者が一方的に定めることはできません。明確な理由もなく時間外労働削減に対して否定的な対応を示す場合は、36 協定を締結しないことも視野に入れることとしました。当たり前と言えば当たり前の事ですが。最近でも、今年の 4 月に、会社が特別条項を前年よりも長くしたいと言ってきて、それまでの特別条項で十分回っていたのに、かなり延長する申し入れをしてきた事例がありました。仕事は忙しかったですが、労働組合は、4 月 5 月の 2 ヵ月間は全く時間外労働なし、36 協定を結ばない対応をとりました。特別条項をめぐって 36 協定が結べないという状態が起こり、残業ゼロで企業運営せざるを得ないことが発生しました。6 月にやっと 36 協定が結べたわけですが、それくらい厳しくいかないといけないと考えています。

使用者の方が責任を持って仕事の改善見直しをして、時間外労働の削減に取り組む体制を労使で確立しないといけないと考えています。それにあたっては削減された時間外労働分の人件費は賃金に反映させるということを、労使でちゃんと確認をして取り組むことが必要ではないかと思っています。働き方改革関連法ができて、時間外労働削減が、社会的にも注目される中で、実際に短縮した時間外労働については賃金に反映させるという対応を取った企業もありましたし、報道もされたと思います。できないことはないと思います。時間外を払っても利益を上げてやっているのだから、残業代を払う力がある。それを労使で協力して時間外労働をしなくても済むようにした。労働者側の努力もあるわけですから、それは賃金に反映されて当然という立場で、しっかりと会社にも取り組みの最初から話をして進めていくことを提案しているところです。

６．時間外労働の把握と規制強化について

最後に、時間外労働の把握と規制強化ということで、今日お話ししてきた内容をまとめたいと思います。時間外労働の削減については 8 時間労働制の意義を組合員と共有をする

こと、会社とも共有しないといけないかもしれません。そして賃金水準の引き上げに全力をあげる。春闘で賃金を引き上げる努力をしないといけないということです。

1980 年、もう 40 年前ぐらい前になると思いますが、その時に労働界が求めた賃金水準は、化学一般労連もそうですが、年齢×1 万円の水準だったと思っています。なかなか、この水準に到達できないというか、1997 年ぐらいまでは上がったわけですが、そこからはどんどん下がっている状況もあり、なかなかこういう水準に達していません。実際、36 協定の調査を見ても、この水準を確保している支部の時間外労働は極めて少ないという実態になっています。時間外労働削減の取り組みをやっていく中で、残業がなくなると生活ができないということになると、時間外労働の規制であったり、削減の取り組みは、労働者の要求にならないということが一方であると思います。

仕事の改善効率化などで削減できた時間外労働手当分についても、労働者の賃金に反映させることについては、労使が合意をして対応していくことが必要だろうと思っています。仕事の改善効率化のドライビングホースにもなりますし、改善・効率化の努力などはちゃんと賃金に反映されるということであったり、また春闘とか一時金の交渉の中で自分たちの賃金水準をあげていくということを、一方では強力に行っていかないと、なかなかこの時間外労働削減の取り組みは、前に進まないのではないかと思っています。

ありがとうございました。

（資料）

時間外労働（36条協定）要求基準（案）

化学一般労連・時間外上限要求基準を到達点とし段階的に是正処置を行う

（すでに各項目の基準に到達している事業場においては支部で協議し、さらに限度時間短縮の向上に努める）

		化学一般上限要求基準		化学一般労連調べ（2017年）			法　規　制				労基法
				平　均	最　大	最　小	1日	8時間			第32条
所定内		1,800時間	日勤者所定内	1,838時間	2,000時間	1,706時間	1週	40時間			
			交替者所定内	1,824時間	2,000時間	1,715時間	年間	2,085時間 当面2,000時間以内努力義務			
時間外労働	通常残業	1　日	2時間	5.3時間	16.0時間	1.0時間	大臣告知限度基準	一週	15時間	変形労働時間対象者 14時間	第36条
		月	25時間	35.4時間	80.0時間	6.0時間		一カ月	45時間	42時間	
		年　間	200時間	304.9時間	600.0時間	60.0時間		年間	360時間	320時間	
	（特別条項）	一般労働者					（特別条項）	現状無制限			
		1カ月	45時間	68.7時間	120時間	35時間		政府の特例合法化			
		1年間	360時間	531.6時間	750時間	120時間		1日11時間			
		1年単位の変形労働時間対象者						月100時間未満			
		1カ月	42時間					年720時間			
		1年間	320時間					法定休日込み960時間			

「時間外・休日労働が1カ月あたり45時間を超えた労働者に対して、医師（産業医）の面接指導を実施」

労働時間短縮が困難な支部においては早急に割増率の引き上げを行う

割増率		通常残業	40.0%	27.1%	40.0%	25.0%	・大企業1H～59H＝25%	第37条 第138条
		法定休日	50.0%	39.30%	150.0%	35.0%	45H超～60Hまで＝25%超努力義務	
		法定外休日	40.0%	34.0%	56.0%	25.0%	60H～＝50%	
	特別条項	1カ月	45時間以上	47.5H以上	60H以上	25H以上	・中小企業1H～59H＝25%	
			50.0%	32.9%	50.00%	25.00%	45H超＝25%超努力義務	
		1か年	300時間以上	345.7H以上	360H以上	300H以上	【中小企業は当分の間適用猶予】	
			50.0%	27.00%	33.00%	25.00%		
協定締結対象期間		可能な限り短期間で締結していく		1カ月	4事業場		有効期間は最長三年までの協定可	施行規則 第16条2
				3カ月	3事業場		厚労省の通達では1年が望ましい	
				6カ月	4事業場		（労基署の事務的な問題の理由で）	
				12カ月	78事業場		労使で短くできる方がよい1年未満	
休日労働	月回数	1.0日		2.6日	6.0日	1.0日	4週連続休日出勤を命ずるのは割増賃金を払えば法的制限はない。	第35条
	時間	8時間		8.9時間	24時間	6.5時間	毎週少なくとも1回の休日（あるいは4週4日の休日）	
特別条項手続き		特別条項突入するには労働組合の協議を得る原因・対策の文書要求		通　告	9事業場		【限度時間の年6回の定め】	第36条 特別条項
				協　議	36事業場		1日を超えて3カ月以内の期間と1年間	
回　数				5.2回	6回	1回	1日と休日の限度時間・日数は対象なし	