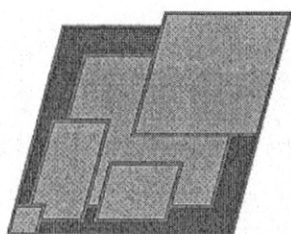


『連合山形寄付講座』

労働時間について



変革の時代に変わらぬ思い
つなげよう輝く未来(あした)へ

電力関連産業労働組合総連合
山形県電力総連 伊藤 幹男

1

本日の内容

1. 労働組合の組織紹介
2. ワークルールの基礎知識
3. 労働時間について
4. 今日的な課題

2

労働組合の組織

◆単組(単位労働組合)の役割

日本では、多くの組合が企業別に組織されています。

◆産別(産業別組織)の役割

企業別労働組合は、職場に密着した企業内での活動には大きな役割があります。

◆ナショナルセンターの役割

産別や単組がさらに大きくまとまったのが「全国中央組織」いわゆるナショナルセンターです。

◆国際組織の役割

労働組合の国際組織として国際労働組合総連合があります。

電力総連の組織図(1)

・161カ国の国と地域、
約1億7,580万人が参加。

・労働組合のナショナルセンター「連合」で、51の構成組織が加盟し組合員は約675万人。
・全ての働く人のために、雇用と暮らしを守るため活動しています。

・産別として「電力総連」12組織、230の単組が加盟。発電、電気設備の工事・保守のほか、交通、情報通信、不動産など、多彩な業種が参加する連合体。

国際労働組合総連合 (ITUC)
自由で民主的な労働運動の国際労働組織

連合 (日本労働組合総連合会)
日本のナショナルセンター

電力総連
(全国電力関連産業労働組合総連合)

インダストリアル日本化学エネルギー労働組合協議会 (インダストリアル・JAF)
電力、化学、石油、ガス、ゴム、紙/パルプ、金属、繊維などの労働組合で構成されています。

・IGU (IndustriALL Global Union)
世界140カ国、約5,000万人が加盟

・単組として「東北電力労働組合」が加盟

業種別部会連絡会
業種ごとの部会(4部会)、連絡会(10組織)に属し活動します。

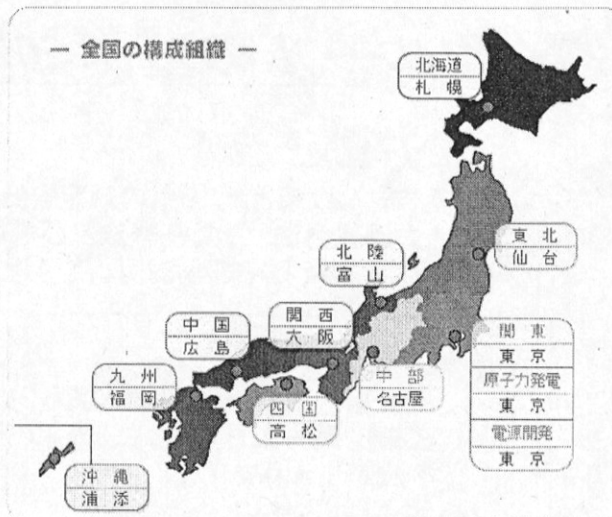
構成総連
構成組織(12組織)単位で加盟します。

都道府県電力総連
●都道府県地域内での活動を行います。
●主に地方連合への対応を行います。

加盟組合
活動の原点となる企業別単位労働組合で、直接組合員との接点となります。

電力総連の組織図(2)

電力総連の組合加入率は
正社員のほぼ100%が加入(ユニオンショップ制)
 しており、12組織の連合体
 です。



5

ワークルールの基礎知識

1. 労働三権

日本国憲法は、第28条において「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と規定し、働くものの団結権・団体交渉権・団体行動権を保障しています。

◆ 団結権

労働者が経営者に対し、対等の立場で労働条件の維持・改善を目的とする活動を行うために、労働組合の結成や、これへの加入など自主的に団結することを保障した権利です。

◆ 団体交渉権

労働組合と経営者が賃金・労働条件などに関して交渉する権利です。

◆ 団体行動権

団結権・団体交渉権も効果的なものとなります。ストライキなど争議行為を行うときは、組合員または代議員の直接無記名投票で、過半数の賛成を得てスト権を確立しなければなりません。

6

ワークルールの基礎知識

2. 労働三法

憲法第27条と第28条の規定を受けて制定されている労働法の中心的法律で、労働組合法、労働基準法及び労働関係調整法の三つの法律を指します。働く者の権利を守るために使用者を法に基づいて規律するための法律です。

◆労働基準法

労働基準法は、働く者の人間らしい生活の保障という見地から(第25条, 存在権), 勤労条件について法律で定めることを宣言し(憲法27条2項)労働基準法が生まれました

◆労働組合法

労働組合法の目的は, ①労使対等の関係づくりを促進して労働者の地位を向上させること, ②労働組合を組織し, 団結することを擁護すること, ③団体交渉を通じて労働協約を締結することを助成すること等です。

※「不当労働行為」とは(シート8で説明)

◆労働関係調整法

労働関係調整法については, 労働関係の公正な調整をはかり, 労働争議を予防し, 又は解決して, 産業の平和を維持し, 経済の興譲に寄与することを目的とした法律です。

7

ワークルールの基礎知識

※不当労働行為とは

- (1) 不利益取扱い(労働組合の組合員であること, 組合に加入したり結成しようとしたこと, 労働組合の不当な行為をしたことを理由に解雇やその他の不利益な取扱をすること)
- (2) 団交拒否(正当な理由なく団体交渉を拒否すること)
- (3) 支配介入(労働組合の結成、運営に対し支配介入すること)
- (4) 経費援助(労働組合の運営に要する費用を援助すること)
- (5) 労働委員会への申し立てを理由に解雇その他の不利益取扱をすること 等

8

ワークルールの基礎知識

3. 安全衛生・災害補償

労働災害とは、労働者が労働に関係した事故でケガや死亡、仕事が原因で病気(職業病)になったりしたことを言います。労働災害が発生した時は、労基法による災害補償または労働者災害補償保険法による災害補償によって保障されます。

4. 労働協約・就業規則

労働協約は、労使が団体交渉により合意し、その内容を文書化して労使の代表者が署名又は記名押印したものを言います。(労基法第14条)

就業規則は使用者に作成制定が義務付けられている(労基法第89条)もので労働者の労働条件・待遇を中心に服務規律などが定められています。

9

労働時間について

◆労働時間とは

「労働者が使用者に雇用されて労働する時間」
(広辞苑より)

使用者(経営者)の指揮命令下において、自分や家族のために働き(労働力を提供し)その対価として賃金を得るために働く時間を「労働時間」という

10

労働時間について

◆法定労働時間とは

労働基準法では、1週間40時間 1日8時間を超えて働かせてはいけないことになっています。この労働基準法で定められている労働時間のことを法定労働時間と言います。

◆所定労働時間とは

所定労働時間とは、会社で定めた労働時間の事

(例) 始業時間 8時40分 終業時間17時20分

休憩時間 60分 完全週休2日制(土・日・休日)

11

労働時間について

◆時間外労働時間とは

①この時間外労働というのは、1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることを言います。

※36協定の締結・届出が必要

②労働基準法では、時間外労働を行わせたいときは36協定を届けた上で、125%以上の時間外労働割増賃金を支払わないといけません。

12

労働時間について

◆休日労働とは

①労働基準法では、「週1日は休日を与えなさい」となっています。
この週1回の休日のことを法定休日と言います。

この法定休日に休日労働を行わせた場合には、時間給に換算した金額の135%の休日労働割増賃金を支払わなければいけません。

例えば：完全週休二日制（土・日・休日）の会社で、土曜日に出勤させたとしても、日曜日に休日を与えていれば週1日の休日を与えている（法定休日を確保している）こととなります。

※労働基準法上、土曜日（法定外の休日）の労働については100%の賃金で構いません。

ただし、1週40時間を超えている場合は、法定労働時間を超えていれば125%の時間外労働割増賃金が必要となります。

※月60時間の法定時間超過分は150%の時間外労働割増賃金

13

労働時間について

◆フレックスタイム制とは

①就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により一定期間（1ヶ月以内）を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することが出来る制度です。

14

労働時間について

◆『36協定』とは

①労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者との労使協定において、時間外・休日労働について定め、行政官公庁に届け出た場合には、法定の労働時間を超える時間外労働、法定の休日における休日労働が認められます。この労使協定を「時間外労働協定」と言います。

なお、時間外労働時間(36協定)には限度が設けられています。

※時間外労働協定は、労働基準法第36条に定めがあることから、一般に「36(サブロク)協定」とも呼ばれています。

15

労働時間について

◆36協定

①1日8時間・1週40時間(法定労働時間)を超えて働かせると、労働基準法違反となって、6ヶ月以下の懲役又は30万以下の罰金が科せられます。

※労働基準法上は罰則が科せられることにはなりますが、36協定を届出していないことが発覚しても、通常は労働基準監督署から是正勧告が行われ、それに従って36協定を届出れば罰則が科せられることはありません。

②そこで、36協定を労働基準監督署に届け出ることにより、この罰則が免除されます。本当は労働基準法違反だとしても36協定を届出されていれば労働基準法違反でなくなるわけです。

16

労働時間について

◆36協定できる限度時間

①36協定では、1週40時間・1日8時間を超えて働いてもらうことのできる時間を協定するが、上限の時間が次のように定められています。これを限度時間と言います。

1週間	15時間	2週間	27時間	4週間	43時間
1ヶ月	45時間	2ヶ月	81時間	3ヶ月	120時間
1年	360時間				

※但し、この限度基準は大臣告示！！

②これらの限度時間は、法定労働時間(1週40時間・1日8時間)を超えて働かせることが出来る時間の事で、所定労働時間(会社で定めた労働時間)を超えて働かせる時間ではありません。

17

労働時間について

◆特別条項付き36協定

【1】36協定に定めた延長時間を超えて労働させるためには、次の事項について協定して届けなければならない。

- (1)一定の期間の「特別延長時間」、「適用限度回数」
- (2)その延長を必要とする「特別の事情」
(臨時的繁忙における具体的理由)
- (3)当事者間において定める「特別延長手続き」、具体的には、特別延長時間を利用するための協議・通知、同意、承認、届出等の具体的概要

18

労働時間について

◆特別条項付き36協定

【2】2004年4月の労働基準法の改正により

(1)「特別の事情」は、臨時的なものに限る

臨時的なものとは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものあり、全体として1年の半分を超えないと見込まれるものであって、具体的な理由をあげず、単に「業務の都合上必要なとき」又は、「業務上やむを得ないとき」と定めたもの等については、原則として「臨時的なもの」に該当しないと判断される。

19

労働時間について

◆特別条項付き36協定

(2)前(1)の主旨から、特別条項付き協定には

「1日を超え3か月以内の一定期間」の特別延長時間の協定が不可欠になり、特別条項付き協定の適用について、1年(36協定そのものには、1年の限度時間の協定が求められておりそれに対応する期間)の内、半分の期間(1ヶ月の延長限度時間の定めなら6回以内)を超えない「一定期間について特別に延長できる回数(適用限度回数)」協定にする必要がある。

20

労働時間について

◆特別条項付き36協定

【3】2012年4月の労働基準法の改正により

- (1) 限度時間を超えて働かせる一定の期間ごとに割増賃金率を定める
- (2) (1)の率を法定割増賃金率(25%以上)を超える率とするよう努める
- (3) 延長することができる時間を短くするよう努めること

※(1)は義務規定, (2)(3)は努力義務規定

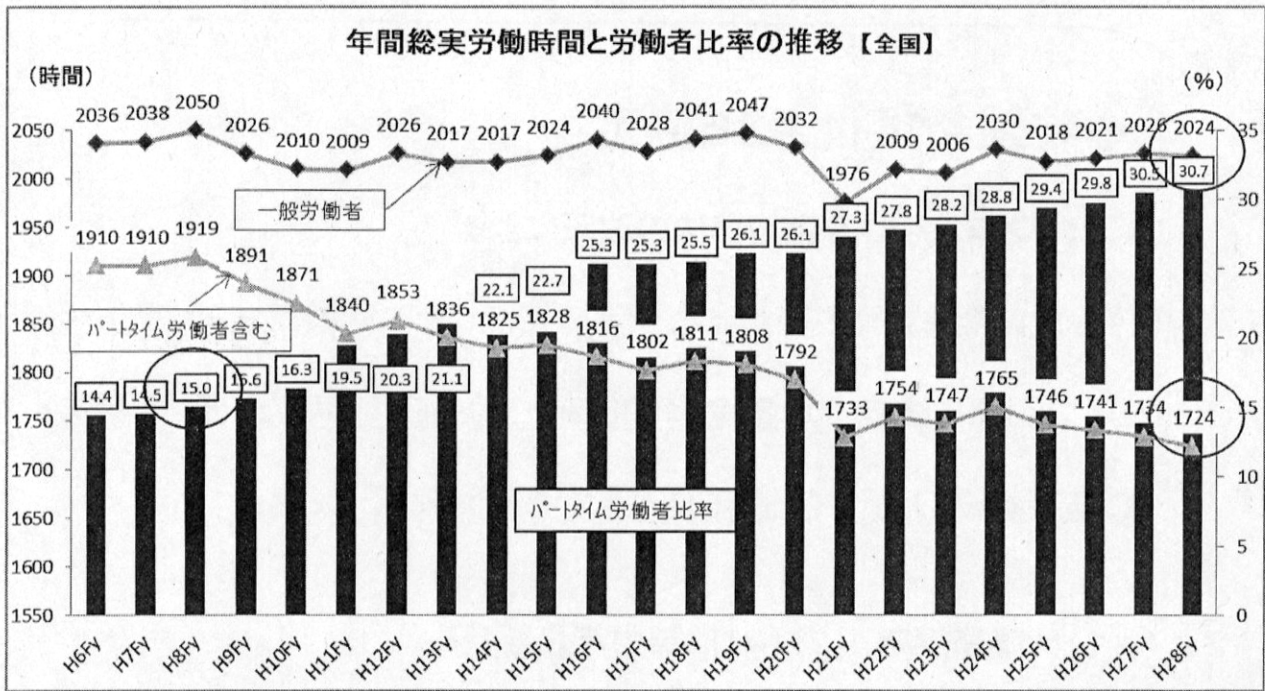
21

今日的な課題について

1. 「働き方の2極化」と「長時間労働」
2. 長期間労働による各種障害の深刻化
3. 実際の労働時間と対策 (東北電力労働組合)
4. 働き方改革への対応 (連合としての課題認識)

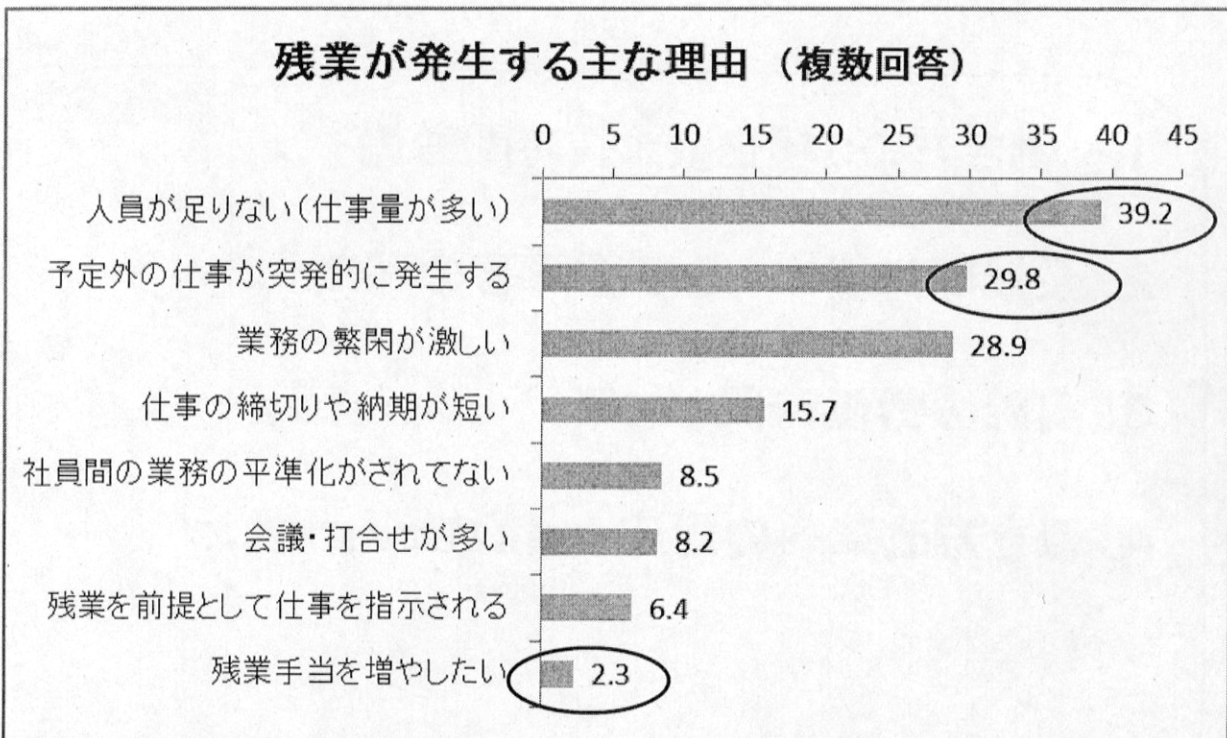
22

「働き方の2極化」と「長時間労働」



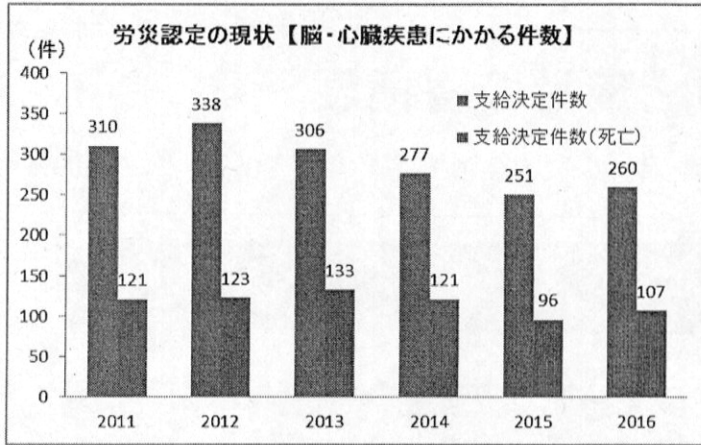
「厚生労働省(勤労統計調査)」

「なぜ、残業をするのか」



「連合調査」

「長期間労働による各種障害の深刻化」



【過労死の関係】

・時間外労働が月80時間を超えると急激に上昇

「厚生労働省(労災補償状況)」

脳・心臓疾患における時間外労働時間数別の支給決定件数

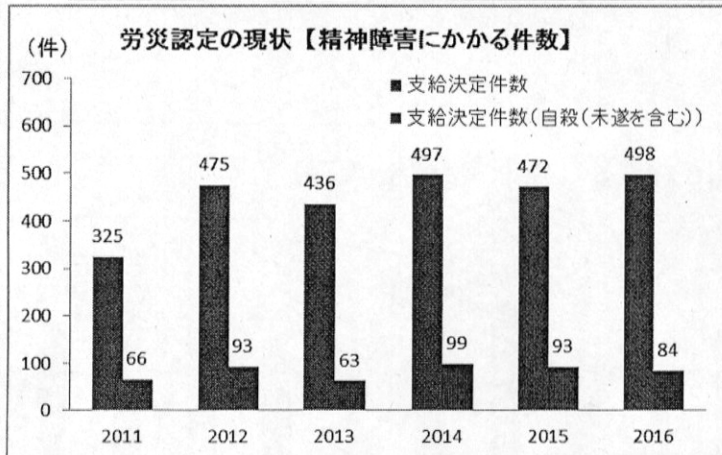
時間外労働時間数 (1ヵ月平均)	2016年度		うち死亡	
	件数	(うち女性)	件数	(うち女性)
45時間未満	0	(0)	0	(0)
45～60時間	0	(0)	0	(0)
60～80時間	14	(1)	9	(1)
80～100時間	106	(5)	51	(1)
100～120時間	57	(2)	19	(1)
120～140時間	36	(1)	15	(0)
140～160時間	18	(0)	5	(0)
160時間以上	17	(0)	7	(0)
その他	12	(0)	1	(0)
	260	(9)	107	(3)

約92%

※ 〔内〕は女性の件数で、内数

25

「長期間労働による各種障害の深刻化」



【過労自殺の関係】

・時間外労働が月80時間を超えると上昇

「厚生労働省(労災補償状況)」

精神障害における時間外労働時間数別の支給決定件数

時間外労働時間数 (1ヵ月平均)	2016年度		うち自殺	
	件数	(うち女性)	件数	(うち女性)
20時間未満	84	(46)	5	(0)
20～40時間	43	(4)	8	(0)
40～60時間	41	(9)	10	(0)
60～80時間	24	(6)	3	(0)
80～100時間	23	(2)	11	(0)
100～120時間	49	(7)	12	(1)
120～140時間	38	(8)	8	(0)
140～160時間以上	19	(3)	5	(0)
160時間以上	52	(1)	19	(1)
その他	125	(62)	3	(0)
	498	(168)	84	(2)

約70%

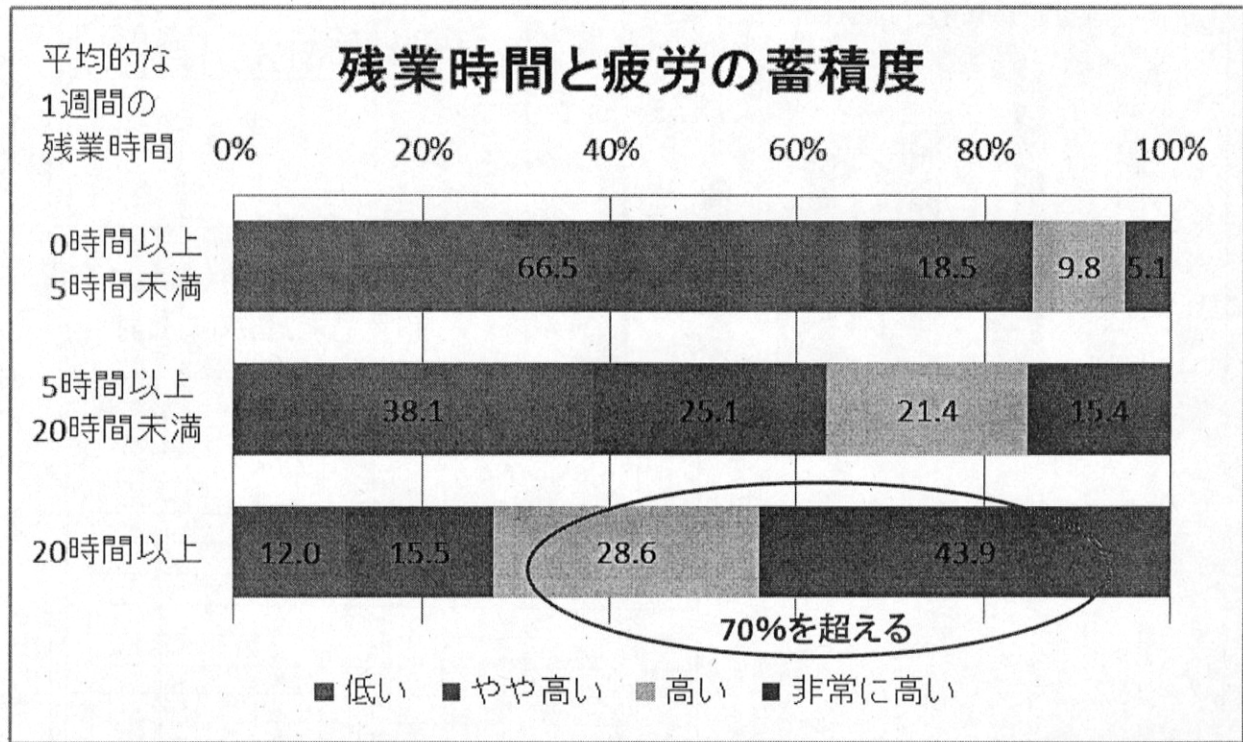
※ 〔内〕は女性の件数で、内数

26

・「氷山の一角」！警察庁の統計では、勤務問題が一因とする自殺は2,000件以上！

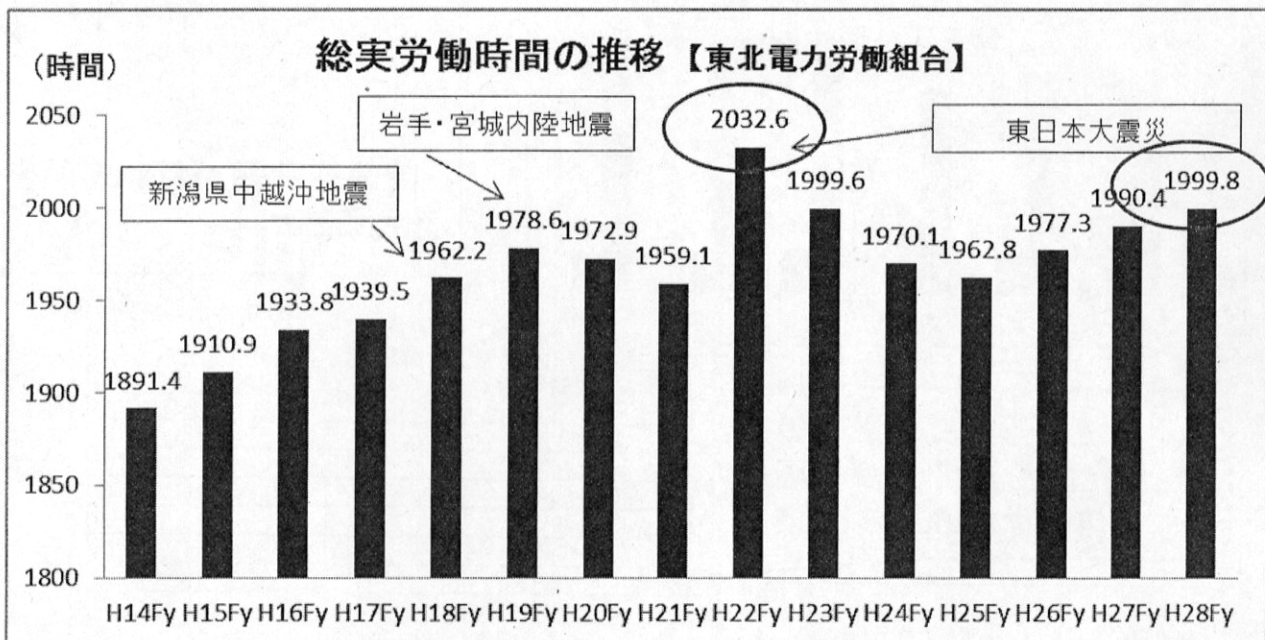
「KAROSHI」(death from overwork)として国際認知

「長期間労働による各種障害の深刻化」

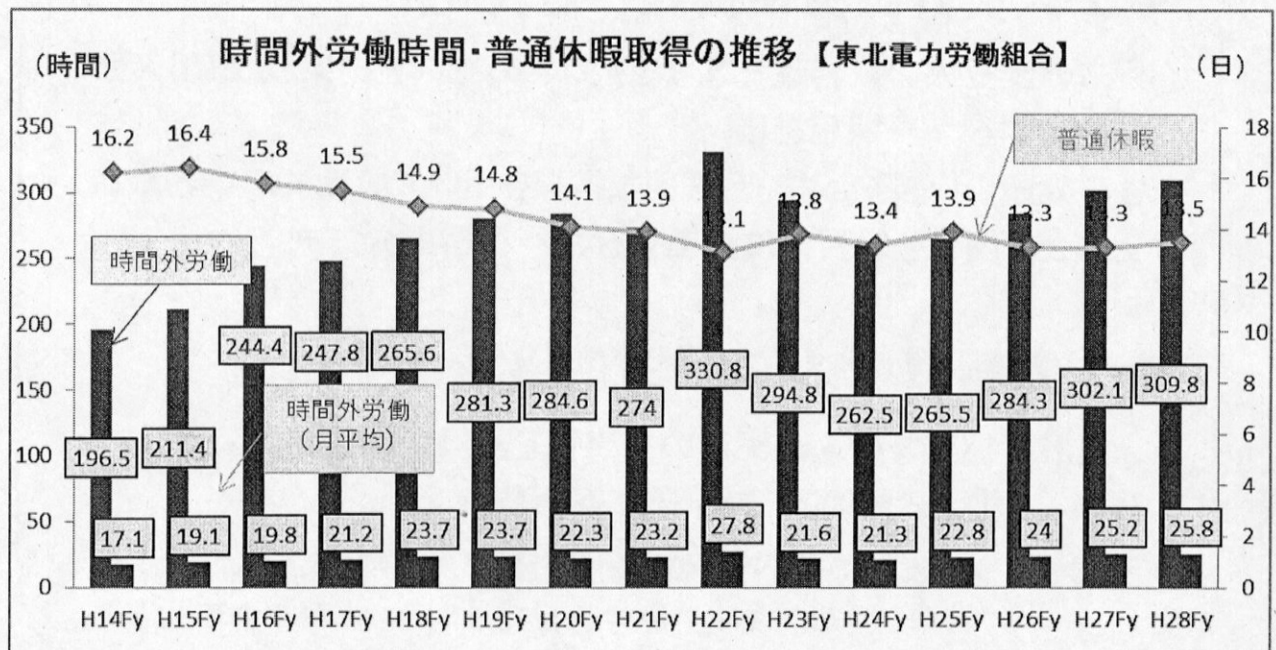


「厚生労働省(労災補償状況)」

「実際の労働時間と対策(東北電力労働組合)」



「実際の労働時間と対策(東北電力労働組合)」



29

「実際の労働時間と対策(東北電力労働組合)」

◆①独自協定の締結

- ・時間外労働・休日労働については、「36協定」を締結しているがその運用・実施にあたっては、東北電力労使間で自主的に結ぶ独自協定として「一般協定・特別協定」を締結している。

【一般協定の例】・・・①平日：20時まで ②月：20時間までなど

※一般協定を超える場合は「特別労働協定」が必要となる

【特別協定の例】・・・①早出時差勤務：原則として月4回まで

②指定休日(勤務)：月4日までなど

- ・その目的は

①36協定で締結した内容を超える恐れがないか

②時間外労働をする業務内容が適正か

を労使双方で自主的にチェックする。

30

「実際の労働時間と対策(東北電力労働組合)」

◆②人員計画労使協議・・・『入口』

- ・将来の全社大の業務量と退職者数などの動向を勘案し、採用人数を決定する。・・・採用計画
- ・各事業所の「業務全体を合理的な指標を用いて評価」し、業務量と人員との関係を総合的に評価する。・・・指標配分方式

◆③労働環境フォロー労使協議・・・『出口』

- ・人員計画協議での人員配置の妥当性を労働時間実績によって事後検証し、必要に応じ対策を立案・実施する。

※フォロー対象:①3ヵ月平均の時間外労働が20時間以上

②年間総実労働時間1,950時間以上の事業所など

31

「実績の労働時間と対策(東北電力労働組合)」

◆④ワーク・ライフ・バランス労使委員会

- ・社員が安心して働ける環境の整備などにより、「仕事」と「家庭生活、自己啓発、地域活動などに必要とされる時間」とがバランスよく組み合わせられたワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現し、従業員一人ひとりが心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮し生産性向上に寄与することを目的としている。

【労使確認内容の例】

- ①年次有給休暇の取得状況と取得促進策
- ②所定外労働の状況と削減策
- ③労働者の抱える多様な事情に対応した勤務制度
- ④特に配慮を必要とする労働者に対し事業主が講ずべき勤務制度

【注目】東北電力労使は「生産性労働協約」を締結している！

32

「連合としての課題認識：働き方改革への対応」

◆働き方改革とは

・安倍政権は「成長戦略の目玉」として、「裁量労働制の拡大」や「高度プロフェッショナル制度の創設」など、労働時間規制の緩和を提唱している。

(2015年第189回通常国会に労働基準法など改正案が提出された)

・また、「同一労働同一賃金」や「長時間労働の是正」などの実現を目的に「働き方改革実現会議」を設置。

※働き方改革実現会議には連合神津会長が労働者代表として参加

・平成29年3月に「働き方改革実行計画」を策定した。

33

「連合としての課題認識：働き方改革への対応」

◆①高度プロフェッショナル制度

・労働者が労働時間ではなく仕事の成果で処遇される働き方。

(言い換えれば…業務に従事した時間と成果の関連性が強くないもの)

・対象者は、高度専門職で一定の収入(年収:1,075万円以上)がある者。

(金融商品の開発, アナリスト, コンサルタント, 研究開発者など)

※平成18年に「残業代ゼロ制度」と多くの批判を受け、「ホワイトカラーエグゼンプション」は廃案となった。

34

「連合としての課題認識：働き方改革への対応」

◆②裁量労働制の拡大

・現在は対象者は

- ①労基法上の管理監督者・・・経営と一体的な立場で業務を行う
管理職
- ②企画業務型裁量労働制・・・企画・立案・調査・分析の職種など
- ③専門業務型裁量労働制・・・新商品・技術の開発者、弁護士
大学の教授研究など

・拡大となる対象者

- ①課題解決型の営業・・・顧客ニーズに応じた商品の開発・販売など
- ②工場の品質管理・・・全社レベルの品質管理の企画・立案・管理など

※高プロとの違いは？・・・「残業代あり」→ 労働時間規制の概念あり

35

「連合としての課題認識：働き方改革への対応」

◆連合としての考え方

- ・「裁量労働制の拡大」や「高度プロフェッショナル制度」は、長時間働いても残業代や深夜手当が支払われなくなる制度である。
- ・長時間労働が常態化し、過労死で毎年100人超の方が亡くなっている現状を鑑みれば、労働者の健康被害の防止とワーク・ライフ・バランスの確保が重要である。
- ・「裁量労働制の拡大」や「高度プロフェッショナル制度」は長時間労働を助長しかねないことから撤回を求める。
- ・①労働時間の量的上限規制と②休息时间(勤務間インターバル)規制の導入など、長時間労働削減のための規制強化を求めている。

36

「連合としての課題認識：働き方改革への対応」

◆労働時間の量的上限規制とは

- ①大臣告示に留まっている「時間外労働限度基準」を法律に格上げするとともに、特別条項付き36協定を適用する場合における上限時間規制を法定化すべき

【時間外労働限度基準とは(一般労働者)・・・シート17参照】

1週：15時間 1ヵ月：45時間 1年：360時間 など

- ②適用除外されている業務について対応を図るべき

- i. 建設業 ii. 自動車運転業務 iii. 新技術などの研究開発の業務
- iv. 厚生労働省労働基準局長が指定する業務 v. 医師

- ③36協定未締結, 36協定で定める限度時間を超える時間外労働をさせた場合の罰則化

37

「連合としての課題認識：働き方改革への対応」

(参考)時間外労働の上限設定の動き

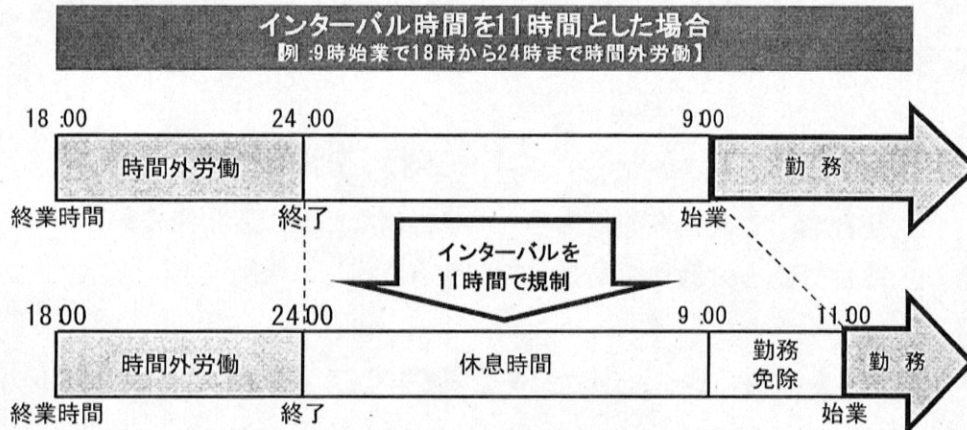
現 行		政府 案) 平成31年度施行目途)	
<p>月45時間越えの 時間上限はなし 青天井)</p> <p>月45時間越えは 1年間に6回まで</p>	<p>限度基準の例外 特別条項付き36協定)</p>	<p>特別条項付き36協定に 月平均80時間 年720時間 の上限を設ける</p> <p>月45時間越えは 1年間に6回まで</p>	<p>繁忙期) ・単月は100時間未満 ・2~6ヶ月平均は80時間以内</p>
<p>月45時間 3ヶ月120時間 年360時間</p>	<p>厚生省が定める 時間外労働限度基準 36協定) ※大臣告示による</p>	<p>月45時間 3ヶ月120時間 年360時間</p>	<p>厚生省が定める 時間外労働限度基準 36協定) 限度基準に変更なし)</p>
<p>1日8時間 週40時間 法定労働時間)</p>	<p>労働基準法32条の規定 ※本規定の労働時間を延長させる 場合は労使協定(36協定)が必要</p>	<p>1日8時間 週40時間 法定労働時間)</p>	<p>労働基準法32条の規定 ※本規定の労働時間を延長させる 場合は労使協定(36協定)が必要</p>

38

「連合としての課題認識:働き方改革への対応」

◆ 休息時間(勤務間インターバル)規制とは

- ① 十分な睡眠時間と生活時間の確保を考慮して「休息時間(勤務間インターバル)」は、24時間につき原則として連続11時間を保障することを法制化すべき

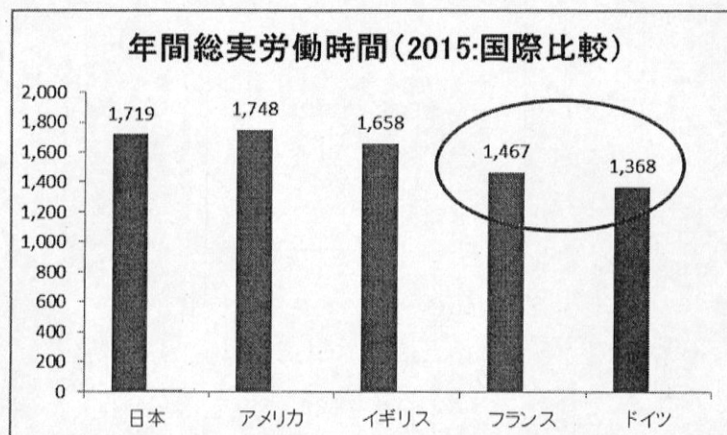


39

「連合としての課題認識:働き方改革への対応」

◆【参考】諸外国の取り組み

- EU(欧州連合)では、「基本的人権に関する憲章」において、雇用者が最大就業時間を制限する権利を持つことを基本的人権として宣言しており、イギリス、フランス、ドイツでは①原則として週48時間とした労働時間の量的上限規制を導入し、②連続11時間の勤務間インターバルを義務づけている。



「OECD:2015年」

40

最後に



労働条件でおかしいなと思った場合は連合へ

『連合山形なんでも相談ダイヤル』

①0120-154-052(行こうよ! 連合に)

または 023-625-0555まで

連合サイト

②<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

・ワーク・ルール・チェッカー(労働条件の診断)

・イッポ前ナビ(就労・生活・自立支援)

などの情報が掲載されています。