

時間外労働の上限規制

年720時間
休日労働含めると960時間
月100時間未満
月平均80時間以内

↑(特別条項)

原則 月 45時間
年 360時間

↑(36協定)

1日8時間
週40時間

適用除外
研究開発

適用猶予
建設
自動車運転
医師



羅針盤

日本共産党
三菱伊丹委員会
2019年4月
211号

しんぶん赤旗
ご購入ください
日刊 3497円
日曜版 930円

「36協定」で引き下げを 残業に上限規制

安倍内閣が強行した「働き方改革」一括法案が4月から施行されます。「残業ゼロ制度」の導入の一方で労働者のたたかいを反映したものがあります。このもとで労働条件の改善をどうすすめていくのか見てみると。

長時間労働の原因とどと定められていまして、なっている時間外労働。しかし、この基準に「残業」に初めて「罰則付きの上限」が設けられます。大企業は4月からです。

長時間労働の原因とどと定められていまして、なっている時間外労働。しかし、この基準に「残業」に初めて「罰則付きの上限」が設けられます。大企業は4月からです。ただし、新たなルールの「月100時間、平均80時間」は、「過労死ライン」と呼ばれる労災認定基準と同じ水準です。労働者の健康と生活を守るための上限とはいえず、引き下げが必要で

原則は「月45時間、年360時間(限度時間)」。臨時的な特別な事情があれば延長できますが、その場合でも「年720時間」。1カ月は「100時間未満(休日労働含む)、2〜6カ月平均で「80時間以内」(同)です。

「抜け穴」だらけしかも、「年720時間」には休日労働が含まれません。休日労働を含めると、月80時間の時間外労働を12カ月続けることができ、「年960時間」まで可能となります。「研究開発業務」は規制の適用除外されており、建設業や自動車運転業、医師は5年間も猶予され、適用は24年4月からです。

「研究開発業務」は規制の適用除外されており、建設業や自動車運転業、医師は5年間も猶予され、適用は24年4月からです。建設業は一般労働者と同じ上限とするものの、運転業は「年960時間」で一般労働者より緩い基準です。医師の上限は検討中ですが、厚労省案では特定の病院や研修医などは「年1860時間」とし、過労死ラインの2倍まで容認します。

建設業は一般労働者と同じ上限とするものの、運転業は「年960時間」で一般労働者より緩い基準です。医師の上限は検討中ですが、厚労省案では特定の病院や研修医などは「年1860時間」とし、過労死ラインの2倍まで容認します。

これまでは、「時間外労働の限度基準」で上限は「週15時間、月45時間、年360時間」な

「研究開発業務」は規制の適用除外されており、建設業や自動車運転業、医師は5年間も猶予され、適用は24年4月からです。建設業は一般労働者と同じ上限とするものの、運転業は「年960時間」で一般労働者より緩い基準です。医師の上限は検討中ですが、厚労省案では特定の病院や研修医などは「年1860時間」とし、過労死ラインの2倍まで容認します。

(2面に続く)



リストラ・長時間労働 困ったこと、悩みがあったら 秘密厳守
働くルールの110番 TEL 072-781-0122

日本共産党三菱電機伊丹委員会 伊丹市千僧6-218 革新会館内 E-Mail: melcojcp@osk3.3web.ne.jp



残業は限度時間の 「月45時間、年360時間」に

こうした中で職場から規制を強化していくたたいが重要です。

新ルールに基づき、残業時間などについて労使協定(36協定)の締結と労働基準監督署への届け出が、使用者に義務付けられます。

36(さぶろく)協定は、過半数を占める労働組合もしくは労働者の過半数代表との締結が必要です。

全労連は、この36協定で、残業は限度時間の「月45時間、年360時間」までとし、これを超える特別条項は結ばないことを基本に取り組んでいます。

過半数組合になれば要求を協定に盛り込む力が強くなるため、労働組合に入って労働時間を短縮させようと呼びかけています。

日本金属製造情報通信労組(JMITU)では、1日2時間を上限とする協定を1カ月単位で結び、超える場合はその都度、協議してやむを得ない場合に再度、協定を結ぶ支部も出ています。

指針を活用して

厚労省の指針は、「残業が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患との関連性が徐々に強まることに留意」(3条)と明記。「時間外労働は」必要最小限にとどめられるべき(2条)。「限度時間にできない限り近付けない(5条)としています。」

合法的な36協定の範

囲でも「使用者は」安全配慮義務を負う(3条)とし、「合法の範囲で働かせたから責任はない」という主張は通用しません。

残業の限度時間を超えるのは、「臨時的な特別に事情」場合に限られます。労使協定で具体的理由を定めることが必要です。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的長時間労働を招く規定は認められません(第5条)。こうした場合は業務量に見合う人員増こそ必要です。

過半数組合がない職場では、過半数代表者を選任する必要があります。代表は管理監督者でない

こと、投票や挙手などの方法で選出し、会社による指名などは認められません。

全労連は、過半数代表となり、職場の世論と運動で労働時間短縮の協定を結ばせようと訴えています。

※(記事は「しんぶん赤旗」3月26日付より転載)

「36協定」(さぶろくきょうてい)とは、「労働者に法定時間を超えて働かせる場合(残業)あらかじめ労働組合または、労働者の代表と協定を結ばなくてはならない。」という旨の内容を結んだ協定のこと、労働基準法36条に規定されているため、「36(さぶろく)協定」と呼ばれています。