

# 「時間外労働の上限規制と36協定についての調査」報告書

全労連・国民春闘共闘委員会

## I 調査の企画・実施の概要と回収状況

### 1. 調査をめぐる状況と課題

2018年6月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により、労働基準法、労働安全衛生法等が改定された。その内容は、時間外労働と休日労働への上限時間の導入、36協定の様式や要件の変更、労働時間の状況の把握と記録の義務化、勤務間インターバルの導入の努力義務化、年次有給休暇の5日取得義務化など多岐にわたる。これらの新しい労働時間法制は2019年4月から大企業に、2020年4月からは、中小企業においても施行されることとなった。

新法には、問題点が多々ある。労働組合の働きかけにより、当初案に比べれば長時間労働の是正に資する趣旨が盛り込まれるものとなったが、法に明記された労働時間の上限は、例えば「単月で100時間未満」などとされる過労死ラインであり、それを根拠に長時間残業を行わせようとする使用者もいる。職場の労働者が、長時間残業の根絶と賃金改善を目指して労働組合に結集し、交渉力を発揮して、状況の改善を進める努力をしなければ、健康を守り、働きやすく、生活の向上につながる職場をつくることは困難である。

幸い、法改正を契機として、労働時間法制や36協定への、労使の関心は高まっている。本調査は、新法と新36協定への対応が求められる、この機会に、職場における労働時間規制の要となる「36協定」のありように焦点をしばり、現状を点検したものである。

### 2. 調査の目的

各事業所における時間外労働の概況と36協定の内容などを把握し、今後の法制度闘争と職場の運動の前進に活用する目的で調査を実施した。同時に、調査への協力をとおして、各職場段階の労働組合において、新法の周知と36協定の在り方への再確認が進むことも期待した。

### 3. 調査の概要

(1) 調査対象：全労連・国民春闘共闘加盟の各労働組合の全職場組織で、36協定の締結主体である各単組・支部・分会である。国民春闘共闘委員会の交渉単位の労働組合は約3,200組織である（事業所単位の組織数まで含めた正確な数はつかめていない）。

(2) 調査実施時期：2019年6月末日の時点での状況を、2019年7～9月に記入してもらった。

(3) 設問：2019年6月末日時点での、①労働時間制度の概要、②労働時間管理の方法、③36協定の締結の有無と締結時期、周知方法、④協定締結の労働者側代表者と選出方法、⑤協定における時間外労働の限度時間、⑥特別条項の有無と上限時間、適用の手続き、⑦36協定の内容の変化、⑧時間外労働の発生理由等である。

(4) 調査方法：調査票の記入方法は、①WEBアンケート入力、②エクセルファイル入力、③紙記入の3通りとし、協定締結単位の労働組合によって調査票に入力・記入の後、各産業別労働組合もしくは、地方労連に送付され、そこから全労連・国民春闘共闘事務局に集約するものとした。複数の協定締結事業場を支部や分会としてもつ単組では、支部や分会の記入・入力のサポートと集約をしていただいた。

(5) 回収と集約：事務局の回収の締切は2019年11月末とした。1月の評議員会に中間集計の結果を発表したが、その後、地方組織単独で回収された18件を合わせて、再集計をした。

#### 4. 回収数と回答組合の概要

(1) 調査対象と回収数：10 産別労働組合と 2 地方労連（地方労連単独加盟の労働組合で「その他」と表示）から、1,160 組織の調査票を回収した（表 1）。

(2) 所在地構成：各単位組合が組織する事業場の所在地は、関東甲信が 32.8%（うち東京 12.8%）と最も多く、東海 19.3%、近畿 16.8%、九州 9.5%、中国 7.1%、北海道・東北 6.2%、北陸と四国が各 4.1%となっている（図 1）。

(3) 業種構成：「卸売・小売」（26.5%）と「医療・福祉」（26.1%）が各 4 分の 1 を占め、以下、「交通・運輸」13.5%、「製造」7.9%、「情報通信」6.7%、「建設」6.4%等となっている（表 2）。

(4) 企業や事業所の規模：企業規模は「1000～2999 人」が 32.8%で最も多く、次いで「3000 人以上」が 24.9%を占めており、組織している企業は規模の大きいところが多い（図 2）。ただし、今回の調査対象である 36 協定締結単位となる事業所の規模は、「30 人未満」（36.5%）や「30～99 人」（30.8%）の中小規模が主流である。

(5) 組合員数：事業所単位の労働組合の規模は、当然のことながら、事業所の規模にみあった人数となっている。「30 人未満」が 49.9%と半数を占め、「30～99 人」が 30.8%、「100～299 人」7.9%等となっている。

	総計
建交労	126
JMITU	26
自交総連	95
生協労連	546
全国一般	15
民放労連	54
映演労連	4
医労連	183
特殊法人労連	73
出版労連	20
その他	18
総計	1160

図 1 地方構成

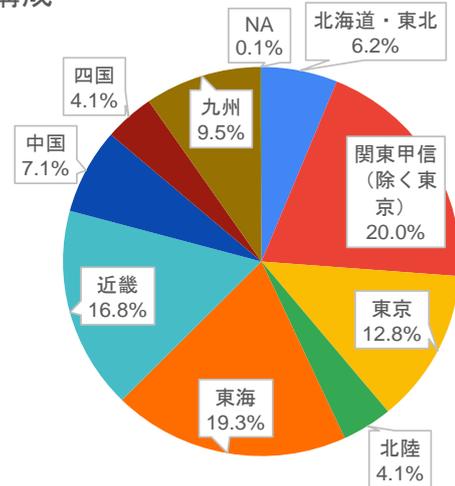
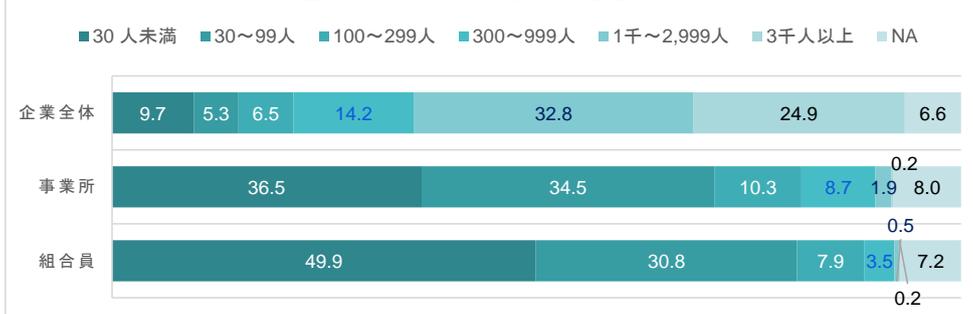


表 2 業種

	製造	建設	電気、ガス、水道、熱供給	情報通信	交通・運輸	卸売・小売	金融・保険	飲食店、宿泊	医療、福祉	教育・学習支援	サービス業	官公庁の事業所	その他	計	件数
総計	7.8	0.1	0.3	6.7	13.4	32.8	1.2	0.1	26.0	0.3	2.2	0.1	8.7	100.0	1160

図 2 企業と事業所の規模、組合員数



## Ⅱ 調査結果の概要

本調査は、36協定の内容や周知の状況などを把握することに視野を限定しており、残念ながら、労働時間の実態把握はできていない。協定から逸脱した実態の有無のチェックなどは必要という議論もしたが、記入の負荷が相当高まるため、見送ることとなった。それゆえ、以下の結果は、あくまでも協定に焦点をあてたものである点、ご留意いただきたい。

とはいえ、制度調査という制約はありながらも、多くの課題や特徴、労働組合のない世間一般の状況に比した優位性などを発見することができた。

協定内容の特徴からいえば、労働組合のない事業所が多く含まれている厚生労働省等の調査（一般的な傾向を反映したもの）に比べて、本調査対象は、①36協定を締結している割合は格段に高く、無協定という労基法違反の事例ははるかに少ないこと、②限度時間を超えるための特別条項を締結している比率は2割ほど多いが、その内容は、1か月単位、1年単位の上限のいずれにおいても、36協定の限度時間を大きく超えないように抑えているケースが多いことがわかった。

他方で、課題や問題点もみつかった。①36協定の内容を労働者に周知徹底させることができていない事業所が全体の4割におよんでいること、②重視すべき1週間単位の労働時間規制が協定において軽視されがち（締結していない事業所が多いと考えられる）こと、③1日単位の労働時間規制も弱く、長時間労働を認めてしまっていること、④生体リズムを崩す1日単位の規制の弱さをカバーするための勤務間インターバル制度の導入率は、世間一般と同程度でわずかであること、⑤長時間労働の根絶が言われる中、36協定の締結内容の方向性に改善傾向が認められず、大半は現状維持であり、なかには後退するケースもあること、などである。

全労連・国民春闘共闘は、19春闘以降、「新36協定キャンペーン」として、「協定を活用し、交渉を強める」ことを強調している。その一環として、36協定の有効期間を「1年」から数か月単位に短縮することを推奨している。今回の調査では、全体の5%（53件）とわずかではあるが、3か月、4か月、1か月単位で協定を結び、時間外労働をめぐる労働組合の規制力、交渉力を発揮する機会を増やしているケースがあることがつかめた。今後、当該単位労働組合のその実践を、質的調査で把握し、好事例として紹介することで、他の労働組合の実践を促し、広めていきたい。

## Ⅲ 調査結果

### 1. 導入されている労働時間制度

始めに、事業所に導入されている労働時間制度について確認しておきたい。複数回答の結果をみると、「交代制・シフト制」が63.4%と多く、「1か月単位の変形労働時間制」（27.9%）と「1年単位の変形労働時間制」（29.7%）がそれぞれ3割弱を占める結果となった（図3）。図から省いたが、回答比率の累計は186.9%で、平均では各調査対象が2つ弱を回答していることになる。

変形労働時間制の導入割合は、厚生労働省の調査とほぼ同水準である。変形労働時間制はシフト制と組み合わせられることで、1回の勤務で12時間～16時間労働といった過酷な働き方を可能とする。加盟組合において、こうした職場が多いことに留意し、夜勤交替制の法規制や職場における健康確保ルールの確立を求めることの重要性を指摘したい。

このほか、「事業場外みなし」（20.7%）や「裁量労働制」（13.4%）、「固定残業代」（10.9%）といった、労働時間の厳密な管理と規制の観点からみて望ましくない制度が、厚労省や東京都の調査結果よりも高い比率で導入されている点にも注意が必要である。一方、18年春闘から、普及を目指そうと

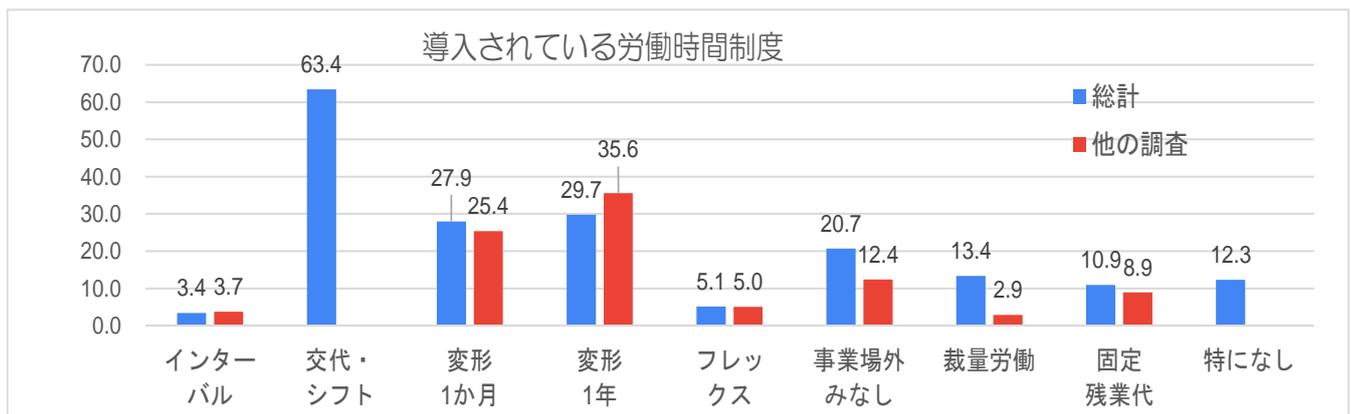
呼びかけている「勤務間インターバル制度」の導入率は3.4%と、世間並にとどまっている。

業種別にみると、「交代・シフト」は医療、福祉で9割近く、卸売・小売と交通・運輸、製造で7割前後と多い(表3)。また、製造業では「事業場外みなし」と「裁量労働制」、「1年単位の变形労働時間制」も各65%前後と多いという特徴がみられる。なお、「1年単位の变形労働時間制」は製造のほかにも、交通・運輸で56.4%、卸売・小売で42.0%も取り入れられている。一方、「1か月単位の变形労働時間制」は医療・福祉で48%、卸売・小売で35%と多いという特徴がある。卸売・小売の問題点として「固定残業代」が2割近くあることも見落とせない。

一方、「勤務間インターバル」は全体で少ないなか、交通・運輸で14%と、他の産業に比べて目立つ。ただし、これは「自動車運転者の労働時間等の改善基準」(告示)で8時間の休憩時間規制があることを考えると、この割合も多いとは言えない。

労組別にみると、「交代・シフト制」は医労連(90.2%)、自交総連(81.1%)、生協労連(74.9%)が組織する職場で多く採用されている。「1年単位の变形労働時間制」は自交総連で70.5%と多いほか、全国一般(46.7%)、生協労連(42.3%)でも4割ほどの職場が採用している。「1か月単位の变形労働時間制」は医労連(66.1%)で特に多いが、これは夜勤2交替制が導入されている職場が多いことを示す。「事業場外みなし」は自交総連(38.9%)と生協労連(34.4%)で比較的多い(表4)。スマートフォン等のモバイル機器が普及した現在、「事業場外みなし」制度は労働法で認められる根拠はほぼないともいわれるが、現実にはなお広く採用されている。

図3 導入されている労働時間制度



注：比較データのうち「固定残業代」は「労働時間管理に関する実態調査」東京都産業労働局、2017年3月。それ以外は、「平成31年就労条件総合調査」厚生労働省2018年1月1日現在の状況。

表3 導入されている労働時間制度

	インターバル	交代・シフト	変形1か月	変形1年	フレックス	事業場外みなし	裁量労働	固定残業代	特になし	総計	件数
製造	0.0	67.0	3.3	65.9	3.3	65.9	64.8	1.1	22.0	293.4	91
情報通信	5.1	5.1	1.3	1.3	12.8	6.4	16.7	2.6	10.3	61.5	78
交通・運輸	14.1	67.9	16.0	56.4	2.6	24.4	1.9	3.8	8.3	195.5	156
卸売・小売	0.0	72.2	35.2	42.0	3.7	28.1	19.2	19.9	0.5	220.7	381
医療、福祉	3.3	87.4	48.3	6.0	1.7	1.7	1.3	13.9	6.6	170.2	302
その他	2.0	17.2	9.9	11.9	15.2	16.6	2.0	0.0	52.3	127.2	151

注：業種の「その他」には「その他のサービス業」26、「金融・保険」14、「教育・学習支援」4、「電気、ガス、水道」4、「飲食店、宿泊」1、「官公庁の事業所」1が含まれている。

表4 導入されている労働時間制度（労組別）

	インター バル	交代・ シフト	変形 1か月	変形 1年	フレッ クス	事業場外 みなし	裁量労働	固定 残業代	特になし	総計	件数
建交労	6.3	58.7	17.5	21.4	2.4	1.6	0.8	2.4	15.9	127.0	126
J M I T U	3.8	15.4	11.5	0.0	11.5	15.4	7.7	3.8	65.4	134.6	26
自交総連	16.8	81.1	22.1	70.5	4.2	38.9	2.1	3.2	1.1	240.0	95
生協労連	0.0	74.9	27.3	42.3	6.4	34.4	24.4	13.9	0.4	224.0	546
全国一般	6.7	20.0	26.7	46.7	6.7	0.0	0.0	0.0	20.0	126.7	15
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	54
映演労連	25.0	50.0	25.0	0.0	75.0	0.0	50.0	0.0	0.0	225.0	4
医労連	4.4	90.2	66.1	3.8	1.1	2.2	2.2	23.0	7.1	200.0	183
特殊法人労連	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97.3	100.0	73
出版労連	10.0	0.0	0.0	5.0	25.0	15.0	5.0	10.0	50.0	120.0	20
その他	11.1	11.1	5.6	27.8	16.7	11.1	5.6	0.0	33.3	122.2	18

## 2. 労働時間の管理方法（時間外労働の算定の根拠）

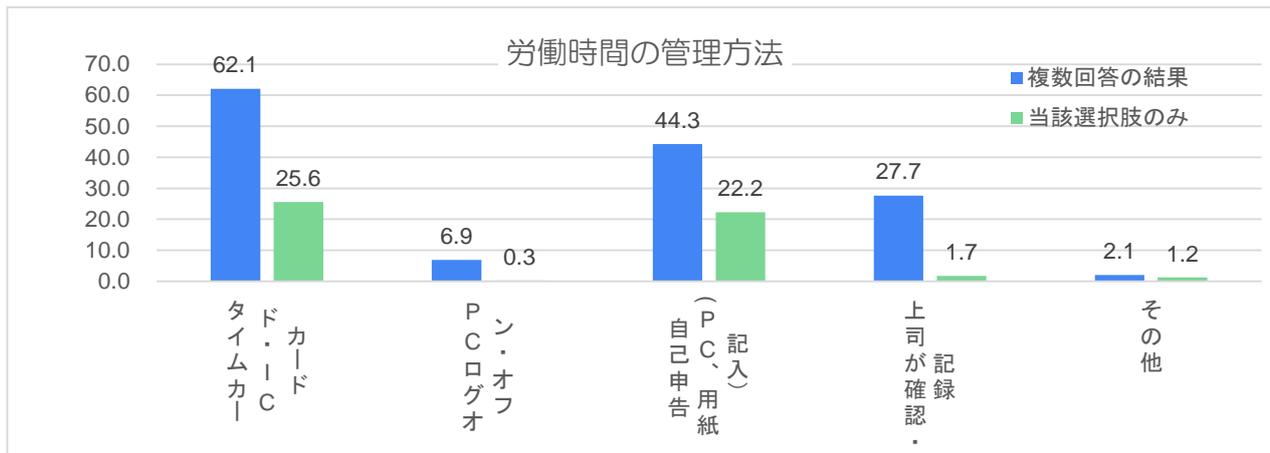
労働基準法は、使用者に対し、労働時間の適切な管理・把握責務を課している。そこで、調査対象組織の職場における労働時間の管理方法について尋ねてみた。複数回答で答えてもらった結果をみると、「タイムカード・ICカード」が62.1%で最も多く、ついで「自己申告」が44.3%、「上司が確認・記録」が27.7%、「PCのログオン・オフ」が6.9%となった（図4）。

厚労省の「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」は、「労働時間の適正な把握」方法として、①使用者の現認と、②タイムカード・ICカードなどの客観的な記録を「原則的な方法」としており、調査対象の職場では、ガイドラインに沿った労働時間管理方法を取り入れているところが多数であることがわかった。ただし、「自己申告のみ」で、他の客観的な把握方法との併用をしていないケースも22.2%と少なくない。また、形式的にはガイドラインどおりであっても、実際の運用において、実態どおりの把握と記録をしているかどうかは、別途、確認する必要がある。

業種別にみると、製造で「タイムカード・ICカード」（93.4%）と「上司が確認・記録」（81.3%）が多く、これらの併用が一般的であることがわかる（表5）。「タイムカード・ICカード」は交通・運輸と卸売・小売でも8割強が取り入れている。一方、医療では、「自己申告」（74.8%）が主流となっている点、特徴的である。なお、情報通信では選択肢を選んだ回答率は半数に満たない。

労組別にみると、「タイムカード・ICカード」の導入割合は、生協労連では9割弱、自交総連、J M I T U、映演労連、全国一般、出版労連では7割台となっている。一方、「自己申告」型が多いのは、特殊法人労連（97.3%）と医労連（80.3%）。これら労組が組織する職場では、自己申告方式が一般的であることわかるが、「自己申告のみ」を集計してみると、医労連では半数近く、建交労では3割強、特殊法人労連ではほとんどが他の客観的な労働時間把握と併用していないことがわかった。なお、民放労連はこの設問への回答がすべて空白となっていた。実態の解明が求められるのではないか。

図4 労働時間の管理方法



注：「その他」の場合の実記入としては、「みなし」「メール」「勤怠管理システム」があった。

表5 労働時間の管理方法（業種別）

	タイムカード・ICカード	PCログオン・オフ	自己申告 (PC、用紙記入)	上司が確認・記録	その他	総計	件数
製造	93.4	0.0	17.6	81.3	0.0	192.3	91
情報通信	20.5	1.3	16.7	6.4	0.0	44.9	78
交通・運輸	82.1	2.6	21.8	50.6	1.9	159.0	156
卸売・小売	82.4	9.4	31.8	19.2	2.9	145.7	381
医療、福祉	35.1	11.3	74.8	26.2	3.3	150.7	302
その他	47.0	3.3	68.2	6.6	0.0	125.2	151

表6 労働時間の管理方法（労組別）

	タイムカード・ICカード	PCログオン・オフ	自己申告 (PC、用紙記入)	上司が確認・記録	その他	総計	(自己申告のみ)	件数
建交労	43.7	1.6	54.0	26.2	0.0	125.4	32.5	126
JMITU	76.9	0.0	53.8	57.7	0.0	188.5	11.5	26
自交総連	78.9	1.1	9.5	51.6	2.1	143.2	2.1	95
生協労連	87.4	10.1	33.0	27.8	3.7	161.9	8.1	546
全国一般	73.3	20.0	33.3	26.7	0.0	153.3	13.3	15
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54
映演労連	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	100.0	0.0	4
医労連	26.8	8.7	80.3	30.6	0.5	147.0	49.2	183
特殊法人労連	2.7	0.0	97.3	0.0	0.0	100.0	97.3	73
出版労連	70.0	5.0	55.0	30.0	0.0	160.0	15.0	20
その他	77.8	11.1	50.0	27.8	5.6	172.2	11.1	18

### 3. 36 協定の締結状況

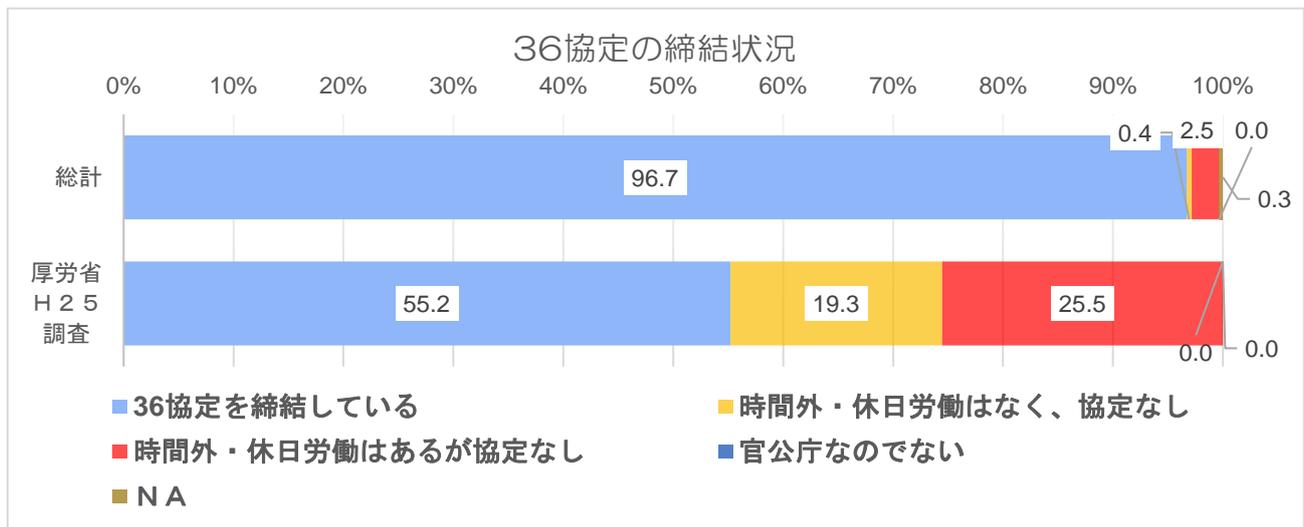
36 協定の締結状況をみると、ほとんどが「締結している」(96.7%)と回答している(図5)。時間外労働がある職場では、当然の対応といえる。ちなみに、厚生労働省調査をみると、「締結している」は55.2%にとどまり、「時間外・休日労働はあるが協定は締結していない」という違反事業所が25.5%もある。こうした労働組合のない事業所も含む一般的な傾向と対比すると、本調査対象の職場では、労働組合による規制力が大きく発揮されていることがうかがえる。

ただし、2.5%とはいえ「時間外・休日労働はあるが協定は締結していない」という組織がある点は、見逃すわけにはいかない。課題として指摘しておきたい。

業種別にみても、36 協定を締結している事業所が大半である点は共通しているが、そうしたなかで、医療・福祉のみ「時間外・休日労働はあるが協定なし」が7.3%と多い点が目立つ。

さらに、これを労組別にみると、「時間外・休日労働はあるが協定は締結していない」ケースは、建交労(18.3%)と全国一般(6.7%)で目立つ。医労連は0.5%とわずかであることから、業種の特徴に立ち返っていえば、福祉部門での未協定問題が深刻であることが指摘できる。

図5 36 協定の締結状況



注：比較対象は「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」厚生労働省。2013年4月1日現在の状況。選択肢の文言は異なるが、本調査の選択肢に揃えて整理した。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000357447.pdf>

表7 36 協定の締結状況 (業種別)

	36協定を締結している (%)	時間外・休日労働はなく、協定なし (%)	時間外・休日労働はあるが協定なし (%)	官公庁なのでない (%)	NA (%)	総計 (%)	件数
製造	98.9	1.1	0.0	0.0	0.0	100.0	91
情報通信	97.4	1.3	1.3	0.0	0.0	100.0	78
交通・運輸	96.2	0.6	1.9	0.0	1.3	100.0	156
卸売・小売	99.7	0.0	0.3	0.0	0.0	100.0	381
医療・福祉	91.4	0.7	7.3	0.0	0.7	100.0	302
その他	98.7	0.0	1.3	0.0	0.0	100.0	151

表8 36協定の締結状況（労組別）

	36協定を締結している	時間外・休日労働はなく、協定なし	時間外・休日労働はあるが協定なし	官公庁なのでない	NA	総計	件数
建交労	81.0	0.8	18.3	0.0	0.0	100.0	126
J M I T U	96.2	3.8	0.0	0.0	0.0	100.0	26
自交総連	95.8	1.1	1.1	0.0	2.1	100.0	95
生協労連	99.8	0.0	0.2	0.0	0.0	100.0	546
全国一般	93.3	0.0	6.7	0.0	0.0	100.0	15
民放労連	98.1	0.0	1.9	0.0	0.0	100.0	54
映演労連	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
医労連	97.8	0.5	0.5	0.0	1.1	100.0	183
特殊法人労連	98.6	0.0	1.4	0.0	0.0	100.0	73
出版労連	95.0	5.0	0.0	0.0	0.0	100.0	20
その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	18

#### 4. 36協定を締結した年・月

36協定を締結した労組（1,122件）に、締結時期を尋ねたところ、「2019年3月」が48.6%と半数近くを占めていることがわかった。次いで多いのは「2019年4月」の26.1%で、他の月は2%前後にとどまった（表9）。協定の改定時期としては3月、4月が多いことが確認できる。

また、「2019年3月」以前に改定したケースは合計すると58.5%になる。改正労働基準法が大企業に適用されるのは、2019年4月以降に改定された36協定についてであるから、多くの事業所は旧法適用のまま2020年を迎えたことがわかる。

業種別にみると、「2019年3月」に協定を改定したところは、製造（71.1%）、卸売・小売（79.2%）で多く、新労働基準法・新36協定が適用となる<2019年4月以降>に改定したところは、医療、福祉（59.8%）、交通・運輸（41.1%）に多い。また、交通・運輸では18年以前の改定が3割弱と多い点も特徴的である。

労組別にみると、2019年4月以降に協定を締結した職場が多数を占めているのは、特殊法人労連（93.1%）、建交労（71.6%）、医労連（67.0%）である。一方、生協労連（11.4%）、全国一般（28.6%）では、19年3月以前の旧法適用下で改定しているケースが多数である。

表9 36協定を締結した年・月

	2017	2018	2019															2020	NA	件数
	年以前	年	年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	不明	年			
総計	0.4	7.8	85.0	0.8	0.9	48.6	26.1	2.4	2.1	1.8	0.3	0.6	0.6	0.1	0.3	0.4	0.1	6.7	1,122	

2019年と回答したケースの協定月の数字は、36協定締結組合全体に対する比率を示す。

表10 36協定を締結した年・月（業種別）

	2019年	2019年										2020年	NA	19年4月以降	総計	件数
	より前	年	1~2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月以降	月不明	年					
製造	7.8	87.8	1.1	71.1	6.7	0.0	1.1	0.0	7.8	0.0	0.0	4.4	15.6	100.0	90	
情報通信	5.3	22.4	5.3	2.6	10.5	1.3	1.3	1.3	0.0	0.0	0.0	72.4	14.5	100.0	76	
交通・運輸	28.5	64.2	1.3	21.9	26.5	6.6	0.7	1.3	3.3	2.6	0.0	7.3	41.1	100.0	151	
卸売・小売	3.7	96.1	0.8	79.2	13.2	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	16.1	100.0	380	
医療、福祉	6.9	91.7	1.4	30.4	43.1	5.4	3.6	5.4	1.8	0.4	0.0	1.4	59.8	100.0	276	
その他	2.7	96.6	3.4	41.2	47.3	0.7	0.0	1.4	2.7	0.0	0.7	0.0	52.7	100.0	148	

表 11 36 協定を締結した年・月（労組別）

	2019年	2019									2020	NA	19年4	総計	件数
	より前	年	1~2	3月	4月	5月	6月	7月	8月以	月不	年				
建交労	12.7	86.3	2.0	12.7	37.3	11.8	5.9	7.8	3.9	4.9	0.0	1.0	71.6	100.0	102
J M I T U	20.0	64.0	4.0	24.0	12.0	0.0	4.0	0.0	20.0	0.0	0.0	16.0	36.0	100.0	25
自交総連	44.0	45.1	1.1	5.5	24.2	8.8	1.1	1.1	3.3	0.0	0.0	11.0	38.5	100.0	91
生協労連	2.4	97.4	0.9	85.1	9.4	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	11.4	100.0	545
全国一般	28.6	64.3	7.1	35.7	14.3	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1	0.0	28.6	100.0	14
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	53
映演労連	25.0	75.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	4
医労連	5.6	92.7	1.7	24.0	54.7	3.4	2.2	5.0	1.7	0.0	0.0	1.7	67.0	100.0	179
特殊法人労連	0.0	100.0	0.0	6.9	93.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	93.1	100.0	72
出版労連	10.5	84.2	21.1	10.5	36.8	5.3	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0	5.3	52.6	100.0	19
その他	22.2	66.7	5.6	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0	27.8	0.0	0.0	11.1	50.0	100.0	18

## 5. 36 協定の有効期間

36 協定の有効期間は「1年」としているところが 88.6%、「1年より短い」は 5.0%、「1年より長い」が 1.0%となっている（表 12）。厚生労働省から「1年が望ましい」と誘導されていることもあり、これは予想通りの結果といえる。ちなみに、19 春闘から、全労連・国民春闘共闘は、36 協定の締結時期を 1年より短くしていくことを提唱、取り組み方針としている。その理由は、時間外労働の状況を労使で確認し、長時間労働をなくしていく等、職場要求を前進させる交渉の機会を、年に複数回もつためである。

そこで「1年より短い 36 協定」を運用している 5%＝53 ケースに注目し、協定月数をどの程度にしているかをみると、「3 か月」が 34 件と多く、ついで「4 か月 11 件となっている（表 13）。それぞれ、年に 4 回もしくは 3 回の協定締結の場をもっていることになる。今後、そうした実践ができていく単位組織の取り組みを、事例で把握し、全体で共有して普及をはかりたい。

この結果を労組別にみると、「36 協定の有効期間が 1年より短い」ところは、割合では JMITU（3 件、12.0%）が、件数では生協労連（38 件、7.0%）や医労連（7 件、3.9%）が多い（表 14）。

ちなみに、業種別にもみておくと、「1年より短い 36 協定」の比率が多いのは、その他（12.1%）、製造（6.7%）、医療、福祉（6.5%）などとなる（表 15）。

表 12 36 協定の有効期間

	1年	1年より長い	1年より短い	NA	総計	件数	総計
総計	88.6	1.0	5.0	5.4	100.0	0	94.6

表 13 1年より短い場合の協定月数

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	計
3	0	34	11	1	3	0	0	0	1	0	53

表14 36協定の有効期間が1年より短い事業所の比率（労組別）

	件数	比率	協定あり
建交労	3	2.9	102
J M I T U	3	12.0	25
自交総連	0	0.0	91
生協労連	38	7.0	545
全国一般	1	7.1	14
民放労連	0	0.0	53
映演労連	0	0.0	4
医労連	7	3.9	179
特殊法人労連	0	0.0	72
出版労連	0	0.0	19
その他	4	22.2	18

表15 36協定の有効期間が1年より短い事業所の比率（業種別）

	件数	比率	協定あり
総計	56	5.0	1,122
製造	6	6.7	90
建設	1	100.0	1
情報通信	0	0.0	76
交通・運輸	2	1.3	150
卸売・小売	11	2.9	380
医療、福祉	18	6.5	276
その他	18	12.1	149

### 6. 36協定を締結した労働者側の代表

次に36協定を締結した労働者側の代表についてみてみよう。回答をみると、「過半数労働組合である当該労組」であるケースが63.8%と多数を占めている（図6）。ただ、過半数労働組合としての立場にないところでも「当該労組の代表者」が担っているケースが23.2%と少なくないことがわかった。その他のケースは少なく、「労組未加入の代表者」が36協定を締結している事業所は4.2%、「他の過半数労組」に協定締結権をとられているケースは2.9%となっている。

労組別にみると、「過半数労働組合である当該労組」の割合は、生協労連で87.0%と高く、これに医労連が67.6%で続いている（表16）。過半数労組ではないが「当該労組の代表者」が締結しているというケースは、特殊法人労連（94.4%）では大半が、出版労連（52.6%）、映演労連（50.0%）、全国一般（42.9%）では半数がそれにあたる。一方、「労組未加入の代表者」が協定を締結しているケースは、J M I T U（20.0%）、建交労（15.7%）、全国一般（14.3%）で、「他の過半数労組」は自交総連（26.4%）で比較的多い。

図6

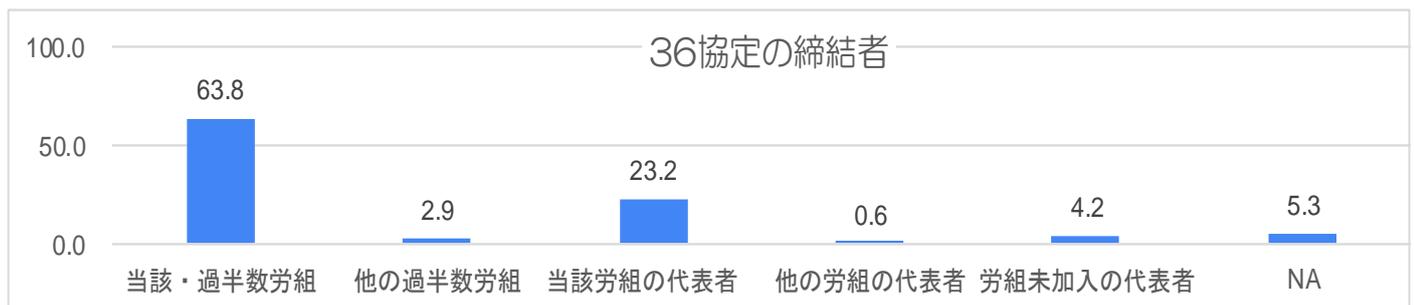


表16 36協定を締結した労働者側の代表（労組別）

	当該の過半数労組	他の過半数労組	当該労組の代表者	他の労組の代表者	労組未加入の代表者	NA	総計	件数
建交労	44.1	5.9	34.3	0.0	15.7	0.0	100.0	102
JMITU	40.0	8.0	24.0	8.0	20.0	0.0	100.0	25
自交総連	44.0	26.4	18.7	4.4	2.2	4.4	100.0	91
生協労連	87.0	0.0	11.2	0.2	1.7	0.0	100.0	545
全国一般	42.9	0.0	42.9	0.0	14.3	0.0	100.0	14
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	53
映演労連	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
医労連	67.6	0.0	27.9	0.0	3.4	1.1	100.0	179
特殊法人労連	0.0	0.0	94.4	0.0	5.6	0.0	100.0	72
出版労連	42.1	0.0	52.6	0.0	5.3	0.0	100.0	19
その他	55.6	5.6	27.8	0.0	11.1	0.0	100.0	18

表17 36協定を締結した労働者側の代表（業種別）

	当該の過半数労組	他の過半数労組	当該労組の代表者	他の労組の代表者	労組未加入の代表者	NA	総計	件数
製造	81.1	2.2	8.9	2.2	5.6	0.0	100.0	90
情報通信	13.2	0.0	14.5	0.0	2.6	69.7	100.0	76
交通・運輸	50.7	20.0	16.7	3.3	6.7	2.7	100.0	150
卸売・小売	87.1	0.0	10.5	0.0	2.4	0.0	100.0	380
医療、福祉	60.5	0.4	33.0	0.0	5.4	0.7	100.0	276
その他	39.6	0.0	56.4	0.0	4.0	0.0	100.0	149

## 7. 従業員の過半数代表者の選出方法

過半数労働組合ではなく、「過半数代表者」が36協定を締結しているケースについて、どのように代表者が選出されているかについて尋ねた。結果は「社内メール・記名投票」が35.6%と、「無記名投票」23.6%を上回ったほか、「話し合い」12.4%、「事業者の推薦を信任」6.7%、「挙手」4.1%、「事業主の指名」3.4%などとなった（図7）。使用者の圧力がかかる中で、従業員の代表が選ばれている事業所が少なくない実態がうかがえる。

なお、この結果を、労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査結果と比較すると、大きな違いがあることがわかる。投票や挙手等による場合は、本調査結果では63.3%となるが、JILPT調査では30.9%にとどまり、他方でJILPT調査では、「事業者の推薦を信任」（22.0%）や「事業主の指名」（21.4%）が各2割におよび、本調査結果を大きく上回っているのである（表18）。一般的な事業所では、事業主が過半数代表者の選出にあからさまに干渉しているケースが珍しくないが、本調査では、そうした事態は比較的抑えられていることがわかる（表18）。また、労働組合が従業員の過半数を占めるに至らない状況であっても、使用者に対して、民主的な選出を促す一定の効果を発揮していることがうかがえる。

とはいえ、労組別で状況には差がある。件数が少なく有意な傾向とまでは言えないが、「無記名投票」が映演労連、出版労連、自交総連では多数である一方、事業主の関与が目立つ労組（建交労、生協労連で2割前後）もある。

図7

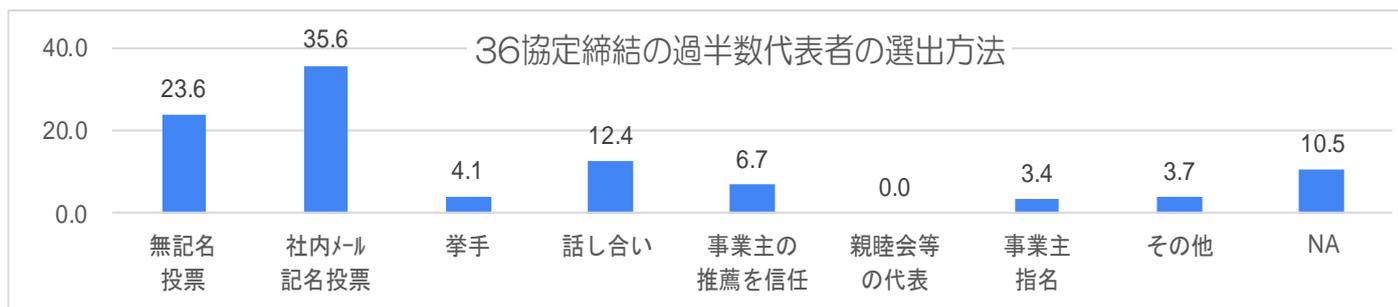


表18 36協定締結の過半数代表者の選出方法

	無記名投票	社内メール記名投票	挙手	話し合い	事業主の推薦を信任	親睦会等の代表	事業主指名	その他	NA	総計	件数
総計	23.6	35.6	4.1	12.4	6.7	0.0	3.4	3.7	10.5	100.0	267
JILPT調査		30.9		17.9	22.0	6.2	21.4	0.3	1.3	100.0	2,786

注:「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査JILPT2018年12月発表。2017年10月1日現在の状況調査  
「信任」の選択肢は「信任(あらかじめ特定の候補者を定め、その者について従業員が賛否を表明するもの)」で本設問とは異なるが、別設問により、候補者は「使用者が決める」54.0%、「親睦会代表等が自動的に候補者になる」15.3%ということなので、実態として本設問の選択肢と比較する。

表19 36協定締結の過半数代表者の選出方法

	無記名投票	社内メール記名投票	挙手	話し合い	事業主の推薦を信任	親睦会等の代表	事業主指名	その他	NA	<事業主関与>	総計	件数
建交労	14.3	0.0	5.7	54.3	8.6	0.0	14.3	0.0	2.9	22.9	100.0	35
JMITU	25.0	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	25.0	12.5	100.0	8
自交総連	52.4	0.0	9.5	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	9.5	14.3	100.0	21
生協労連	19.4	32.3	0.0	0.0	19.4	0.0	0.0	0.0	29.0	19.4	100.0	62
全国一般	16.7	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	100.0	6
民放労連										0.0		0
映演労連	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	2
医労連	46.0	4.0	8.0	16.0	4.0	0.0	2.0	14.0	6.0	6.0	100.0	50
特殊法人労連	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	68
出版労連	60.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	100.0	10
その他	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	100.0	5

注：従業員過半数代表のケース 267 件の回答比率。<事業主関与>は事業主の推薦、指名、親睦会の計。

## 8. 36協定の周知方法（2つ以内選択）

次に、36協定の周知の方法について、2つ以内であげてもらった。「職場に掲示」しているが31.4%、「ネットで閲覧可能」が27.3%ある一方、「総務課等で閲覧」（25.3%）や「周知されていない」（22.8%）も各2割台を占める結果となった（図8）。

回答パターンを細かく分けてみると、「掲示+ネット」の双方が行われている事業所が12.6%、<掲示主体>が18.4%、<ネット閲覧>可能なケースが14.7%であるのに対し、「総務課等で閲覧のみ」は17.3%となった（表20）。

いうまでもなく、36協定には周知義務がかけられており、「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付すること、その他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない」（労働基準法第106条第1項）とされている。「周知されて

いない」2割強と、「総務課等で閲覧のみ」をあわせた4割は問題のある状況といえる。早急に改善される必要がある。

労組別では、無回答の労組も多いため、傾向が読みにくいですが、＜ネット＞活用は特殊法人労連（93.1%）で、＜掲示＞は自交総連（62.6%）で多くみられる（表20）。一方、＜未周知＞の割合が、医労連（66.5%）やJMITU（60.0%）、全国一般（50.0%）で半数を超えている。職場への協定の周知状況がどうなっているのかについて、点検が必要である。

図8

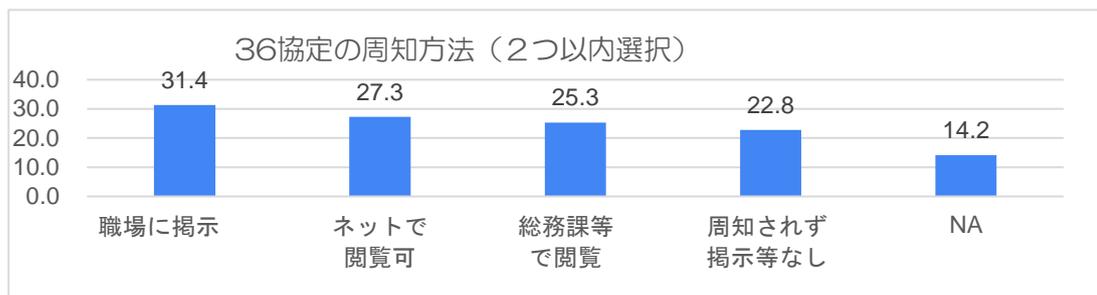


表20

36協定の周知方法(回答パターン別)

掲示+ネット	掲示のみ	掲示+総務課	ネット閲覧のみ	ネット+総務課	総務課閲覧のみ	周知されていない	NA
12.6	13.4	5.1	11.9	2.8	17.3	22.8	14.2
	18.4		14.7		40.1		

注：「周知されていない」のなかには、もう一つの選択肢で「職場に掲示」4件、「総務課等で閲覧」2件を選んだ回答も含めている。「掲示等されているが、周知されていない」等の趣旨と解釈しうる。

表21 36協定の周知方法・回答パターン（労組別）

	掲示+ネット	<掲示>	<ネット>	<未周知>	NA	総計	件数
建交労	0.0	22.5	0.0	4.9	72.5	100.0	102
JMITU	0.0	20.0	16.0	60.0	4.0	100.0	25
自交総連	0.0	62.6	1.1	34.1	2.2	100.0	91
生協労連	25.3	17.4	10.8	46.4	0.0	100.0	545
全国一般	0.0	28.6	7.1	50.0	14.3	100.0	14
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	53
映演労連	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	100.0	4
医労連	1.1	9.5	15.6	66.5	7.3	100.0	179
特殊法人労連	0.0	0.0	93.1	6.9	0.0	100.0	72
出版労連	0.0	10.5	5.3	26.3	57.9	100.0	19
その他	0.0	16.7	16.7	55.6	11.1	100.0	18

## 9. 36 協定における時間外労働の限度時間（最も適用者の多い業務・職種について）

### （1）1日の限度時間

次に、36 協定の内容について確認していこう。まずは、時間外労働の「限度時間」についてである。1日の上限時間は「2時間超3時間まで」が30.3%で最も多く、これに「2時間まで」が21.8%で続き、以下「3時間超4時間まで」が12.7%となっている（表22）。

全労連・国民春闘共闘としては、EUなみの「1日の上限2時間」の法規制を求めており、36協定の限度時間で「2時間まで」におさえることを重視しているが、実現できているのは2割にとどまる。他方で、「7時間超8時間まで」（2.9%）や「8時間を超える」（8.0%）など、1日の所定労働時間に倍する時間外を認めている事業所が1割ある点に、注意が必要である。

業種別や労組別の傾向は、無回答の割合に差があるため、傾向を見やすくするために無回答を除いて再集計した結果でみていく。業種別では、製造で「2時間まで」が71.4%と多数を占め、卸売・小売では「4時間まで」（73.8%）が主流となっている（表23）。他方、交通・運輸では「8時間まで」（26.4%）が、情報通信では「8時間を超える」（23.8%）が目立つ。医療、福祉では「4時間まで」が半数近いが、それを超える上限設定としているところも3割強と少なくない。

労組別にみると、「2時間まで」に抑えている職場は、自交総連（49.1%）や生協労連（33.1%）、で比較的多く、「8時間を超える」は特殊法人労連（100.0%）、JMITU（40.0%）に多く見られる（表24）。

表22 36 協定の1日の限度時間

	2時間まで	2時間超3時間まで	3時間超4時間まで	4時間超5時間まで	5時間超6時間まで	6時間超7時間まで	7時間超8時間まで	8時間を超える	NA	総計	件数
総計	21.8	30.3	12.7	5.8	2.0	2.8	2.9	8.0	13.8	100.0	1,122

表23 36 協定の1日の限度時間（業種別）

	2時間まで	4時間まで	6時間まで	8時間まで	8時間を超える	総計	件数
製造	71.4	11.9	7.1	1.2	8.3	100.0	90
情報通信	9.5	33.3	23.8	9.5	23.8	100.0	76
交通・運輸	27.3	38.2	5.5	26.4	2.7	100.0	150
卸売・小売	22.3	73.8	3.8	0.0	0.0	100.0	380
医療、福祉	17.5	49.0	21.1	12.0	0.4	100.0	276
その他	20.3	21.8	1.5	0.8	55.6	100.0	149

表24 36 協定の1日の限度時間（労組別）

	2時間まで	4時間まで	6時間まで	8時間まで	8時間を超える	総計	件数
建交労	6.3	16.3	15.0	58.8	3.8	100.0	80
JMITU	15.0	15.0	25.0	5.0	40.0	100.0	20
自交総連	49.1	36.8	7.0	5.3	1.8	100.0	57
生協労連	33.1	64.2	2.7	0.0	0.0	100.0	519
全国一般	25.0	50.0	8.3	8.3	8.3	100.0	12
民放労連							0
映演労連	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	100.0	3
医労連	18.1	52.6	25.7	3.5	0.0	100.0	171
特殊法人労連	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	71
出版労連	11.1	38.9	27.8	5.6	16.7	100.0	18
その他	6.3	56.3	6.3	18.8	12.5	100.0	16

## (2) 1 週間の限度時間

36 協定の 1 週間単位の限度時間では、無回答が 7 割近くにおよんでいる点を指摘しなければならない (表 25)。限度時間の設定の有無は設問していないが、週単位の限度時間を協定に設けていないためかもしれない。回答のあった比率を、週単位の協定を締結しているケースとみなすと 3 割強ということになる。なお、こうした結果は、厚生労働省の 36 協定届の必須事項に「週単位」規制がないことの影響と考えられるが、法定要件ではなくても、人の生体リズムを確保するためには、週単位で時間外労働の限度を定めることが重要であり、だからこそ、労働基準法も週 40 時間の規制を設けている。今後、週単位の規制を、労働組合も意識して追及していく必要がある。

限度時間を設定しているケース (NA を除く) の内容をみると、「7 時間まで」としているところが 42.4% と多数を占め、「7 時間超 10 時間まで」は 23.1%、「10 時間超 15 時間まで」は 26.4% となっている。厚生労働省の目安 (36 協定指針第 6 条) では、1 週間の限度時間の目安は 15 時間とされているが、それを超えるケースは 8.2% である。

業種別に <回答あり> の割合をみると、製造で 7 割と多いが、これに次いで多い卸売・小売でも 5 割を切り、医療、福祉と交通・運輸では 25% 程度である (表 26)。また、限度時間の内容をみると、製造では大半が「7 時間まで」におさえているが、交通・運輸と情報通信では「15 時間を超える」ところが 35% 前後と多い点が目立つ。

労組別にみると、<回答あり> は最も多い生協労連でも半数弱で、他の産別は週単位の設定はしていないところが過半数である。

表 25 1 週間の限度時間

	7時間まで	7時間超10時間まで	10時間超15時間まで	15時間を超える	NA	総計	件数
総計	13.9	7.6	8.6	2.7	67.2	100.0	1,104
計(NA除く)	42.4	23.1	26.4	8.2	-	100.0	368

表 26 1 週間の限度時間 (業種別)

	回答あり	7時間まで	10時間まで	15時間まで	15時間を超える	総計	件数
製造	70.0	92.1	4.8	1.6	1.6	100.0	90
情報通信	7.9	0.0	33.3	33.3	33.3	100.0	76
交通・運輸	24.0	47.2	11.1	2.8	38.9	100.0	150
卸売・小売	45.3	42.4	25.0	32.6	0.0	100.0	380
医療、福祉	25.0	7.2	23.2	52.2	17.4	100.0	276
その他	14.8	13.6	77.3	4.5	4.5	100.0	149

表 27 1 週間の限度時間 (労組別)

	回答あり	7時間まで	10時間まで	15時間まで	15時間を超える	総計	件数
建交労	32.4	6.1	18.2	12.1	63.6	100.0	102
J M I T U	8.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	25
自交総連	27.5	68.0	12.0	0.0	20.0	100.0	91
生協労連	47.7	51.2	26.9	21.9	0.0	100.0	545
全国一般	7.1	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	14
民放労連	0.0						53
映演労連	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	4
医労連	20.7	8.1	2.7	89.2	0.0	100.0	179
特殊法人労連	1.4	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	72
出版労連	26.3	0.0	40.0	40.0	20.0	100.0	19
その他	16.7	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0	18

### (3) 1か月の限度時間

1か月の限度時間については、「30時間まで」に抑えているところが31.3%ある一方、「40時間超 45時間まで」としているところも33.9%あり、これらに、「30時間超 40時間まで」が22.8%続いている。なお、1日や1週の限度時間への回答とは異なり、無回答は6.3%と比較的少ない。

旧労働基準法の「改善基準告示」は、新労働基準法で「限度時間」として、より重みをもって打ち出されているので、自動車運転者等の別ルールがあるところを除き、1か月の限度時間を45時間までとしているところが大半である点は当然といえる（図9）。しかし、どちらかといえば、長めの設定が比較的多い点に、注意が必要である。

業種別にみると、製造業では「30時間まで」が72.2%と多数を占めているのに対し、情報通信、医療、福祉では「40時間超 45時間まで」としているところが主流であり、交通・運輸ではさらに45時間を超える設定が多いことがわかる。なお、限度基準の扱いが異なるためか、交通・運輸では1/4が無回答となっている。

労組別では、無回答を除いて再集計した結果でみると、「30時間まで」に抑えているところは生協労連（47.5%）と医労連（32.9%）で比較的多い。一方、<45時間超>が目立つのが、自交総連（59.6%）、建交労（30.3%）である。

図9 1か月の限度時間

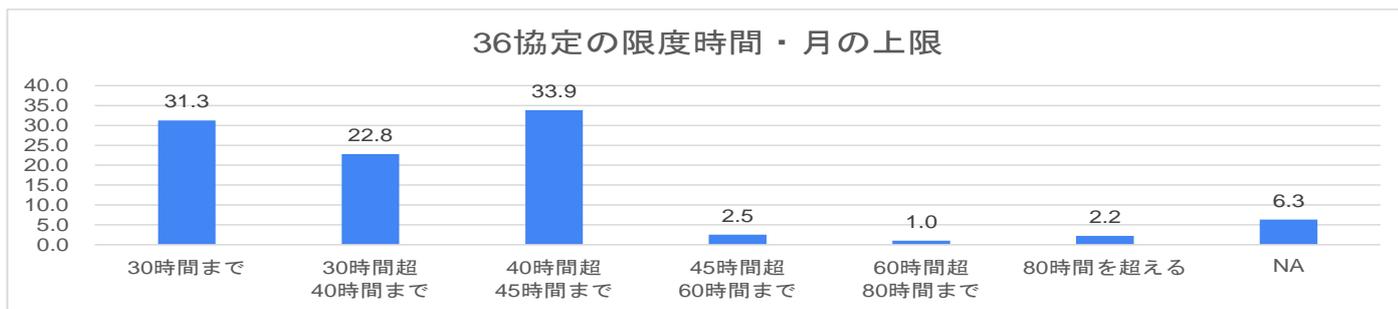


表28 1か月の限度時間（業種別）

	30時間まで	30時間超 40時間まで	40時間超 45時間まで	45時間超 60時間まで	60時間超 80時間まで	80時間を超える	NA	総計	件数
製造	72.2	7.8	15.6	1.1	0.0	0.0	3.3	100.0	90
情報通信	2.6	10.5	77.6	2.6	1.3	0.0	5.3	100.0	76
交通・運輸	18.0	8.0	8.7	16.7	5.3	16.7	26.7	100.0	150
卸売・小売	33.9	35.3	30.5	0.0	0.0	0.0	0.3	100.0	380
医療、福祉	34.4	12.3	47.1	0.0	0.0	0.0	6.2	100.0	276
その他	22.1	40.9	31.5	0.0	1.3	0.0	4.0	100.0	149

表29 1か月の限度時間（労組別）

	30時間まで	30時間超 40時間まで	40時間超 45時間まで	45時間超 60時間まで	60時間超 80時間まで	80時間を超える	総計	<45時間超>	件数
建交労	12.4	23.6	33.7	3.4	4.5	22.5	100.0	30.3	89
JMITU	18.2	22.7	54.5	0.0	4.5	0.0	100.0	4.5	22
自交総連	15.4	23.1	1.9	44.2	7.7	7.7	100.0	59.6	52
生協労連	47.5	30.1	22.4	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	545
全国一般	8.3	25.0	50.0	0.0	8.3	8.3	100.0	16.7	12
民放労連	3.9	3.9	88.2	3.9	0.0	0.0	100.0	3.9	51
映演労連	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	4
医労連	32.9	4.0	63.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	173
特殊法人労連	4.2	47.9	47.9	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	71
出版労連	0.0	37.5	56.3	0.0	6.3	0.0	100.0	6.3	16
その他	37.5	12.5	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	16

#### (4) 1年の上限

次に1年における限度時間をみてみよう。「300時間超 360時間」が62.3%と多数を占め、<300時間まで>の比較的短い限度時間を設定している事業所は24%にとどまっている（図10）。労働基準法の限度時間内におさめているケースが多数ではあるが、長めにシフトしているともいえる。

業種別では、卸売・小売と医療、福祉で比較的短い設定としているところが多い一方、交通・運輸では、これら業種にかけられる労基法の例外規定を反映し、「360時間を超える」が42.7%と多い点が特徴的である（表30）。

労組別については、無回答を除いた集計で傾向をみると、「360時間を超える」が自交総連で81.8%と多数を占めている点が目を引くほか、建交労（33.0%）や全国一般（18.2%）、出版労連（15.8%）でも長時間の上限設定となっているケースが比較的多い（表31）。

図10 1年の限度時間

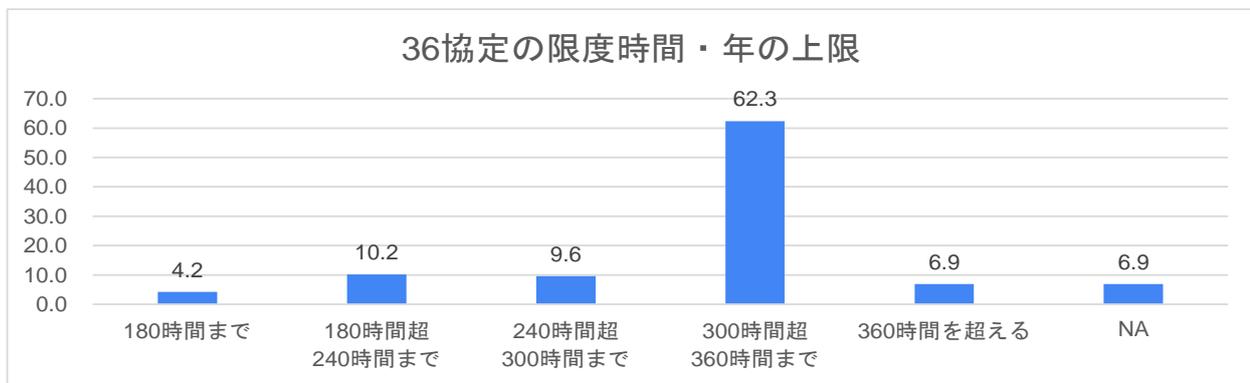


表30 1年の限度時間（業種別）

	180時間まで	180時間超 240時間まで	240時間超 300時間まで	300時間超 360時間まで	360時間を超 える	NA	総計	件数
製造	0.0	4.4	3.3	86.7	1.1	4.4	100.0	90
情報通信	1.3	5.3	1.3	81.6	9.2	1.3	100.0	76
交通・運輸	0.0	0.0	4.0	21.3	42.7	32.0	100.0	150
卸売・小売	3.7	17.1	10.0	68.9	0.0	0.3	100.0	380
医療、福祉	4.3	13.4	15.2	60.1	0.4	6.5	100.0	276
その他	13.4	2.7	12.1	65.8	2.7	3.4	100.0	149

表31 1年の限度時間（労組別）

	180時間まで	180時間超 240時間まで	240時間超 300時間まで	300時間超 360時間まで	360時間を超 える	総計	件数	件数
建交労	1.1	3.4	26.1	36.4	33.0	100.0	88	102
J M I T U	0.0	9.5	4.8	81.0	4.8	100.0	21	25
自交総連	0.0	0.0	13.6	4.5	81.8	100.0	44	91
生協労連	6.1	15.7	12.0	66.3	0.0	100.0	543	545
全国一般	0.0	9.1	0.0	72.7	18.2	100.0	11	14
民放労連	1.9	1.9	0.0	84.6	11.5	100.0	52	53
映演労連	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4	4
医労連	6.9	9.2	5.8	78.0	0.0	100.0	173	179
特殊法人労連	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	72	72
出版労連	0.0	15.8	5.3	63.2	15.8	100.0	19	19

## 10. 36協定の限度時間を超える「特別条項」の締結状況

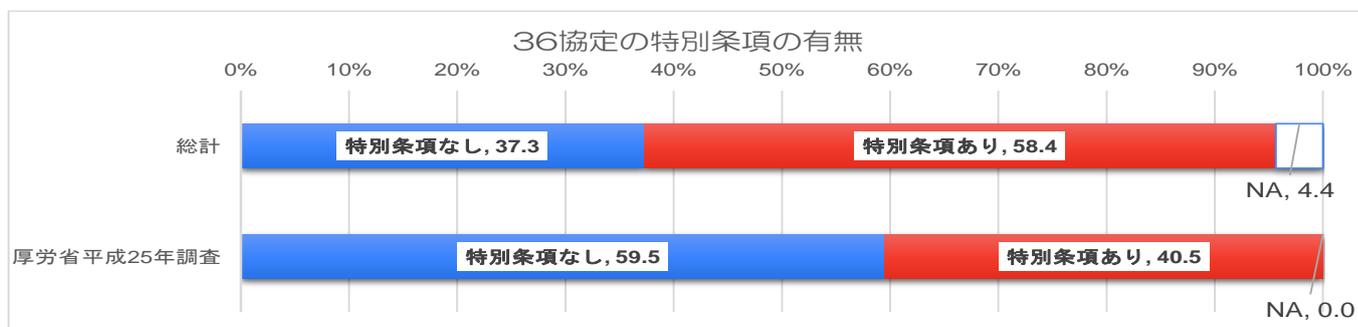
### (1) 特別条項の有無

「特別条項」は、36協定の限度時間を超える労働を行わせる際に必要となる協定で、改正労働基準法の施行規則により、協定内容の詳細化や要件の付加がなされている。この「特別条項」を締結している事業所は、どの程度あるのだろうか。図11によれば、「特別条項あり」は58.4%で、「なし」37.3%を上回っている。厚生労働省調査では、「特別条項なし」が59.5%であるから、本調査の職場の方が、特別条項を設定しているケースが2割弱多いことになる。

業種別にみると「特別条項あり」は情報通信（88.2%）、製造（84.4%）、卸売・小売（74.2%）が多い。一方、「特別条項なし」は医療・福祉（67.4%）、交通・運輸（56.7%）に多い。

労組別では、「特別条項あり」は特殊法人労連と民放労連では100.0%となっているほか、映演劇労連（75.0%）、生協労連、全国一般、JMITU（各65%前後）で多数となっている。一方、「特別条項なし」は、自交総連（72.5%）、建交労（69.6%）で特に多いほか、医労連（55.9%）、出版労連（52.6%）などでも過半数を占めている。

図11



注: 比較対象は「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」厚生労働省。2013年4月1日現在の状況

表32 特別条項の有無（業種別）

	特別条項なし	特別条項あり	NA	総計	件数
製造	13.3	84.4	2.2	100.0	90
情報通信	11.8	88.2	0.0	100.0	76
交通・運輸	56.7	20.0	23.3	100.0	150
卸売・小売	25.8	74.2	0.0	100.0	380
医療、福祉	67.4	29.7	2.9	100.0	276
その他	18.8	78.5	2.7	100.0	149

表33 特別条項の有無（労組別）

	特別条項なし	特別条項あり	NA	総計	件数
建交労	69.6	27.5	2.9	100.0	102
JMITU	28.0	64.0	8.0	100.0	25
自交総連	72.5	11.0	16.5	100.0	91
生協労連	27.9	68.3	3.9	100.0	545
全国一般	21.4	64.3	14.3	100.0	14
民放労連	0.0	100.0	0.0	100.0	53
映演劇労連	25.0	75.0	0.0	100.0	4
医労連	55.9	41.3	2.8	100.0	179
特殊法人労連	0.0	100.0	0.0	100.0	72
出版労連	52.6	47.4	0.0	100.0	19
その他	44.4	50.0	5.6	100.0	18

## (2) 特別条項の1日の上限（最も長時間の業種・職種）

では、特別条項の内容について、みていこう。まず、最長の時間設定をしている業種や職種の、1日の上限時間を尋ねた結果である。無回答が6割と多く、傾向を読みにくいので、NAを除いて再集計した結果で傾向をおさえておく。「5時間まで」に抑えている事業所は17.7%にとどまり、「5時間超8時間まで」が35.4%、「8時間超10時間まで」が17.7%、「10時間超15時間まで」が28.5%等となっている（表34）。限度時間を超えた場合の、1日当たりの特別条項の上限は、かなりの長時間労働を認めるものとなっている。

業種別にみると、件数が少ないために傾向が読みにくいだが、情報通信は「5時間まで」が比較的多いが、医療、福祉と製造は「5時間超8時間まで」が主流であり、卸売・小売では「8時間超10時間まで」（42.2%）が比較的多いという特徴がみられる。

労組別にみると、医労連や建交労、JMITUが「5時間超8時間まで」としている職場が多数であることや、特殊法人では「10時間超15時間まで」で足並みが揃えられていることなどが目を引く。これに対し、生協労連は、「5時間超8時間まで」と「8時間超10時間まで」がそれぞれ4割前後となっている。

表34 特別条項の1日の上限（最長の業種・職種）

	5時間まで	5時間超 8時間まで	8時間超 10時間まで	10時間超 15時間まで	15時間を超 える	NA	総計	件数
総計	7.0	14.0	7.0	11.3	0.3	60.3	100.0	655
計・NA除く	17.7	35.4	17.7	28.5	0.8	—	100.0	246

表35 特別条項の1日の上限（最も長時間の業種・職種）（業種別）

	5時間まで	5時間超 8時間まで	8時間超 10時間まで	10時間超 15時間まで	15時間を超 える	総計	件数
製造	16.7	66.7	16.7	0.0	0.0	100.0	6
情報通信	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	100.0	5
交通・運輸	38.5	46.2	0.0	7.7	7.7	100.0	13
卸売・小売	20.6	37.3	42.2	0.0	0.0	100.0	102
医療、福祉	23.9	67.4	4.3	2.2	2.2	100.0	46
その他	6.8	12.5	0.0	80.7	0.0	100.0	88

NAを除いて再集計したもの。

表36 特別条項の1日の上限（最も長時間の業種・職種）（労組別）

	5時間まで	5時間超 8時間まで	8時間超 10時間まで	10時間超 15時間まで	15時間を超 える	総計	件数
建交労	6.3	87.5	0.0	6.3	0.0	100.0	16
J M I T U	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	100.0	3
自交総連	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	5
生協労連	21.6	41.4	37.1	0.0	0.0	100.0	116
全国一般	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	100.0	4
民放労連							0
映演労連	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0	2
医労連	26.3	63.2	5.3	2.6	2.6	100.0	38
特殊法人労連	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	71
出版労連	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	3
その他	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	2

NAを除いて再集計したもの。

### (3) 特別条項の1か月の上限（最も長時間の業種・職種）

特別条項の1か月の上限時間はどうなっているか。無回答が24.1%と多い点に留意しつつ、比率の多いものからあげると、「45時間まで」が20.0%、「45時間超60時間まで」が22.7%、「60時間超80時間未満」14.7%、「80時間」9.0%などとなっている（図12）。

全労連・国民春闘共闘は、法改正要求として、月の上限45時間を掲げつつ、当面、60時間までに抑えるべきという議論をしている。特別条項において、それを実現している労働組合が4割強ある点は、法規制にはずみをつける実践とみて、評価してよいのではないかと。

また、こうした回答傾向は、世間一般の特別条項に比べ、かなり抑制的といえる。比較対象は厚生労働省の少々古い平成25年、28年調査結果であるが、本調査対象の多くは、時間外労働の上限規制のない旧法適用下での36協定を結んでいるので、比較の意味はあるとみて、NAを除外し、厚生労働省調査と同様の度数分布に再集計してみた。すると、本調査対象の方が、上限時間が短時間に設定されていることが判明した（図13）。厚生労働省調査では「60時間超80時間未満」が6割を占めているのに対し、本調査は3割と少なく、「60時間まで」が過半数を占めている。一方で、「80時間超100時間まで」（10.7%）、さらには「100時間を超える」（1.8%）など、過労死ラインの特別条項を結んでいるケースも本調査対象で1割強あるものの、厚労省調査に比べれば、その割合は少ない。1日の上限規制は緩めだったが、1か月の上限では抑制基調といっているのではないだろうか。

業種別にみると「60時間まで」に抑えている職場が多いのは、卸売・小売（65.9%）、製造（56.3%）で、これに医療、福祉（41.3%）が続いている。これらに対し、交通・運輸では「100時間以上」が57.1%と多く、業種ごとの違いがはっきりと示されている。

労組別でも、かなりの違いがある。特殊法人労連で9割型が「45時間まで」としている点が目を引くが、このほか「60時間まで」に抑えている職場は、出版労連（71.4%）、生協労連と全国一般（65%前後）、JMIITU（50.0%）に比較的多い。他方、建交労では「100時間以上」が57.7%と多数を占めている。

図12

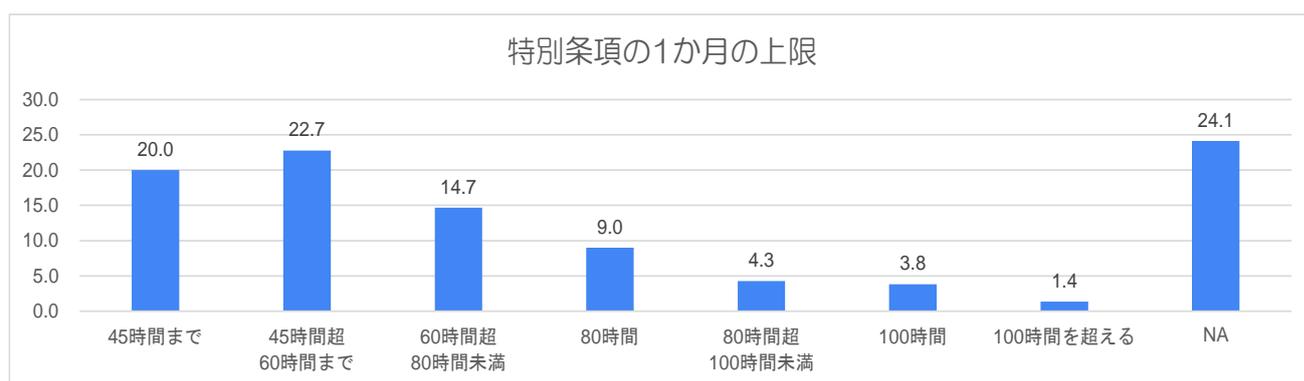
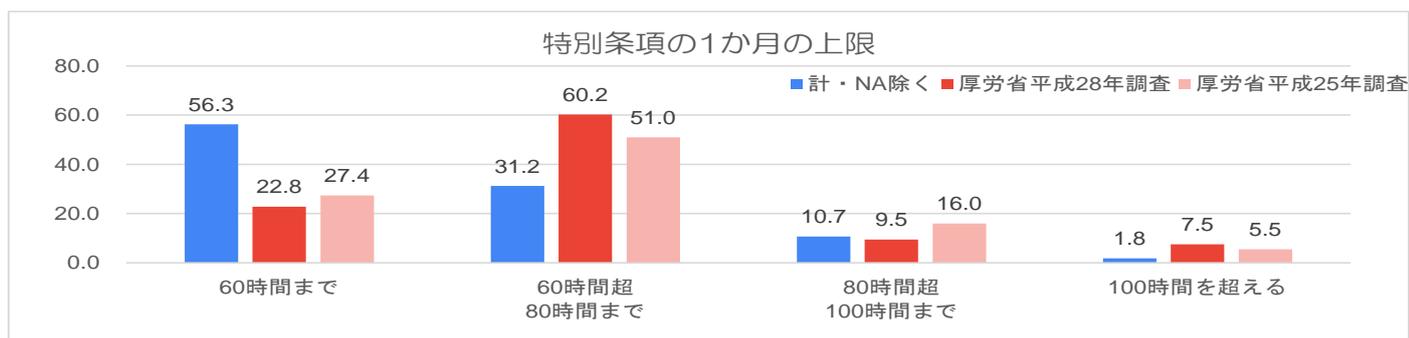


図13



注：比較は厚生労働省の「平成25年度労働時間等総合実態調査」2013年4月1日現在と「平成28年度時間外労働・休日労働に関する労使協定の実態調査」2016年3月1、2日現在。全国の労働基準監督署に届け出された36協定をまとめたもの。比較のため、本調査のNAを除き、厚労省調査の選択肢にあわせて再集計した。

表37 特別条項の1か月の上限（最も長時間の業種・職種）（業種別）

	45時間まで	45時間超 60時間まで	60時間超 80時間未満	80時間	80時間超 100時間未満	100時間	100時間を 超える	総計	<60時 間まで>	<100時 間以上>	件数
製造	25.0	31.3	0.0	37.5	6.3	0.0	0.0	100.0	56.3	0.0	16
情報通信	3.6	14.5	10.9	41.8	20.0	9.1	0.0	100.0	18.2	9.1	55
交通・運輸	7.1	7.1	0.0	14.3	14.3	50.0	7.1	100.0	14.3	57.1	28
卸売・小売	20.7	45.2	33.2	0.5	0.5	0.0	0.0	100.0	65.9	0.0	208
医療・福祉	15.0	26.3	6.3	26.3	11.3	7.5	7.5	100.0	41.3	15.0	80
その他	26.4	30.0	19.3	11.9	5.6	5.0	1.8	100.0	56.3	6.8	110

NAを除いて再集計したもの。

表38 特別条項の1か月の上限（最も長時間の業種・職種）（労組別）

	45時間まで	45時間超 60時間まで	60時間超 80時間未満	80時間	80時間超 100時間未満	100時間	100時間を 超える	総計	<60時 間まで>	<100時 間以上>	件数
建交労	15.4	11.5	0.0	3.8	11.5	57.7	0.0	100.0	26.9	57.7	26
JMITU	16.7	33.3	0.0	41.7	8.3	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	12
自交総連	12.5	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	12.5	100.0	37.5	12.5	8
生協労連	18.0	46.4	35.1	0.0	0.4	0.0	0.0	100.0	64.4	0.0	239
全国一般	66.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	100.0	66.7	16.7	6
民放労連	0.0	6.8	9.1	47.7	25.0	11.4	0.0	100.0	6.8	11.4	44
映演労連	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	33.3	0.0	3
医労連	12.3	24.7	6.8	28.8	12.3	6.8	8.2	100.0	37.0	15.1	73
特殊法人労連	90.3	2.8	0.0	5.6	0.0	0.0	1.4	100.0	93.1	1.4	72
出版労連	14.3	57.1	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	100.0	71.4	0.0	7
その他	28.6	14.3	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	100.0	42.9	0.0	7

NAを除いて再集計したもの。

#### (4) 特別条項の1年の上限（最も長時間の業種・職種）

次に特別条項の1年の上限時間である。これも無回答が17.6%と多い点に留意しつつ、それを含んだ構成比率でみると、「300時間超 360時間まで」が29.8%で最も多く、ついで「300時間以下」が17.4%となっている（図14）。両社を併せると47.2%だが、無回答を除いて再集計すれば、過半数が、特別条項を「36協定の限度時間の範囲」に収めていることになる。

1年の上限についても、厚労省調査と比較してみたところ、本調査対象の方が、上限を短時間に抑えている傾向がうかがえる（図15）。厚労省調査平成28年調査をみると、「600時間超 800時間まで」が49.6%と半数近くを占め、それより長時間のケースも合計した<600時間超>が58.0%もあるのに対し、本調査対象では26.3%にとどまり、逆に、<360時間まで>としているケースは、厚労省調査ではわずか3.5%にすぎないのに対し、本調査対象では5割を超えているのである。

業種別にみると、<360時間まで>に抑えている職場が多いのは、製造（86.8%）、卸売・小売（53.5%）などである（表39）。他方で、<720時間超>の長時間労働の協定を締結している職場は、交通・運輸では58.3%と過半数であること、医療・福祉で16.0%と一定比率あることに注意が必要である。

労組別では、<360時間まで>の協定が多いのは、特殊法人労連（93.1%）、全国一般（66.7%）、生協労連（62.7%）、建交労（50.0%）である（表40）。他方で、<720時間超>の協定は、自交総連（66.7%）が突出して多く、これに医労連、建交労、全国一般が17%前後で続いている。

図14

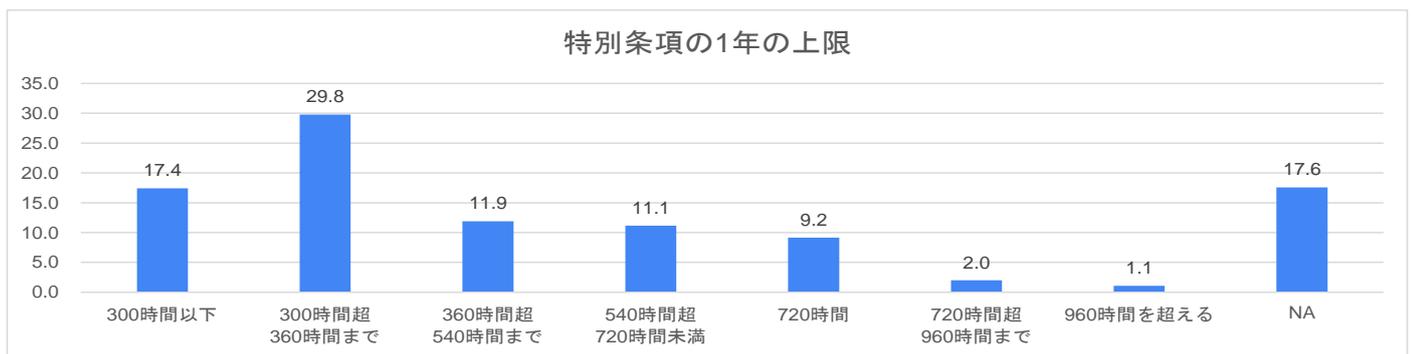
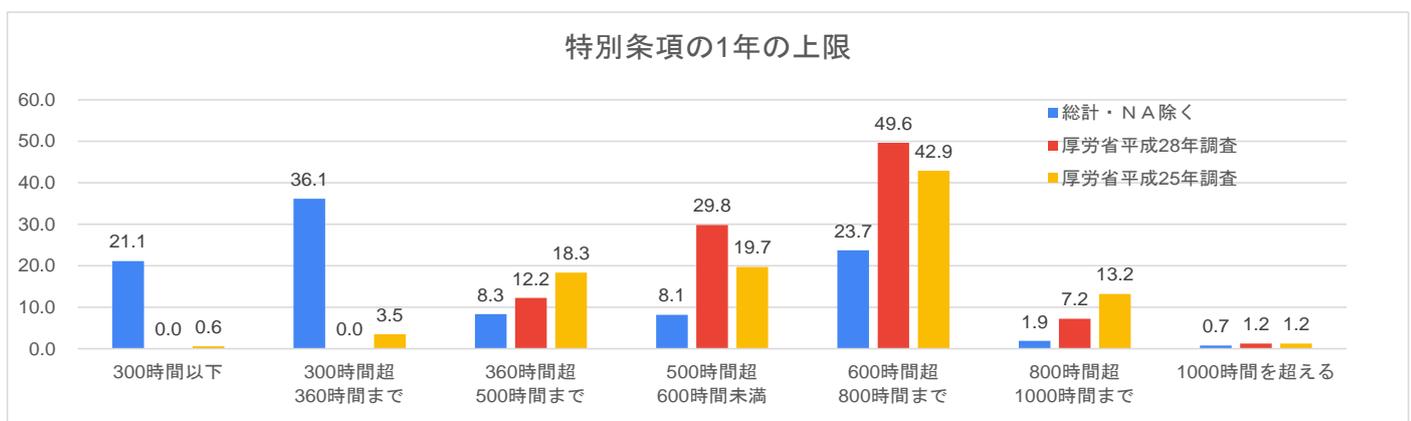


図15



注：比較対象は「平成25年度労働時間等総合実態調査」2013年4月1日現在と、「平成28年度時間外労働・休日労働に関する労使協定の実態調査」2016年3月1、2日現在。いずれも厚生労働省。全国の労働基準監督官に届け出られた36協定をまとめたもの。比較のために、NAを除いて再集計し、厚労省調査の選択肢にあわせた。

表39 特別条項の1年の上限（最も長時間の業種・職種）（業種別）

	300時間 以下	300時間超 360時間まで	360時間超 540時間まで	540時間超 720時間未満	720時間	720時間超 960時間まで	960時間を 超える	総計	<360時 間まで>	<720時 間超>	件数
製造	1.5	85.3	2.9	5.9	2.9	1.5	0.0	100.0	86.8	1.5	68
情報通信	9.1	9.1	36.4	45.5	0.0	0.0	0.0	100.0	18.2	0.0	11
交通・運輸	0.0	0.0	8.3	25.0	8.3	33.3	25.0	100.0	0.0	58.3	12
卸売・小売	8.8	44.6	21.9	13.1	11.5	0.0	0.0	100.0	53.5	0.0	260
医療、福祉	2.7	17.3	6.7	28.0	29.3	10.7	5.3	100.0	20.0	16.0	75
その他	76.3	6.1	7.9	5.3	4.4	0.0	0.0	100.0	82.5	0.0	114

NAを除いて再集計したもの。

表40 特別条項の1年の上限（最も長時間の業種・職種）（労組別）

	300時間 以下	300時間超 360時間まで	360時間超 540時間まで	540時間超 720時間未満	720時間	720時間超 960時間まで	960時間を 超える	総計	<360時 間まで>	<720時 間超>	件数
建交労	8.3	41.7	0.0	8.3	25.0	8.3	8.3	100.0	50.0	16.7	12
JMITU	10.0	0.0	20.0	40.0	20.0	10.0	0.0	100.0	10.0	10.0	10
自交総連	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	50.0	16.7	100.0	0.0	66.7	6
生協労連	12.3	50.4	18.2	10.3	8.8	0.0	0.0	100.0	62.7	0.0	351
全国一般	0.0	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	100.0	66.7	16.7	6
民放労連											0
映画労連	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	3
医労連	1.5	11.8	7.4	30.9	30.9	11.8	5.9	100.0	13.2	17.6	68
特殊法人労連	93.1	0.0	0.0	5.6	1.4	0.0	0.0	100.0	93.1	0.0	72
出版労連	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0	16.7	0.0	6
その他	16.7	0.0	33.3	16.7	33.3	0.0	0.0	100.0	16.7	0.0	6

NAを除いて再集計したもの。

#### (5) 特別条項の可能回数（月数）：最も長時間の業種・職種）

年間における特別条項の可能回数（月数）は、6回という限度がある。旧法下では基準告示であったこの規制は、新法においては法的上限とされた。この点について、質問した結果が表40である。無回答が半数近くに及んだため、それを除いた再集計した結果でみると、「6回」と上限に設定しているところが71.7%と多数を占めたが、「4回」15.8%、あるいは「2回まで」「3回」とおさえたところが各6%前後みられた。法律の上限よりは、少なく抑え込もうとしている職場も一定程度あることがわかった。

業種別では、無回答が多いため、傾向は読みにくいだが、製造、医療、福祉などでは大半が「6回」としている一方、卸売・小売では半数強が、6回より回数を減らしている。

労組別では、特殊法人労連、医労連、JMITUでは大半が「6回」上限としている。一方、生協労連では、全体の半数の職場が、それより回数を減らした協定を結んでいるという特徴がある。

表41 特別条項の可能回数（月数）：最も長時間の業種・職種）

	2回まで	3回	4回	5回	6回	7回以上	NA	総計	件数
総計	3.4	2.9	8.1	0.0	36.8	0.2	48.7	100.0	655
計・NA除く	6.5	5.7	15.8	0.0	71.7	0.3		100.0	336

表42 特別条項の可能回数（月数）：最も長時間の業種・職種）（業種別）

	2回まで	3回	4回	5回	6回	7回以上	総計	件数
製造	0.0	9.1	0.0	0.0	90.9	0.0	100.0	11
交通・運輸	0.0	16.7	16.7	0.0	50.0	16.7	100.0	6
卸売・小売	13.4	7.4	31.5	0.0	47.7	0.0	100.0	149
医療、福祉	1.5	3.1	3.1	0.0	92.3	0.0	100.0	65
その他	1.0	3.8	2.9	0.0	92.4	0.0	100.0	105

NAを除いて再集計したもの。

表4-3 特別条項の可能回数（月数）：最も長時間の業種・職種（労組別）

	2回まで	3回	4回	5回	6回	7回以上	総計	件数
建交労								0
J M I T U	0.0	11.1	0.0	0.0	88.9	0.0	100.0	9
自交総連	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	100.0	4
生協労連	11.1	8.3	27.8	0.0	52.8	0.0	100.0	180
全国一般	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	3
民放労連								0
映演労連								0
医労連	1.5	3.1	3.1	0.0	92.3	0.0	100.0	65
特殊法人労連	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	71
出版労連								0
その他	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0	4

NAを除いて再集計したもの。

### （6）特別条項を適用する際の労使手続き

36 協定の運用においては、特別条項を適用する際の労使の手続きも重要である。図16より、調査結果をみると「労働者代表への通知」が39.2%で最も多いが、他方で「同意・承認」としているところが30.4%ある。承認事項とまではいかなくとも「協議・説明」を要するケースも9.3%あり、「特になし」は11.1%となっている。繁忙期の職場で、承認しないという判断を、過半数労働組合ないしは労働者代表することは、実際にはそれほど多くないと思われるが、のべつまくなしに長時間残業が言い渡されるといった事態とならないよう、いざというときにブレーキがかけられる要件をおいておくことは、重要であり、さらに広げたいところである。

業種別では、「同意・承認」としているところは、交通・運輸で66.7%と多くみられる。労組別では、「同意・承認」事項は、特殊法人労連（98.6%）、建交労（75.0%）、自交総連（50.0%）が多い。他方で、「通知」のみ、あるいは「特になし」という協定内容となっている職場は、生協労連（71.8%）、医労連（55.4%）において多い。

図16

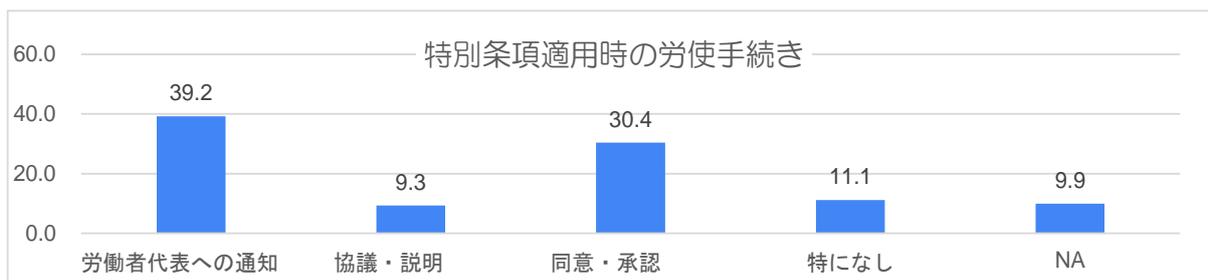


表4-4 特別条項を適用する際の労使手続き（業種別）

	労働者代表への通知	協議・説明	同意・承認	特になし	NA	総計	件数
製造	77.2	5.1	7.6	3.8	6.3	100.0	79
情報通信	4.5	9.0	1.5	3.0	82.1	100.0	67
交通・運輸	6.7	23.3	66.7	0.0	3.3	100.0	30
卸売・小売	58.2	6.4	19.5	16.0	0.0	100.0	282
医療、福祉	23.2	19.5	24.4	28.0	4.9	100.0	82
その他	6.8	8.5	82.9	0.0	1.7	100.0	117

表45 特別条項を適用する際の労使手続き（労組別）

	労働者代表への通知	協議・説明	同意・承認	特になし	NA	総計	<通知+特になし>	件数
建交労	7.1	17.9	75.0	0.0	0.0	100.0	7.1	28
J M I T U	18.8	12.5	37.5	18.8	12.5	100.0	37.5	16
自交総連	20.0	20.0	50.0	0.0	10.0	100.0	20.0	10
生協労連	59.9	7.0	21.0	11.8	0.3	100.0	71.8	372
全国一般	22.2	33.3	22.2	11.1	11.1	100.0	33.3	9
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	53
映演労連	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	100.0	33.3	3
医労連	24.3	21.6	17.6	31.1	5.4	100.0	55.4	74
特殊法人労連	0.0	0.0	98.6	0.0	1.4	100.0	0.0	72
出版労連	11.1	44.4	11.1	22.2	11.1	100.0	33.3	9
その他	55.6	22.2	11.1	0.0	11.1	100.0	55.6	9

### 11. 36 協定における休日労働の回数規制（月）

休日労働の回数規制についても、尋ねてみた。表46にあるとおり、無回答が56.8%と多いため、それを除いた比率で見ると、「2回まで」が58.1%と多く、以下、「1回まで」16.9%、「4回まで」9.1%などとなった（図17）。他方で、「6回以上」も6.6%みられた。

業種別については無回答を除いた結果で傾向をみると、<2回まで>に抑えている職場は、卸売・小売（87.7%）や交通・運輸、医療、福祉、製造（各7割台）が多い。

労組別についても無回答を除いた結果でみておくと、<2回まで>としているのは、自交総連（91.8%）、医労連、建交労（各8割）、J M I T U、生協労連（各7割）に多く、<4回以上>としている職場は、特殊法人労連（100.0%）、映演労連、全国一般（各65%前後）に多いことがわかった。

図17

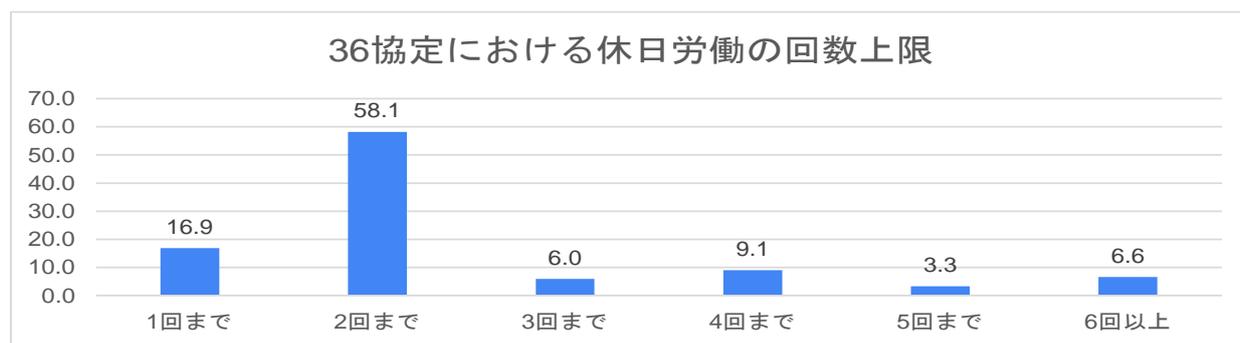


表46 36 協定における休日労働の回数規制（月）

	1回まで	2回まで	3回まで	4回まで	5回まで	6回以上	NA	総計	件数
総計	7.3	25.1	2.6	3.9	1.4	2.9	56.8	100	1,122

表47 36協定における休日労働の回数規制（月）（業種別）

	1回まで	2回まで	3回まで	4回まで	5回まで	6回以上	総計	<2回まで>	<4回以上>	件数
製造	16.7	54.2	8.3	16.7	4.2	0.0	100.0	70.8	20.8	24
情報通信	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	50.0	50.0	8
交通・運輸	7.1	69.4	19.4	1.0	1.0	2.0	100.0	76.5	4.1	98
卸売・小売	24.6	63.1	0.8	2.3	8.5	0.8	100.0	87.7	11.5	130
医療、福祉	17.2	56.7	3.8	15.3	0.6	6.4	100.0	73.9	22.3	157
その他	17.9	38.8	1.5	11.9	1.5	28.4	100.0	56.7	41.8	67

NAを除いて再集計したもの。

表48 36協定における休日労働の回数規制（月）（労組別）

	1回まで	2回まで	3回まで	4回まで	5回まで	6回以上	総計	<2回まで>	<4回以上>	件数
建交労	0.0	80.0	8.0	8.0	4.0	0.0	100.0	80.0	12.0	25
J M I T U	16.7	55.6	5.6	16.7	5.6	0.0	100.0	72.2	22.2	18
自交総連	11.5	80.3	3.3	1.6	0.0	3.3	100.0	91.8	4.9	61
生協労連	19.6	51.2	8.6	2.4	5.3	12.9	100.0	70.8	20.6	209
全国一般	37.5	0.0	0.0	12.5	25.0	25.0	100.0	37.5	62.5	8
民放労連										0
映演労連	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	100.0	33.3	66.7	3
医労連	18.7	61.9	2.9	15.8	0.7	0.0	100.0	80.6	16.5	139
特殊法人労連	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	4
出版労連	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	100.0	25.0	50.0	4
その他	14.3	57.1	7.1	14.3	0.0	7.1	100.0	71.4	21.4	14

NAを除いて再集計したもの。

## 12. 36協定で以前より残業時間を減らしているか

今回調査した36協定は、以前のものとは比べて、どのような傾向にあるのか。図18をみると、回答は「以前と変わらない」（69.3%）に集中している。これは旧法適用の36協定のままである事業所が多いことの反映と思われる。ただ、そうした中で、「全体に上限時間を下げた」（3.9%）や「一部業務の上限時間を下げた」（2.0%）といった<上限時間引下げ>の回答5.9%に比べて、<上限時間引上げ>の回答が13.1%（「全体に上限時間を上げた」11.4%+「一部業務の上限時間を上げた」1.7%）と、やや上回っている点は、気になる点である。

業種別にみると、<上限時間引下げ>は交通・運輸で16.0%と比較的多い一方、<上限時間引上げ>の比率が、医療、福祉（25.0%）において目立つ（表49）。

労組別では、<引下げ>が比較的多いのは出版労連（15.8%）くらいで、特殊法人労連、自交総連を筆頭に、多くは「かわらない」という状況である（表50）。そうしたなか、<引上げ>が医労連（37.4%）や映演労連（25.0%）などに多く見られる。人手不足による繁忙や仕事の配分の不均衡さに特徴がある業種であり、注意が必要といえる（次項でとりあげる設問を参照）。

図18

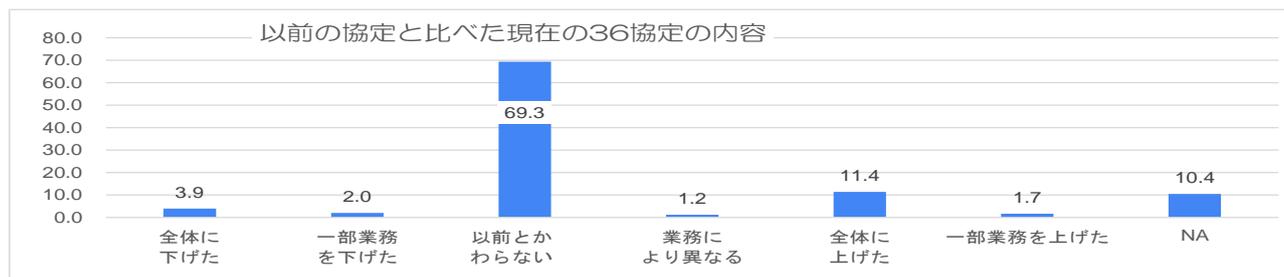


表49 以前の協定と比べた現在の36協定の内容（業種別）

	全体に上限時間を下げた	一部業務の上限時間を下げた	以前とかわらない	業務により異なる	全体に上限時間を上げた	一部業務の上限時間をあげた	NA	総計	<上限下げた>	<上限上げた>	件数
製造	1.1	0.0	88.9	0.0	1.1	2.2	6.7	100.0	1.1	3.3	90
情報通信	3.9	1.3	9.2	0.0	2.6	1.3	81.6	100.0	5.3	3.9	76
交通・運輸	15.3	0.7	64.0	2.0	1.3	0.7	16.0	100.0	16.0	2.0	150
卸売・小売	0.0	3.4	84.5	0.0	12.1	0.0	0.0	100.0	3.4	12.1	380
医療、福祉	4.0	2.9	57.6	3.6	19.9	5.1	6.9	100.0	6.9	25.0	276
その他	4.0	0.0	76.5	0.0	14.8	0.7	4.0	100.0	4.0	15.4	149

表50 以前の協定と比べた現在の36協定の内容（労組別）

	全体に上限時間を下げた	一部業務の上限時間を下げた	以前とかわらない	業務により異なる	全体に上限時間を上げた	一部業務の上限時間をあげた	NA	総計	<上限下げた>	<上限上げた>	件数
建交労	7.8	1.0	58.8	2.0	2.0	0.0	28.4	100.0	8.8	2.0	102
JMITU	8.0	0.0	56.0	0.0	4.0	8.0	24.0	100.0	8.0	12.0	25
自交総連	2.2	1.1	85.7	2.2	2.2	1.1	5.5	100.0	3.3	3.3	91
生協労連	3.5	2.4	81.7	0.0	12.3	0.2	0.0	100.0	5.9	12.5	545
全国一般	7.1	0.0	78.6	0.0	0.0	0.0	14.3	100.0	7.1	0.0	14
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	53
映演労連	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	100.0	0.0	25.0	4
医労連	2.8	3.9	45.8	5.0	29.6	7.8	5.0	100.0	6.7	37.4	179
特殊法人労連	5.6	0.0	94.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	5.6	0.0	72
出版労連	10.5	5.3	15.8	0.0	10.5	5.3	52.6	100.0	15.8	15.8	19
その他	5.6	0.0	83.3	0.0	0.0	0.0	11.1	100.0	5.6	0.0	18

### 1.3. 時間外労働が発生する主な原因（3つ以内で選択）

時間外労働の発生原因について、3つ以内で選択してもらった。回答は「業務量が多く、人員が足りない」（70.4%）と「突発的に発生する業務がある」（63.1%）に集中し、これに「顧客対応など所定外の仕事がある」（27.8%）や、「仕事の配分が不均衡」（26.0%）といった原因が4分の1で続いている（図19）。そのほかは、「帰りにくい雰囲気」（13.7%）、「収入確保のため」（10.2%）、「納期が厳しい」（7.1%）、「人事考課・査定に影響する」（5.3%）並んでいる。

時間外労働の発生原因は、業種による特徴もはっきりしている（表51）。「業務量が多く人手不足」は、製造と卸売・小売で85%が、医療、福祉で71.5%があげている。「突発的業務」も製造で82.4%、卸売・小売と医療、福祉で各69%と多い。「顧客対応」については、製造で69.2%、卸売・小売で39.9%と多い点が目立つ。一方、「仕事配分の不均衡」問題は、卸売・小売と医療、福祉で25%前後があげている。また、卸売・小売では「帰りにくい雰囲気」（25.5%）と「査定に影響」（15.7%）も、他の業種に比べて多く、特徴的である。

労組別でも、以上の業種の特徴が反映した結果となっている（表52）。「業務量が多く人手不足」は、特殊法人労連（98.6%）ではほとんどが、生協労連と医労連では90%前後が、この点をあげている。「突発的業務」も同様で、特殊法人労連で97.3%、医労連で86.3%、生協労連では71.4%があげている。そのほか、「仕事配分が不均衡」も特殊法人労連（98.6%）でほとんどがあげているほか、映演労連（50.0%）、医労連（42.1%）でも多い。

その他、他の労組に比べて特徴的なのは、自交総連の「収入確保」（84.2%）、JMITUの「納期が厳しい」（57.7%）、生協労連の「顧客対応」（44.5%）と「査定に影響」（11.0%）などである。

図19 時間外労働が発生する主な原因（3つ以内選択）

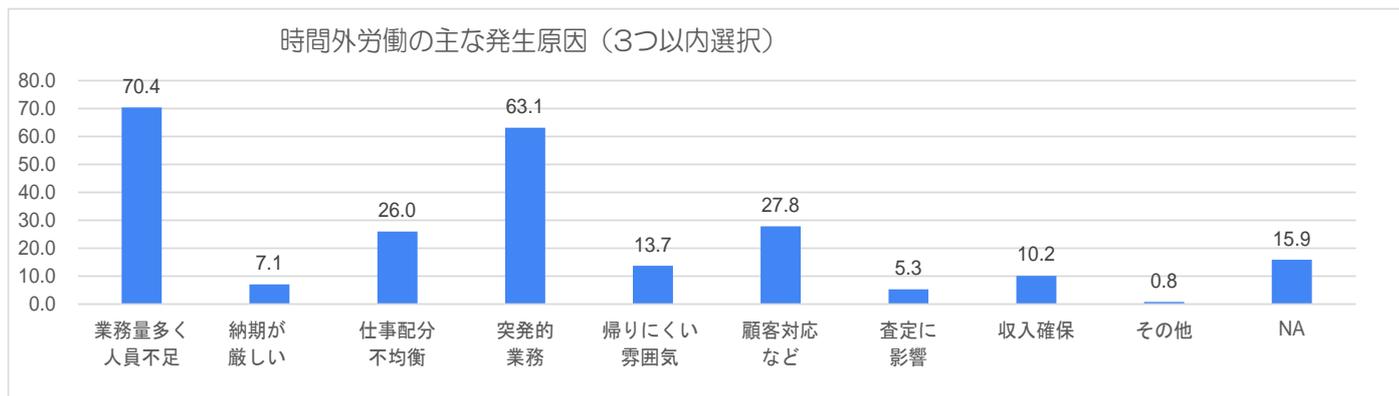


表51 時間外労働が発生する主な原因（3つ以内で選択）（業種別）

	業務量多く人員不足	納期が厳しい	仕事配分不均衡	突発的業務	帰りにくい雰囲気	顧客対応など	査定に影響	収入確保	その他	NA	総計	件数
製造	85.7	20.9	9.9	82.4	3.3	69.2	0.0	8.8	2.2	2.2	282.4	91
情報通信	15.4	9.0	9.0	6.4	0.0	3.8	0.0	3.8	0.0	82.1	47.4	78
交通・運輸	30.1	3.2	14.7	41.7	3.8	26.9	1.3	52.6	0.6	16.7	175.0	156
卸売・小売	85.6	3.9	24.4	68.8	25.5	39.9	15.7	0.0	0.0	5.2	263.8	381
医療、福祉	71.5	2.3	29.8	68.9	12.6	15.2	0.0	2.0	1.0	22.2	203.3	302
その他	90.7	19.2	53.0	76.8	9.9	11.3	0.0	12.6	1.3	3.3	274.8	151

表52 時間外労働が発生する主な原因（3つ以内で選択）（労組別）

	業務量多く人員不足	納期が厳しい	仕事配分不均衡	突発的業務	帰りにくい雰囲気	顧客対応など	査定に影響	収入確保	その他	NA	総計	件数
建交労	29.4	3.2	5.6	24.6	0.0	11.9	0.8	2.4	0.0	62.7	140.5	126
J M I T U	65.4	57.7	30.8	46.2	11.5	19.2	0.0	26.9	0.0	3.8	261.5	26
自交総連	9.5	1.1	9.5	49.5	6.3	22.1	1.1	84.2	1.1	7.4	191.6	95
生協労連	90.1	7.1	21.1	71.4	24.0	44.5	11.0	2.9	0.0	3.7	275.8	546
全国一般	40.0	13.3	13.3	60.0	0.0	20.0	0.0	13.3	20.0	13.3	193.3	15
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	54
映演労連	50.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	25.0	225.0	4
医労連	88.0	3.8	42.1	86.3	10.4	15.3	0.0	2.7	1.6	4.4	254.6	183
特殊法人労連	98.6	1.4	98.6	97.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	295.9	73
出版労連	40.0	25.0	30.0	15.0	0.0	5.0	0.0	5.0	0.0	55.0	175.0	20
その他	72.2	38.9	22.2	61.1	0.0	33.3	0.0	11.1	11.1	5.6	255.6	18

以上

## 本文補完集計表 <調査対象組織の属性>

表 1 関係 労働組合別にみた都道府県別の構成

	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	富山	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀
建交労	1								3	3	4		3									90		
J M I T U								2			5		6						3					1
自交総連				3			5						78	1							2			
生協労連	7		1	4			1		13		6		26	97		10		5		20	33	56		17
全国一般				6							6													
民放労連	2	3	1	2			4					1	10	1			2	1						
映演労連											1		3											
医労連	2	1	10	2	2	13	2			14		1	1	3	2	33			37		1	3		
特殊法人労連								3	1	3	7	5	4						2	6		6	7	5
出版労連													18											
その他※											4													
総計	12	4	12	17	2	13	12	5	17	20	25	7	149	102	2	43	2	6	42	26	36	155	7	23

	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	N A	総計	
建交労	1	7	7			1					2		2			1								1	126
J M I T U	4	4	1																		3				26
自交総連	2														1							37	17		95
生協労連		72	1	18	11			32	2	21			32		5	1	1								546
全国一般		3																							15
民放労連	1	4	2						2			1	2		2		3	1	3		3	3			54
映演労連																									4
医労連	4	3	2		1	1	3	13	2	5		1	1		2		1	1		2			14		183
特殊法人労連	2	3	1	2							2	2	2	1	8					1					73
出版労連		2																							20
その他		14																							18
総計	14	112	14	20	12	2	3	45	6	26	4	4	39	1	18	2	5	2	3	3	43	34	1		1,160

表 2 関係 労働組合別にみた、公務・民間、業種別の構成

	民間	国家公務	地方公務	製造	建設	電気、ガス、水道	情報通信	交通運輸	卸売小売	金融保険	不動産	飲食店宿泊	医療、福祉	美容・娯楽	教育・学習支援	学術・技術研究	郵便	サービス業	官公庁の事業所	その他	件数
建交労	125		1	1	0	0	0	39	0	0	0	0	83	0	0	0	0	1	1	1	126
J M I T U	26			23	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26
自交総連	95			0	0	0	0	94	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	95
生協労連	546			57	0	4	0	19	379	14	0	0	34	0	0	0	0	22	0	17	546
全国一般	15			1	1	0	0	1	2	0	0	1	2	0	0	0	0	2	0	5	15
民放労連	54			0	0	0	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54
映演労連	4			0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
医労連	123	49	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	183	0	0	0	0	0	0	0	183
特殊法人労連	73			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	73
出版労連	20			0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	20
その他	18			9	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	18
総計	1099	49	12	91	1	4	78	156	381	14	0	1	302	0	4	0	0	26	1	101	1160

図 2 関係 企業全体、事業所、組合員規模（業種別）の構成

	30人未満	30~99人	100~299人	300~999人	1千~2,999人	3千人以上	NA	総計	件数
企業全体	9.7	5.3	6.5	14.2	32.8	24.9	6.6	100.0	1,160
事業所	36.5	34.5	10.3	8.7	1.9	0.2	8.0	100.0	1,160
組合員	49.9	30.8	7.9	3.5	0.5	0.2	7.2	100.0	1,160
製造	82.4	8.8	6.6	1.1	0.0	0.0	1.1	100.0	91
建設	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1
情報通信	10.3	9.0	7.7	2.6	0.0	0.0	70.5	100.0	78
交通・運輸	37.8	37.2	10.9	2.6	0.0	0.6	10.9	100.0	156
卸売・小売	37.0	58.5	2.9	0.8	0.5	0.0	0.3	100.0	381
医療、福祉	60.6	11.3	14.6	9.9	1.3	0.0	2.3	100.0	302
その他	74.2	17.9	5.3	0.7	0.0	0.7	1.3	100.0	151

<NA を含めた集計表（本文では NA 除外集計を掲載）>

表 23 関係 36 協定の 1 日の限度時間（業種別）

	2時間まで	4時間まで	6時間まで	8時間まで	8時間を超える	NA	総計	件数
製造	66.7	11.1	6.7	1.1	7.8	6.7	100.0	90
建設	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1
情報通信	2.6	9.2	6.6	2.6	6.6	72.4	100.0	76
交通・運輸	20.0	28.0	4.0	19.3	2.0	26.7	100.0	150
卸売・小売	21.6	71.3	3.7	0.0	0.0	3.4	100.0	380
医療、福祉	15.9	44.6	19.2	10.9	0.4	9.1	100.0	276
その他	18.1	19.5	1.3	0.7	49.7	10.7	100.0	149

表 24 関係 36 協定の 1 日の限度時間（労組別）

	2時間まで	4時間まで	6時間まで	8時間まで	8時間を超える	NA	総計	件数
建交労	4.9	12.7	11.8	46.1	2.9	21.6	100.0	80
J M I T U	12.0	12.0	20.0	4.0	32.0	20.0	100.0	20
自交総連	30.8	23.1	4.4	3.3	1.1	37.4	100.0	57
生協労連	31.6	61.1	2.6	0.0	0.0	4.8	100.0	519
全国一般	21.4	42.9	7.1	7.1	7.1	14.3	100.0	12
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0
映演労連	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	100.0	3
医労連	17.3	50.3	24.6	3.4	0.0	4.5	100.0	171
特殊法人労連	0.0	0.0	0.0	0.0	98.6	1.4	100.0	71
出版労連	10.5	36.8	26.3	5.3	15.8	5.3	100.0	18
その他	5.6	50.0	5.6	16.7	11.1	11.1	100.0	16

表 26 関係 1 週間の限度時間（業種別）

	7時間まで	10時間まで	15時間まで	15時間を超える	NA	総計	件数
製造	64.4	3.3	1.1	1.1	30.0	100.0	90
建設	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	1
情報通信	0.0	2.6	2.6	2.6	92.1	100.0	76
交通・運輸	11.3	2.7	0.7	9.3	76.0	100.0	150
卸売・小売	19.2	11.3	14.7	0.0	54.7	100.0	380
医療、福祉	1.8	5.8	13.0	4.3	75.0	100.0	276
その他	2.0	11.4	0.7	0.7	85.2	100.0	149

表 27 関係 1 週間の限度時間（労組別）

	7時間まで	10時間まで	15時間まで	15時間を超える	NA	総計	件数
建交労	2.0	5.9	3.9	20.6	67.6	100.0	102
J M I T U	4.0	4.0	0.0	0.0	92.0	100.0	25
自交総連	18.7	3.3	0.0	5.5	72.5	100.0	91
生協労連	24.4	12.8	10.5	0.0	52.3	100.0	545
全国一般	0.0	0.0	0.0	7.1	92.9	100.0	14
民放労連	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	53
映演労連	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	100.0	4
医労連	1.7	0.6	18.4	0.0	79.3	100.0	179
特殊法人労連	0.0	0.0	0.0	1.4	98.6	100.0	72
出版労連	0.0	10.5	10.5	5.3	73.7	100.0	19
その他	0.0	11.1	5.6	0.0	83.3	100.0	18

表29関係 1か月の限度時間（労組別）

	30時間まで	30時間超 40時間まで	40時間超 45時間まで	45時間超 60時間まで	60時間超 80時間まで	80時間を超 える	NA	総計	件数
	建交労	10.8	20.6	29.4	2.9	3.9	19.6		
J M I T U	16.0	20.0	48.0	0.0	4.0	0.0	12.0	100.0	25
自交総連	8.8	13.2	1.1	25.3	4.4	4.4	42.9	100.0	91
生協労連	47.5	30.1	22.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	545
全国一般	7.1	21.4	42.9	0.0	7.1	7.1	14.3	100.0	14
民放労連	3.8	3.8	84.9	3.8	0.0	0.0	3.8	100.0	53
映演労連	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	4
医労連	31.8	3.9	60.9	0.0	0.0	0.0	3.4	100.0	179
特殊法人労連	4.2	47.2	47.2	0.0	0.0	0.0	1.4	100.0	72
出版労連	0.0	31.6	47.4	0.0	5.3	0.0	15.8	100.0	19
その他	33.3	11.1	44.4	0.0	0.0	0.0	11.1	100.0	18

表31関係 1年の限度時間（労組別）

	180時間まで	180時間超 240時間まで	240時間超 300時間まで	300時間超 360時間まで	360時間を超 える	NA	総計	件数
	建交労	1.0	2.9	22.5	31.4	28.4		
J M I T U	0.0	8.0	4.0	68.0	4.0	16.0	100.0	25
自交総連	0.0	0.0	6.6	2.2	39.6	51.6	100.0	91
生協労連	6.1	15.6	11.9	66.1	0.0	0.4	100.0	545
全国一般	0.0	7.1	0.0	57.1	14.3	21.4	100.0	14
民放労連	1.9	1.9	0.0	83.0	11.3	1.9	100.0	53
映演労連	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	4
医労連	6.7	8.9	5.6	75.4	0.0	3.4	100.0	179
特殊法人労連	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	72
出版労連	0.0	15.8	5.3	63.2	15.8	0.0	100.0	19
その他	0.0	16.7	11.1	72.2	0.0	0.0	100.0	18

表35関係 特別条項の1日の上限（最も長時間の業種・職種）（業種別）

	5時間まで	5時間超 8時間まで	8時間超 10時間まで	10時間超 15時間まで	15時間を超 える	NA	件数
	製造	1	4	1	0	0	
建設	0	0	0	0	0	1	1
情報通信	2	2	0	1	0	62	67
交通・運輸	5	6	0	1	1	17	30
卸売・小売	21	38	43	0	0	180	282
医療、福祉	11	31	2	1	1	36	82
その他	6	11	0	71	0	29	117

表36関係 特別条項の1日の上限（最も長時間の業種・職種）（労組別）

	5時間まで	5時間超 8時間まで	8時間超 10時間まで	10時間超 15時間まで	15時間を超 える	NA	件数
	建交労	1	14	0	1	0	
J M I T U	0	2	1	0	0	13	16
自交総連	5	0	0	0	0	5	10
生協労連	25	48	43	0	0	256	372
全国一般	2	1	0	0	1	5	9
民放労連	0	0	0	0	0	53	53
映演労連	0	1	0	1	0	1	3
医労連	10	24	2	1	1	36	74
特殊法人労連	0	0	0	71	0	1	72
出版労連	2	1	0	0	0	6	9
その他	1	1	0	0	0	7	9

表37関係 特別条項の1か月の上限（最も長時間の業種・職種）（業種別）

	45時間まで	45時間超 60時間まで	60時間超 80時間未満	80時間	80時間超 100時間未	100時間	100時間を 超える	NA	件数
製造	4	5	0	6	1	0	0	60	76
建設	0	0	0	0	0	0	0	1	1
情報通信	2	8	6	23	11	5	0	12	67
交通・運輸	2	2	0	4	4	14	2	2	30
卸売・小売	43	94	69	1	1	0	0	74	282
医療、福祉	12	21	5	21	9	6	6	2	82
その他	68	19	16	4	2	0	1	7	117

表38関係 特別条項の1か月の上限（最も長時間の業種・職種）（労組別）

	45時間まで	45時間超 60時間まで	60時間超 80時間未満	80時間	80時間超 100時間未	100時間	100時間を 超える	NA	件数
建交労	4	3	0	1	3	15	0	2	28
JMITU	2	4	0	5	1	0	0	4	16
自交総連	1	2	0	2	2	0	1	2	10
生協労連	43	111	84	0	1	0	0	133	372
全国一般	4	0	0	1	0	0	1	3	9
民放労連	0	3	4	21	11	5	0	9	53
映演労連	0	1	1	1	0	0	0	0	3
医労連	9	18	5	21	9	5	6	1	74
特殊法人労連	65	2	0	4	0	0	1	0	72
出版労連	1	4	1	1	0	0	0	2	9
その他	2	1	1	2	1	0	0	2	9

表39関係 特別条項の1年の上限（最も長時間の業種・職種）（業種別）

	300時間以下	300時間超 360時間まで	360時間超 540時間まで	540時間超 720時間未満	720時間	720時間超 960時間まで	960時間を 超える	NA	件数
製造	1	58	2	4	2	1	0	8	76
建設	0	0	0	0	0	0	0	1	1
情報通信	1	1	4	5	0	0	0	56	67
交通・運輸	0	0	1	3	1	4	3	18	30
卸売・小売	23	116	57	34	30	0	0	22	282
医療、福祉	2	13	5	21	22	8	4	7	82
その他	87	7	9	6	5	0	0	3	117

表40関係 特別条項の1年の上限（最も長時間の業種・職種）（労組別）

	300時間 以下	300時間超 360時間まで	360時間超 540時間まで	540時間超 720時間未満	720時間	720時間超 960時間まで	960時間を 超える	NA	総計
建交労	1	5	0	1	3	1	1	16	28
JMITU	1	0	2	4	2	1	0	6	16
自交総連	0	0	1	1	0	3	1	4	10
生協労連	43	177	64	36	31	0	0	21	372
全国一般	0	4	1	0	0	0	1	3	9
民放労連	0	0	0	0	0	0	0	53	53
映演労連	0	0	0	3	0	0	0	0	3
医労連	1	8	5	21	21	8	4	6	74
特殊法人労連	67	0	0	4	1	0	0	0	72
出版労連	0	1	3	2	0	0	0	3	9
その他	1	0	2	1	2	0	0	3	9

表4-2 関係 特別条項の可能回数（月数）：最も長時間の業種・職種（業種別）

	2回まで	3回	4回	5回	6回	7回以上	NA	件数
製造	0	1	0	0	10	0	65	76
建設	0	0	0	0	0	0	1	1
情報通信	0	0	0	0	0	0	67	67
交通・運輸	0	1	1	0	3	1	24	30
卸売・小売	20	11	47	0	71	0	133	282
医療、福祉	1	2	2	0	60	0	17	82
その他	1	4	3	0	97	0	12	117

表4-3 関係 特別条項の可能回数（月数）：最も長時間の業種・職種（労組別）

	2回まで	3回	4回	5回	6回	7回以上	NA	総計
建交労	0	0	0	0	0	0	28	28
J M I T U	0	1	0	0	8	0	7	16
自交総連	0	0	1	0	2	1	6	10
生協労連	20	15	50	0	95	0	192	372
全国一般	0	0	0	0	3	0	6	9
民放労連	0	0	0	0	0	0	53	53
映演労連	0	0	0	0	0	0	3	3
医労連	1	2	2	0	60	0	9	74
特殊法人労連	0	0	0	0	71	0	1	72
出版労連	0	0	0	0	0	0	9	9
その他	1	1	0	0	2	0	5	9