

労働時間に関する労使協定の締結について

運輸労連は『トラック輸送における取引環境・労働時間改善（中央・地方）協議会に統一して対応する項目』について、次のような取り組みを示しました。

改善基準告示は、そもそも、これまで各産業における時短の取り組みから取り残されてきたもので、過労死認定基準を超える長時間労働を許容する水準となっており、過労による労災の発生を招き、総労働時間短縮の阻害要因ともなっています。改善基準告示の拘束時間（3516時間）の上限を前提に運行の設定がなされているが原因であることから、ひとたび交通渋滞等が発生すると、たちまち告示違反となる状況に陥ることとなります。したがって、現在の水準が過労死認定基準を超える時間外労働を、年間を通して許容するものであることから、改善基準告示の拘束時間の上限の短縮を求めるとします。

運輸労連の指針を受け県連は、時短推進に取り組むこととします。

具体的な労働時間については、運輸労連の労働時間に関する指針（表）を参考に労使交渉をお願いします。

36協定についても、過労死認定基準を考慮したうえで、企業実態も踏まえ80時間を限度とする労使協定の締結を目指します。

運輸労連の労働時間に関する指針

改善告示の拘束時間の見直しについて

過労死認定基準となる80時間（2か月以上平均）を考慮した、改善基準告示の1か月の拘束時間の上限は、原則として年間所定労働時間2085時間に、過労死認定基準（2か月平均）の月80時間の12か月分と、年間労働日264日の休憩各1時間の264時間を加えた3300時間（端数切捨て）とします。

36協定の締結について

36協定は月60時間の12か月分である720時間（年間総労働時間は2805時間）、年間拘束時間は労働日264日（22日×12か月）の休憩各1時間を年間総労働時間に加えた3060時間（端数切捨て）を示します。

単組チェック表

		有	無
1	36 協定調印者の任命について、各職場（事業所）において従業員（契約・パート・アルバイトを含む）の過半数労働者が当組合員である		
2	過半数労働者が当組合である場合、調印者の選出を執行委員長名で行っている		
3	当組合員が過半数労働者でない場合、民主的な手続き（選挙など）で選出をしている		
4	会社は、労働者の代表（氏名）を周知している。（掲示板など含む）		
5	会社より、36 協定についての説明を受けている		
6	ドライバーの延長することの出来る時間についての記載		
7	ドライバー以外の延長できる時間についての記載は月 45 時間・年 360 時間以内である。3 ヶ月以上の変形の場合は月 42 時間・年 320 時間以内である		
8	ドライバー以外の特別条項（基準解除）の設定がされている		
9	労使による労働時間管理の委員会などの設置		

無の場合の対応

- 各職場での雇用形態と人数の把握は、職場環境整備を行うために必要です。会社に変動がある場合に報告をもらえるようにしましょう。
- 過半数を得ている場合は、執行委員長名か職場の執行委員（職場委員）など、組合で選出すべきです。※監督署の担当者によっては、委員長名ではなく実際職場にいる者とする方もいます。
- 事業所で『36 協定の労働者代表者の選出』の選挙告示（従業員の誰でも見れる掲示板）、候補者届けなどの期日、選挙活動、投票（挙手）、結果発表、を企業にさせましょう。その場合、協定の内容は労働条件に関わり大変重要な要素を含みますので、当組合員より立候補してください。
対立候補がいる場合は、選挙活動として、内容をどうしたいのか？など具体的な交渉内容になりますので、通常、組合役員が好ましいでしょう。
- 最近、労基署も『36 協定の職場の代表は誰？』と聞くそうです。民主的に選出されているのかの確認だそうです。義務ではありませんが、他の管理者同様に掲示し代表者の周知が必要です。それだけ重要な協定を結ぶ労働者の代表なのです。
- 企業から『これ、捺印頂戴』といわれたら、説明を受けるようにしてください。使用者代表の方にも、内容を把握していただく必要があります。しっかり、36 協定の内容を労組で協議することも必要です。分からなかったりした場合は、すぐに捺印しないこと。執行委員長に連絡を取ること。

6. ドライバーの延長できる時間については、改善基準告示にて定められています。
- 毎月の時間外出来る時間が何時間なのか？明確に書面化することが必要です。企業は『改善基準内、法律内だ！』というかもしれません。その法律内が何時間なのか？必ず聞いてください。法律内では、月 147 時間、年間 1431 時間になりますが、脳・心臓疾患や精神障がいとなる労災認定基準を大幅に超える時間（60 時間以上から関連性が強くなり、2 ヶ月平均 80 時間（6 か月分）、100 時間以上）となっています。
- 企業実態を勘案しても、従業員に 80 時間以上の時間外業務をさせることは、労働組合として容認するわけにはいかない。ので、しっかり上限に蓋をすることが重要です。
- あまり良い例とはいえないが、実態を考慮すれば、協定上は月 99 時間、年 960（80×12 ヶ月）時間とし、労使協定の中で、月 80 時間を上限とし 80 時間以上 99 時間まで 50%の割り増し賃金とする。ただし、80 時間を越えそうになる者に対しては、労働組合を通じ総合的な判断をする。また、2 ヶ月連続 80 時間以上の労働はさせない。
- いずれにしろ、この協定書に記載した時間がドライバーの全てとなり、これ以上の労働は法的に認められない。会社に対しては労働災害認定基準をどのように考えるのか？しっかり会社に問い、その基準を前面に出した交渉をする。

法律：36 協定の締結なしに、労働基準法 32 条などに定める労働時間を超えて労働させた場合には、労働基準法違反となり、6 ヶ月以下の懲役、または 30 万円以下の罰金に処せられる場合があります。

7. ドライバー以外の労働者に対しては、通常月 45 時間の時間外、年 360 時間となっている場合と、3 ヶ月以上 1 年間の変形労働をとる場合は月 42 時間、年 320 時間になります。
6. 同様にこれ以上の労働は出来ません。法律違反になります。
8. ここで問題となるのが、45（42）時間以上の時間外労働について、実際に事務職の者や倉庫作業者は、特別条項を結ばなければ労働することが出来ません。その条項には、延長できる時間、回数、その割り増し率などを決定できます。この特別条項は特別な事情に限られますので、限定的な理由が必要とされます。
- しかし、私たちの産業の実態から、ドライバー以外の者についても長時間労働を強いられています。ここでも、労働災害認定基準、改正労働法（60 時間以上の割り増し 50%）の観点から 45 時間以上 60 時間までの割り増し率（25%以上）、60 時間以上 80 時間までを 50%の割り増しとし、80 時間以上は認めない。当然、60 時間を越えそうな者については、労働組合を通じ総合的な判断をする。また、2 ヶ月連続 60 時間以上の労働はさせない。
- これら、長時間労働の抑止力を求める交渉をする。
9. 毎月の安全衛生委員会の中で、労働時間についての対策を協議するなどが重要である。