



建交労

2019年夏季闘争推進ニュース

第21回定期大会迄あと2週間! 大会以降の拡大報告は1,126人(8/16現在)

第20回大会以降、8月16日までに中央本部へ報告された組合員拡大の到達点は新結成14組織64人、組織内拡大162組織1,062人の合計1,126人となりました。

現在の到達状況は、結成以来18番目となり、2016年度に第4次中期計画をスタートして最も低い状況となっています。第21回定期大会までの残り2週間、増勢に向けて各地で奮闘しましょう。中央本部への報告を徹底してください。

2018年度9月～ 組織拡大数		9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	計
新結成	組織数	1	0	3	3	3	1	2	0	1	0	0	0	14
	拡大人数	9	0	18	3	4	20	9	0	1	0	0	0	64
組織内	全体組織数	33	42	51	41	28	38	34	48	26	24	18	3	386
	組織数(重複除く)	33	33	29	17	8	11	5	17	2	2	4	1	162
	拡大人数	67	82	133	117	63	98	100	143	142	67	44	6	1,062
組合員拡大合計人数		76	82	151	120	67	118	109	143	143	67	44	6	1,126

<建交労結成以降の組織拡大>2019年8月16日までの報告

	集計時期	新結成		企業・組織内拡大		拡大総数	拡大順位	
		組織数	組合員数	組織数	組合員数			
99年度	2000年8月末		80	765	組織	1,522	2,287	(2)
00年度	2001年8月末		70	774	150組織	2,163	2,937	(1)
01年度	2002年8月末		32	607	組織	1,049	1,656	(9)
02年度	2003年8月末		49	1,038	組織	943	1,981	(3)
03年度	2004年8月末		45	759	組織	715	1,474	(12)
04年度	2005年8月末		50	636	組織	733	1,369	(14)
05年度	2006年8月末		66	653	105組織	896	1,549	(11)
06年度	2007年8月末		53	502	組織	1,373	1,875	(4)
07年度	2008年8月末		47	248	158組織	912	1,160	(17)
08年度	2009年8月末		91	786	135組織	1,069	1,855	(5)
09年度	2010年8月末		65	435	134組織	1,275	1,710	(7)
10年度	2011年8月末		33	269	70組織	704	973	(19)
11年度	2012年8月末		42	287	116組織	591	878	(20)
12年度	2013年8月末		48	327	150組織	999	1,326	(15)
13年度	2014年8月末		36	366	153組織	1,051	1,417	(13)
14年度	2015年8月末		43	176	239組織	1,571	1,747	(6)
15年度	2016年8月末		28	147	209組織	1,555	1,702	(8)
16年度	2017年8月末		19	118	217組織	1,465	1,583	(10)
17年度	2018年8月29日		16	30	172組織	1,284	1,314	(16)
18年度	2019年8月16日		14	64	162組織	1,062	1,126	(18)
総合計			897	8,893		20,586	29,479	

全労連36協定アンケート調査にご協力を 9月末までの報告を徹底してください

運輸・建設などを除いて、新36協定指針が今年4月施行されています。中小企業も来年度から適用されます。全労連では協定の実態調査を行っています。建交労も8月上旬に本部発を発信して協力を呼びかけています。各職場でぜひとりくんでください。

「時間外労働の上限規制と36協定についての調査」の実施要領（建交労版）

1. 調査実施をめぐる状況と課題

2018年の「働き方改革関連法」の成立を受け、労働基準法や労働安全衛生法等が改定されました。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・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、新しい労働時間法制が2019年4月から施行されています。企業規模や36協定の締結時期等の違いにより、現時点で旧法適用の事業場もありますが、適用猶予・除外の事業・業務をのぞくと、2020年4月には全事業場が新ルールに対応すべきこととなります。

新法は、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りました。しかし、法に明記された労働時間の上限は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ます。労働組合が交渉力を発揮し、働きやすく、生活の向上につながる職場ルールをつくるとともに、それを実現するための人員確保・業務改善、賃上げを進める必要があります。

2. 調査の目的

6月末時点での職場の36協定の締結内容などを把握し、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ます。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、新法の内容の周知と36協定の在り方への再確認が進むことを期待しています。

3. 対象

建交労の全職場組織（36協定の締結主体である各単組・支部・分会）。運動としての観点もふまえ、全数調査とします。

4. 調査の流れ（概要）

設問と回答入力欄をまとめた調査を、WEBアンケート（インターネットのフォーム）でおこないます。各支部・都道府県本部において、職場に送信。職場で調査票に入力していただき、建交労中央本部に入力結果を送信します。建交労中央本部ではデータをExcel・ファイルの集約フォーマットに整理したのち、全労連にデータを送信します。

5. 時 期

9月末までに単産で調査票を集約します。

7. 調査実施要領・調査票の記入要領

- (1) 調査票を記入していただくのは36協定の締結単位となる各事業場の労働組合の執行部の方を想定しています。各組織（職場）に、本「調査要綱」、「WEBアンケートのリンク先」（メールにリンク先の貼り付けしたものでアクセス可能）データで送信してください。学習資料の現物は、調査協力要請などと一緒に配送してください。

「アンケートのリンク先」

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSezeEeWYxFB1E8i1SpBA0kINi6TyZMkGn_2RVUyoHuFuFNAw/viewform?vc=0&c=0&w=1&usp=mail_form_link

「アンケートのQRコード」



- (2) 調査票の記入方法について

WEBアンケートを利用する方法

調査依頼のメール等に記されたリンク先（QRコード読み取り）をクリックすると、ネット上のアンケートフォームが示されます。体裁は原本の調査票と異なりますが、設問内容は同じもので、パソコンやスマホで回答することができます。はじめに、連絡先となるメールアドレスを必ず入力いただき、設問にそってご回答いただくと、入力結果は自動的に建交労の管理する集約表（データベース）に反映される仕組みになっています。

別途、「記入にあたっての解説」をご一読下さい。

2019年8月6日
建交労中央本部

「時間外労働の上限規制と36協定についての調査」 調査票記入にあたっての解説（必ずお読みください）

1. 調査の要領

(1) 6月末日の時点での状況をお答えください。

(2) 記入していただくのは36協定の締結単位となる各事業場の労働組合です。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、支部や分会で記入してもらった結果をとりまとめてください。記入方法とデータのまとめ方は、以下の要領でお願いします。

(3) 記入の方法

WEB アンケートを利用する方法

調査依頼のメール等に記されたリンク先（QRコード読み取り）をクリックすると、ネット上のアンケートフォームが示されます。体裁は原本の調査票と異なりますが、設問内容は同じもので、パソコンやスマホで回答することができます。はじめに、連絡先となるメールアドレスを必ず入力いただき、設問にそってご回答いただくと、入力結果は自動的に産別もしくは地方組織の管理する集約表（データベース）に反映される仕組みになっています。

2. 個々の設問について

(1) 問4の選択肢の内容は以下のとおりです。

1「勤務間インターバル規制」：勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上、仕事から離れる時間（休息时间）を設け、生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図る制度。2019年4月から労働時間設定改善特別措置法で導入が努力義務化された。

2「交代制・シフト制」：出勤時間帯や、月の休日取得日を従業員ごと又は職場ごと決めて働く制度のこと。「交替制」とも呼ばれる。

3,4「変形労働時間」：一か月以内の期間、あるいは1か月を超えて1年以内の期間を平均して、週当たりの労働時間が40時間（常用雇用者数10人未満の商業、映画・演劇、保険衛生、接客娯楽業は44時間）を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じた労働時間の配分を認め、特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間を超えるこ

とを可能とする制度。

5「フレックスタイム」：一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。

6「事業場外みなし」：業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないため、業務に係る労働時間の算定が困難な場合、労働時間に係る使用者の算定義務を免除し、事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなすことができる制度。携帯電話などで使用者の指示を受けながら働いている場合は適用できない。

7「裁量労働（専門業務型・企画業務型）」：「専門業務型」は、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として厚生労働省令及び厚生労働大臣告示によって定められた業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度。「企画業務型」は、事業の企画・立案・調査・分析の業務であって、使用者が仕事の進め方・時間配分に具体的指示をしない業務を対象に、裁量労働を認める制度。みなし時間と実際の労働時間が恒常的に食い違う場合は、みなし時間を修正する必要がある。

8「固定残業代」：使用者が一定時間の残業を想定し、残業時間を計算せずに固定分の残業代を支払う制度。法制度上の根拠はなく、行政解釈で「直ちに労働基準法に違反するものではない」とされている。残業代を除いた基本給の額、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法を明示し、固定残業時間を超える時間外労働には割増賃金を追加で支払わなければならない。

(2) 問5は、例えば、タイムカードを日々打刻し、それにもとづく時間管理が形式としてなされているケースであっても、割増賃金の請求の際には、自分で別途申告している場合は、1. でなく、3. と回答してください。

(3) 問10は、36協定を締結した場合に、労働基準法で認められる時間外労働の原則である「限度時間」（特別条項ではない場合の時間外労働の上限協定時間）についてご回答ください。業務・職種によって異なるケースが多いと思いますが、最も人数が多い業務・職種について、1日、1週、1か月、1年のそれぞれについて記入してください。制度上、必須ではないため、1週についての協定はしていないという場合は、1週のところは空白にしてください。

なお、労働基準法では時間外労働の原則的な「限度時間」は、通常の労働時間制の場合

で月 45 時間、年 360 時間、変形労働時間制の場合で月 42 時間、年 320 時間とされており、1 日や 1 週の基準はありません（労基法第 36 条第 4 項）。

(4) 問 11 は、「特別条項」の上限時間についてうかがいます。A の設問では、上限時間が最長のケースについて、業務・職種名を日本語で、1 日、1 か月、1 年の時間を数字で入力してください。また特別条項を適用する回数（月数）についても、入力してください。

B の設問では、適用対象のうち最も人数が多い業務・職種について、同様にしてご回答ください。

(5) 問 13 は、4 月から施行されている労働基準法の改正をふまえた時間外労働の上限規制の導入の前後で、36 協定の内容に影響が出たかどうかを問う趣旨です。

以上、調査へのご協力、よろしくお願いいたします。