

全農協労連青年部
オンライン第2回学習会

労働時間のルール ～私たちの働く時間をどう考えるか～

全農協労連青年部
執行委員 清水 俊臣

本日の内容

- ・ 残業代の不払いについて少なからず発生している実態を踏まえ今一度私たちの労働時間とは何か？
基礎的な内容をお伝えします

①労働時間について

②時間外労働について

③働き方改革と労働時間について

～労働時間とは～

事業所内外関係なく、使用者の指揮監督のもと労働を提供している限りそれは労働時間になります。また電話や来客があった場合に、すぐ対応しなければならないような「手持ち時間」も同様です。

労働時間①

上司に指示をされ
業務を行う



労働時間②

事業を展開してい
くための推進



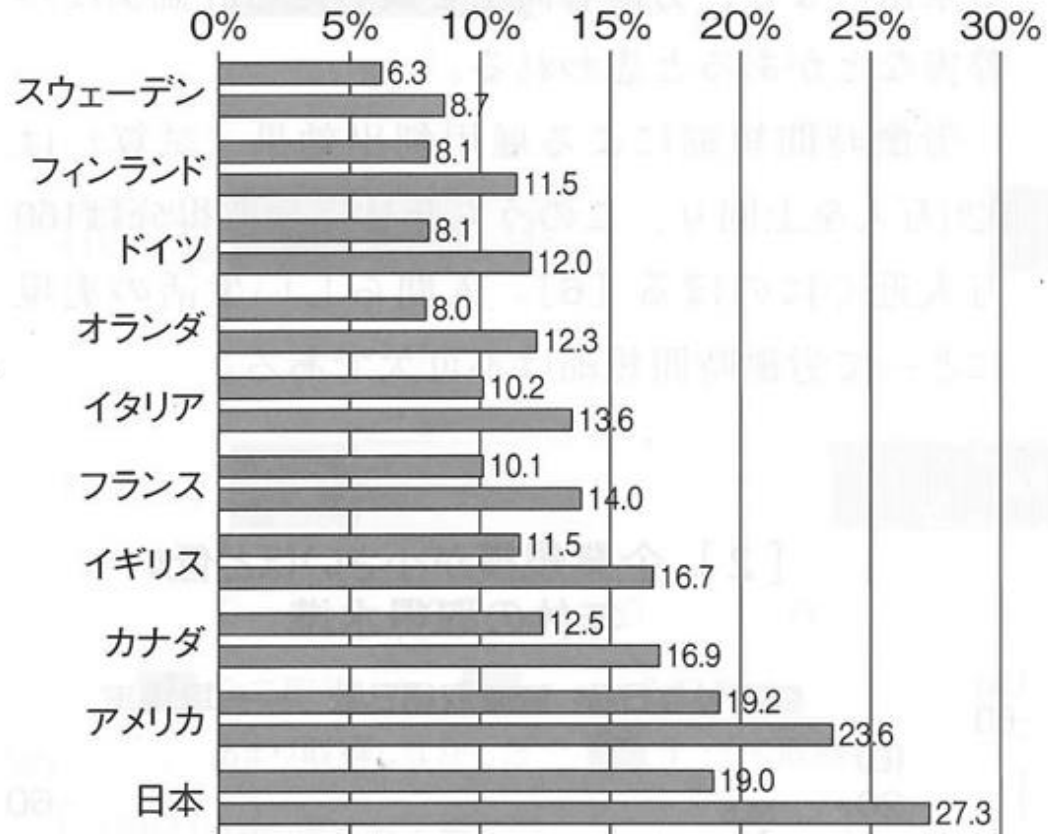
労働時間③

土日の支店当番中
に業務を行う



◎労働時間の実態

[4] 長時間労働就業者の割合(2018年)



(注) 週労働時間が49時間以上の就業者の割合(全産業。パートタイムを含む)。各国の上が男女計、下が男性。

資料：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2019』

- ・ 週49時間以上働く就業者は、男性の場合27.3%にも上る
- ・ その他の国と比較しても日本の長時間労働は顕著にあらわれている



～労働時間はどうやって確認する？～

- ①使用者が、自ら確認し適正に記録すること
- ②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

皆さんの職場では適切な労働時間管理がされていますか？
所定労働時間を機械的に入力させるといった不適切な管理ではないですか？

上司に言われて5時にタイムカードを切ったけど、
まだ業務が終わらないから仕事を続けよう・・・



※このような場合、労働者が自ら記録したものが労働時間となるため
しっかりと記録することが重要です。

～労働時間の自己申告制について～

- ・基本的に労働時間の管理については、使用者の責任で行うことを原則としているが、現状、私たちの職場では管理者が全ての労働者を管理することが難しいため「自己申告制」により、自己申告しなければならない。

		PCログオフ時間			勤務時間			
7	木	承		17:41	08:30	17:45	定時	出勤
8	金	承		18:47	08:30	18:50	定時	出勤



自己申告制により労働時間管理を行わざるを得ない場合は
使用者は措置を講じなければならない

《自己申告による労働時間管理を行う場合の措置》

- ①自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことについて、十分な説明を行うこと
- ②管理者に対し、厚労省のガイドラインに従い講ずべき措置について説明すること
- ③自己申告された労働時間が実際の労働時間と合致しているか確認すること
(必要に応じて実態調査を実施と所要の労働時間の補正を行う)
- ④自己申告した労働時間を超えて事業所内にいる理由を労働者に報告させ確認すること
- ⑤使用者は労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

～時間外労働の実態～

《5》 主な働き方別 時間外労働の実態（回答した前月の1か月間の時間外労働の有無）（単位：人数・％）

	内勤・内務事務		内勤・窓口など対人業務		外勤・指導員など		外勤・普及推進業務		営農関連施設など技術業務		その他		合計	
残業なし	372	28.9%	289	27.2%	62	11.9%	156	20.4%	37	9.4%	31	13.4%	947	22.2%
5時間未満	326	25.3%	337	31.7%	73	14.0%	194	25.4%	53	13.5%	35	15.1%	1,018	23.9%
10時間未満	215	16.7%	171	16.1%	105	20.1%	148	19.4%	49	12.5%	41	17.7%	729	17.1%
15時間未満	78	6.1%	57	5.4%	55	10.5%	57	7.5%	36	9.2%	28	12.1%	311	7.3%
20時間未満	91	7.1%	71	6.7%	70	13.4%	75	9.8%	52	13.2%	28	12.1%	387	9.1%
30時間未満	61	4.7%	48	4.5%	49	9.4%	50	6.6%	37	9.4%	21	9.1%	266	6.2%
40時間未満	53	4.1%	21	2.0%	33	6.3%	35	4.6%	24	6.1%	9	3.9%	175	4.1%
50時間未満	19	1.5%	13	1.2%	16	3.1%	18	2.4%	23	5.9%	9	3.9%	98	2.3%
60時間未満	15	1.2%	11	1.0%	20	3.8%	6	0.8%	17	4.3%	6	2.6%	75	1.8%
70時間未満	15	1.2%	2	0.2%	7	1.3%	3	0.4%	14	3.6%	3	1.3%	44	1.0%
80時間未満	9	0.7%	2	0.2%	3	0.6%	1	0.1%	19	4.8%	3	1.3%	37	0.9%
90時間未満	3	0.2%	-	0.0%	5	1.0%	-	0.0%	6	1.5%	5	2.2%	19	0.4%
100時間未満	6	0.5%	2	0.2%	3	0.6%	2	0.3%	5	1.3%	2	0.9%	20	0.5%
100時間以上	8	0.6%	7	0.7%	6	1.1%	1	0.1%	6	1.5%	3	1.3%	31	0.7%
把握していない	18	1.4%	32	3.0%	15	2.9%	17	2.2%	15	3.8%	8	3.4%	105	2.5%
合計	1,289	100.0%	1,063	100.0%	522	100.0%	763	100.0%	393	100.0%	232	100.0%	4,262	100.0%
平均時間(概算) ※	10.5		8.2		18.0		10.5		25.3		18.6		12.6	
昨年値	12.1		10.2		20.1		19.9		26.7		20.8		15.0	

- ・ 部門ごとに時間外労働に差が見られるものの大半が少なからず時間外労働をしているのが現状
- ・ 今年度についてはコロナの関係で会議等を自粛していることが多いため昨年値を下回るという結果になっている

～自発的な残業でも「黙示の業務命令」なら労働時間～

私たちの職場でも多くがそうですが、残業の判断が労働者各人に委ねられている場合は、命令が無くても黙示の命令があったものとみなされ労働時間になります。

例えば・・・

直属の上司が、自発的な勤務をしていることを知りながら
残業をやめるよう指示をしなかった場合、黙示の業務命令があったものとみなされ
労働時間として認められる



※残業をする場合は労使間のコミュニケーションをしっかりとることが
労働時間を管理するにあたり重要になる

～残業の事前申請制～

- ・ 残業をするにあたって事前申請をとっているところもあるが、事前に予測できないケースも多々・・・



事前申請で残業しないことになってるから
残業代は支払わないよ

- ・ 急用が入り予定していなかった残業を实际しているが
残業代が支払われないことは許されない！！
- ・ 労組としても事後申請も認めるよう改善を求めていくことが必要

～働き方改革と労働時間について～

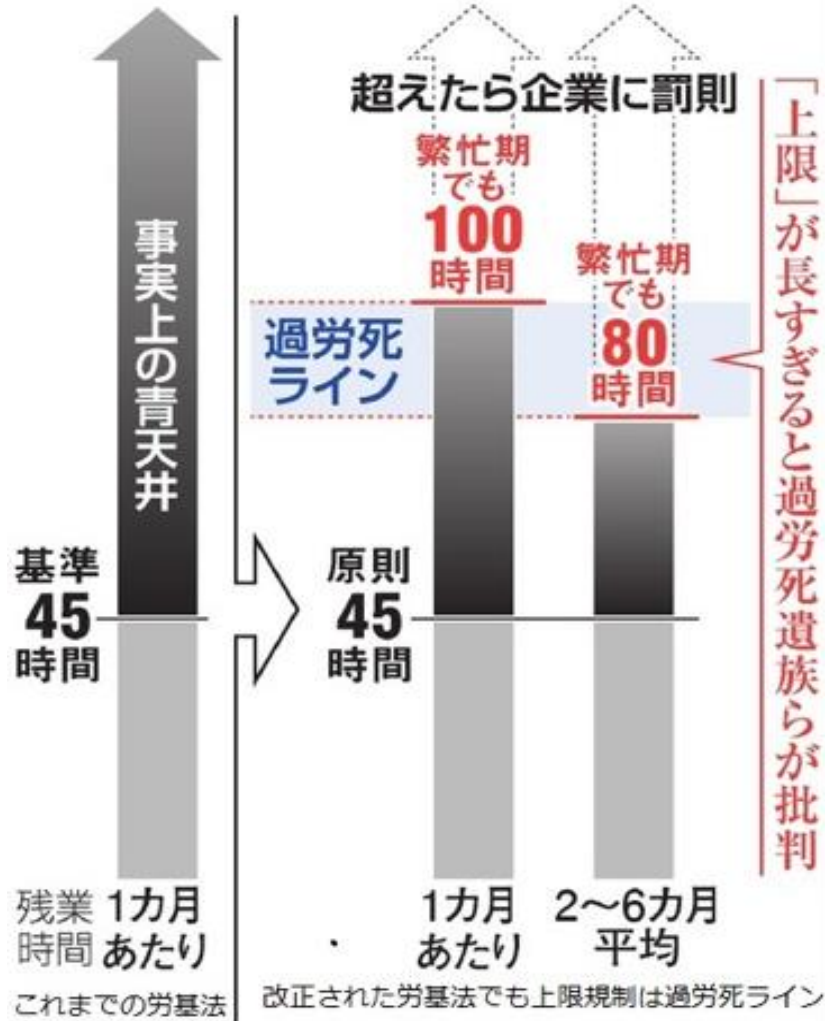
- ・「働き方改革」とは、日本経済の行き詰まりのなかで、「経済成長」を目的として労働生産性をあげるために政府が言った言葉です。
この改革が私たちの労働時間にとって良い面はしっかり生かし、悪い面は職場に入れさせない、という両面から対応することが大切になります。



そのためには、働き方改革に関わる労働時間の関係は何か知識を持っておく必要がある。

～時間外・休日労働の上限規制に対する基本的な考え方～

残業上限が「過労死ライン」になっている



- ・労働基準法によって、労働者を1日8時間・週40時間（法定労働時間）を超えて働かせてることはできない。
- ・超えて働かせるためには、36協定の締結と届け出が必要になってくる



- ・上限規制が設定されるそもそもの趣旨が「残業をなくす」ことになるためこれを機に長時間の残業をなくしていくことを労使で確認することが重要です。

◎残業時間の上限規制の概要

- ・ 時間外労働の限度時間は、月45時間、年360時間
これを超える時間外労働をさせる場合、36協定に「特別条項」を付けて労基署に届け出る必要がある。
「特別条項」を締結する場合でも上限が定められた。

- ①年720時間を超えない範囲内に限る
- ②月45時間を超えることができるのは年6回以内に限る
- ③単月の時間外・休日労働は100時間未満
- ④複数月の時間外・休日労働は、平均80時間を超えないこと



～労働時間の把握義務について～

- ◎残業時間規制の仕組みにあわせて、労働時間の把握義務も厳しくなった。
 - ・各月、年単位での時間外・休日労働時間の管理や保存

時間を記載せずチェック欄のみの出勤簿で勤務管理をしている職場もありますが、これは法律違反になるので早急に客観的に記録できる方法を導入しなければならない



～まとめ～

- ・ 使用者が労働者を管理することはもちろんのことですが、私たち自身も自己管理をして労働しなければいけないのではないのでしょうか。自己管理をしたうえで長時間労働やタダ働きがあった時に労働者としての権利を確立するためにも労働時間に関する基礎的な内容は知っておく必要があると思います。
- ・ 今働き方改革で時間外労働の削減を目指している中で、私たちの職場では集約や統合といった動きが進んでおり個々の業務量を増やしているように感じます。職員の業務を見直すだけでなく組合員と一体となって意識改革を図っていかなければ私たちの働く時間は良くなれないと思います。
- ・ 労働時間削減に向けた事例等があれば共有していただきみなさんの働く時間をより良いものにしていけたらと思います。

青年部学習会を通じてさまざまな情報を共有していきましょう！！

ご清聴ありがとうございました