トンネル坑夫が「1年単位の変形労働時間制」のもとで

恒常的に「2時間残業」を行う働き方をcheckする

　　　　―　所定2047.5時間＋残業502時間　―

佐藤　陵一

トンネルじん肺根絶闘争本部長

はじめに

建交労道本部は、北海道新幹線の「トンネル」の工事現場を「調査」し、掘削工事を行っている1次下請から同社の就業規則および「36協定」等[[1]](#footnote-1)の写しを提供してもらいました。下請会社は「1年単位の変形労働時間制」（以下、「1年変形」）を採用しています。

小論では、最初に就業規則通りの「1年変形」による働き方の労働時間を試算し、その上でトンネル業界の慣例となっている「2時間残業」をプラスして総労働時間を検討しています。すなわち、トンネル坑夫（以下、坑夫）の「週・月・年間の労働時間」を可視化し、その物語っていることを明らかにすることに眼目があります。

最初に作業所の所長名で交付されている「雇入通知書」（5名分）から坑夫の基本的な労働条件を〔表1〕に押さえます。

|  |
| --- |
| 〔表1〕トンネル工事に従事する坑夫の労働条件 |
| 項目 | 条件 | その内容など |
| 雇用期間 | 期間の定めあり | 年度の途中採用も3月31まで。「更新有」である。 |
| 業務内容 | 掘削技術員 | 「掘削班員」だが、インバート工兼務あり。 |
| 労働時間 | 1年単位の変形労働時間制（1年変形） | 1番方　8：00～17：00　2番方20:00～5：00　**※1**休憩90分所定外労働あり。 |
| 休日 | 「1年変形」 | カレンダーによる。振替あり。**※2** |
| 賃金 | 日給出来高給（坑夫は「請負」が基本） | 5名とも基本賃金は日給（新規12,000～13,000円、更新者1名は14,000円）出来高給は☑されていないが、「基本単価はその都度定める。保障給時間当たり〇円」である。**※3**割増賃金率は法定。「建退共」制度あり。 |
| 社会保険 |  | 厚生年金、健康保険、雇用保険の適用 |
| **※1**　2017年（平成29年）10月1日施行の就業規則では「夜勤　19：00～4：00」となっている。**※2**　社員は祝祭日13日が休日となっている。「1年変形」の作業員は❶毎日曜日、❷4週ごとに第2、第3土曜日、❸年末年始6日、夏期4日、5月連休3日となっている。**※3**　 　　　　 1　個人出来高賃金制　出来高＝単価×出来高　 2．団体出来高賃金制　団体出来高給＝単価×出来高個人時間割給個人時間割給×個人労働時間の総和　 個人出来高＝団体出来高給× 　　　　　　4　単価はその都度定める　　　　　　　　　（個人出来高が常用に達しない時、日額の6割） |

Checkは、①労働基準法（以下、「労基法」）の労働時間規制の基本および、②「1年変形」の導入要件、すなわち制度の「しばり」、さらに、③「36協定」について、それぞれの労働時間規制から「1年変形」のもとでの「2時間残業」の適法性を見る手法をとっています。なお、今後の検討の助けとなるよう「1年変形」の「そもそも」にも触れています。

１．「1年変形」のもとで就業規則通りに働いた場合の就労日数および総労働時間

（1）就業規則から労働時間の規定を抜粋

|  |
| --- |
| 〔表2〕1次下請会社の就業規則からの抜粋 |
| 所定労働時間 | 7時間30分。「変形労働時間を採用する事業場は労働基準監督署に届け出た変形労働時間に関する労使協定の定めによる」 |
| 勤務時間 | 昼勤（「1の方」）は始業8：00　終業17：00夜勤（「2の方」）は始業19：00　終業4：00　（**※1**参照）休憩は午前、午後各15分。昼食休憩は1時間 |
| 労働時間 | 「坑内作業は、入坑時刻から出坑時刻までを休憩を含めて労働時間とみなす」 |
| 時間外労働 | 「必要があるときは、労働基準監督署長に届け出た労使協定に基づいて、労働時間を延長し、又は休日に就業させることがある」（第15条） |
| 所定休日 | 前項の※2参照 |

（2）就業規則通りに働いた場合の出勤日数および総労働時間数

〔表3〕の就業規則通りの働き方は、いわば変形制の〝正常〟な働き方です。

|  |
| --- |
| 〔表3〕1年間、就業規則通りに働いた場合の出勤日数および労働時間数 |
| 月 | 10 | 11 | 12 | １ | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 計 |
| 暦日数 | 31 | 30 | 31 | 31 | 28 | 31 | 30 | 31 | 30 | 31 | 31 | 30 | 365 |
| 日曜日数 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 土曜休日数 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 27 |
| 会社休日数 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 12 |
| 休日計 | 7 | 6 | 10 | 10 | 6 | 6 | 7 | 8 | 7 | 7 | 10 | 8 | 92 |
| 出勤日数 | 24 | 24 | 21 | 21 | 22 | 25 | 23 | 23 | 23 | 24 | 21 | 22 | 273 |
| 所定労働時間 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |  |
| 総労働時間数 | 180 | 180 | 157.5 | 157.5 | 165 | 187.5 | 172.5 | 172.5 | 172.5 | 180 | 157.5 | 165 | 2047.5 |

２．〔表3〕の出勤日に「2時間残業」をプラスした場合の労働時間数の合計

　1次下請会社は就業規則の「必要がある時は‥労働時間を延長し‥」を根拠にトンネル業界の慣例となっている「2時間残業」を行っています。当然、労使協定および「36協定」が前提です。なお、各月、第2および第3土曜日が休日ですが、「1の方」（昼勤）の坑夫は土曜休日の前日、「帰郷のため残業をしない」現状にあります。

〔表4〕の試算では残業日数を「出勤日マイマス2日」としています。

|  |
| --- |
| 〔表4〕〔表3〕の出勤日に「2時間残業」を行った場合の労働時間数 |
| 月 | 10 | 11 | 12 | １ | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 計 |
| 休日計 | 7 | 6 | 10 | 10 | 6 | 6 | 7 | 8 | 7 | 7 | 10 | 8 | 92 |
| 出勤日数 | 24 | 24 | 21 | 21 | 22 | 25 | 23 | 23 | 23 | 24 | 21 | 22 | 273 |
| ❶総労働時間 | 180 | 180 | 157.5 | 157.5 | 165 | 187.5 | 172.5 | 172.5 | 172.5 | 180 | 157.5 | 165 | 2047.5 |
| 残業日数 | 22 | 22 | 19 | 19 | 20 | 23 | 21 | 21 | 21 | 22 | 19 | 20 | 251 |
| ❷残業時間数 | 44 | 44 | 38 | 38 | 40 | 46 | 42 | 42 | 42 | 44 | 38 | 40 | 502 |
| ❶＋❷ | 224 | 224 | 195.5 | 195.5 | 205 | 233.5 | 214.5 | 214.5 | 214.5 | 224 | 195.5 | 205 | 2,549.5 |

3．「1年変形」＋「2時間残業」の働き方に内在する諸問題

　〔表3〕の就業規則にもとづく「1年変形」の〝正常〟な働き方の総労働時間は2047.5時間でした。そして年間労働日数は273日です。

　他方、〔表4〕の「2時間残業」がプラスされた働き方では、年間就労日数は変わりませんが、総労働時間は502時間延長されて2549.5時間となっています。

　こうしたトンネル坑夫の長時間労働をどのようにとらえ、どう改革する必要があるのかが問題の焦点です。日建連[[2]](#footnote-2)の「（残業は）現場の所長が決めている」「坑夫も残業で多く稼いで、新しい現場に行きたがる」ということで済まされる問題ではありません。

（1）「1年単位の変形労働時間制」（「1年変形」）の考え方と制度導入の要件（以下、「しばり」とも表現）を押さえておきます。すなわち「1年変形」の運用には多くの危ぐがあります。ある社会保険労務士は「1年を平均して1週40時間以内に抑えることができれば、8時間を超える日や40時間を超える週があったとしても、残業手当が合法的に免除される」と「1年変形」を事業主に推奨しています。

|  |
| --- |
| 〔表5〕「1年変形」のカレンダーの例 |
| 2017年10月　　　所定労働時間7時間30分 |
| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 時間 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 45 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 37.5 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 37.5 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 45 |
| 29 | 30 | 31 |  |  |  |  |  |

他方、厚生労働省（以下、厚労省）は「業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める」のは「休日の増加による労働者のゆとりの創造」「時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現する」ためと解説[[3]](#footnote-3)しています。「本当にそうなっているのか」と実態を検証する必要があるのです。

（2）「1年変形」の具体的な働き方の例が〔表5〕です。これは〔表3〕から10月の1ヵ月分をとりだしたものです。このように1年分がつくられます。カレンダーは1年の業務の繁閑をあらかじめ見越してつくられるので会社の都合で例え「わずかでも変更できない」[[4]](#footnote-4)とされています。

「1年変形」の具体的な姿は〔表5〕の残業代の支払いで実感できます。すなわち第1週、第4週は週40時間を超えていますが残業代の支払い義務がありません。社労士が正解です。支払い義務が生れるのは事前に決まっている45時間を超えた分[[5]](#footnote-5)からです

なお、〔表5〕は毎日7時間30分労働が前提ですが、各日の労働時間の長短の設定も可能となります。「1年変形」は所定労働時間を合計して「1年間平均して週40時間以内」ならば適法という制度なのです。

（3）「1年変形」の導入には「しばり」があります。「忙しい時は31日働かせ、ひまな時はまるまる休み」という極端なことはできません。その意味でカレンダーが適法かどうかのチェックがとりわけ重要なのです。

❶労働者を1年間働かせることのできる上限は2,085.6時間です。

→1年は365日。1週間は7日。従って1年は52.14週。（＝365÷7）

　労基法は「週40時間」が法定労働時間です。従って1年間、働かせることができる上限は2,085.6時間となります。（=40時間×52.14週）

→原則は2,085.6時間だが「36協定」を結べば残業がOKとなるのが現行労基法の労働時間規制です。

「例外」であるはずの残業が「許される」「合法だ」という日本社会の〝異常〟が労働者の「仕方ない」という意識の根源になっているのです。

❷1年間の労働日数の上限は260日が上限です。休日は自動的に105日が下限となります。

→「8時間」の法定労働時間を1日としてカウントします。(＝2085.6÷8時間)

年間の労働日が260日、休日が105日は「完全週休2日制」の働き方です。すなわち労基法第32条の「週40時間」「1日8時間」が労基法通りの〝正常〟な働き方なのです。「働き過ぎ」の分岐点は法的には「週40時間」「1日8時間」しかありません。

❸「1年変形」の「しばり」は、実際のカレンダーの作成にあたっては、所定7時間30分の要件（年間278日、休日87日）と〔表6〕の「しばり」を念頭に所定労働時間を日ごとに割り振っていくことになります。逆にいうとcheckはカレンダーの現物を見ながら「法規制」と「しばり」との双方から見ることになります。

|  |
| --- |
| 〔表6〕所定労働時間8時間の場合の「1年変形」の「しばり」 |
| 1年間の労働日数 | 280日が上限 | 280日以上は働かせられない。260日ではない。 |
| 1年間の休日数 | 85日が下限 | 85日以上でないとダメ。105日ではない。[[6]](#footnote-6) |
| 1日の労働時間 | 10時間まで | 超えた分は残業代支払い義務がある。 |
| 1週間の労働時間 | 52時間まで | 超えた分は残業代支払い義務がある。 |
| 連続できる労働日数 | 6日まで | 週1回は休日を確保しなければならない。 |
| 特定的な連続日数 | 週1回の休み | 所定が週48時間を超える期間が「特定期間」。週の両端に休みを置くと連続12日が可能。 |

❹労基署への届出書類は「36協定」とは違う届出様式です。前提としては就業規則に明記されていなければ効力が生れません。[[7]](#footnote-7)

|  |
| --- |
| 〔表7〕1年単位の変形労働制に関する諸届 |
| 「労使協定書」 | 労働日とその日の労働時間を事前に決めているという具体の届 |
| 「協定届」 | 様式第4号（「36協定」は様式9号） |
| 「カレンダー」 | 「協定届」の別紙が「カレンダー」である。 |
| その他 | 「1年変形」の導入にともない就業規則を変更した場合など。 |

なお、「カレンダー」は一定期間を最初に提出し、あとは「以下同文」的[[8]](#footnote-8)に簡略化が認められるので、会社に提出を求める場合には注意が必要です。

労働者に「就労日」「就労日の労働時間」が事前にカレンダーで周知され、実行されていなければ「1年変形」は完全に違法です。すなわち、労基署に届出たカレンダーが実はペーパーだけの「ごまかし」となるからです。

（4）「2時間残業」と「36協定」の「怪」を告発する

　前項では「1年変形」と「2時間残業」がドッキングするとトンネル坑夫の年間労働時間が2549.57時間となることを試算しました。年間、502時間の残業は実に67日分におよびます。（498÷7.5≒）

「週休2日制」（年間2085.6時間）の時代に「週休2日」の労働者と比べ、トンネル坑夫は実に3ヵ月分も多く働いていると言えます。

以下、「2時間残業」と「36協定」の理不尽な仕組み－「怪」（筆者の表現）」に迫ります。

　❶「36協定」における「坑夫」に対する残業規制

　〔表8〕は1次下請が労基署に届出た「36協定」の抜粋です。就業規則（第15条）の「必要がある時は‥労働時間を延長し‥」が残業を命じている根拠です。

|  |
| --- |
| 〔表8〕「1年変形」の「36協定」の関係部分 |
| 時間外労働をさせる必要のある具体的事由 | 工期並びに天候等の事情を検討の結果 |
| トンネル坑夫の労働時間 | 所定労働時間　7.5時間（7時間30分） |
| 延長することができる時間（坑内労働） | 1日 | 1ヵ月 | 1年 |
| 最大2時間 | 同54時間 | 同648時間 |
| 業務の種類（残業させる範囲の明確化） | 技術員（作業長、技術主任、技術員、坑内外技術員、機電技術員） |

❷トンネル坑夫を対しては残業規制に「怪」があります。同じ残業規制ですが、ダブルスタンダード、すなわち数字が違うのです。

|  |
| --- |
| 〔表9〕「限度基準」の「適用除外」となっているトンネル坑夫の残業規制 |
| 対象期間 | 1日 | 1週間 | 1ヵ月 | 1年 |
| 「1年変形」の限度基準（告示） | 規制なし | 14時間 | 42時間 | 320時間 |
| 坑内労働の「36協定」 | 最大2時間 | 項目なし | 同54時間 | 同648時間 |

上段は、残業は無制限ではないという、「限度基準」です。（「時間外労働の限度に関する基準」1998年労働省告示第154号）この「告示」以内でなければ「36協定」は受理されません。なお、この時間数は「1年変形」が対象のものです。[[9]](#footnote-9)

下段は坑夫が対象です。1日は最大2時間、1ヵ月は54時間、1年は648時間です。労基署は届出を受理しています。

双方とも「1年変形」に対する規制ですが、1年を見ると「告示」では320時間、坑夫は648時間です。

この「怪」の答えは建設業が「限度基準」の「適用除外」にある[[10]](#footnote-10)ことです。すなわち、建設業は「限度基準」にしばられず、残業の上限を決めることができるのです。事実ゼネコン社員は960時間と「青天井」です。

「（※坑内労働は最大2時間）」は「危険有害業務の残業の2時間規制」[[11]](#footnote-11)が適用されていることが規制の根拠です。

1ヵ月の54時間は、試算では1ヵ月の稼働日数の最高が25日でしたが、2時間×25日＝は50時間なのでクリアできるという数字にすぎません。同様に648時間は54時間×12ヵ月で説明が可能です。

なお、危険有害業務以外は、1日の労働時間には残業規制がないことが労基法の「最大の弱点」です。この点も認識しなければなりません。

まとめ

|  |
| --- |
| 〔表10〕「1年変形」＋「2時間残業」の働き方のcheck事項のまとめ |
|  | 法定 と所定の関係 | コメント（〇は法律的な要件が整い、適法） |
| 総労働時間 | 法定は2085.6時間所定は 2047.5時間 | 所定7時間30分の「1年変形」なので年間の法定総労働時間以下である。クリアしている。〇 |
| 総労働日 | 法定は260日所定は278日 | 所定はオーバーしているが、「1年変形」の上限280日以内である。クリアしている。〇 |
| 休日の下限 | 法定は105 日「1年変形」は85日所定は91 日 | 「1年変形」の規制は85日以上。結果として〇（1日30分、法定時間より短く働いている。その分の休日減である。「変形」とはそういう制度） |
| 土曜休日 | 法定は日曜。土曜が所定休日。 | 土曜日休日は最低月2回設定される。法定と合わせて「1年変形」の85日をクリアしている。〇 |
| 1日の労働時間 | 10時間まで | 7時間30分＋残表2時間＝9時間30分でクリア。〇 |
| 2時間規制 | 2時間　 | 法定も所定も2時間規制となっている。〇 |
| 1週間の労働時間 | 「1年変形」で坑内は最大週54時間 | 「告示」の「1年変形」は週14時間残業規制があるが、坑内労働の「36協定」にはない。代わりに週54時間の規制で長短が設定される。 |
| 1年間の労働時間 | 「1年変形」で坑内は最大648時間 | 「告示」の「1年変形」は年間320時間規制があり、それ以上の労働時間延長は「特別条項」で「青天井」に可延長できる可能。年間648時間は月54時間×12ヵ月の数字である。 |
| 残業代 | 出来高給（請負）が基本である。 | 「出来高給」の残業代計算は常用の場合と異なる。（常用も併用） |
| 労働時間 | 就業規則第13条の2 | 「拘束9時間を労働時間」は会社から説明を求める必要がある。仮に1日12,000円とすると時給単価は残業代に関わる。（12,000円÷実働7.5＝1,600円）×1.25＝2,000円（12000円÷労働時間9.0＝1,333円）×1.25＝1,667円 |
| カレンダー |  | 現物と実態の検証が必要である。労基署は以下4点を受理時にcheckしている。❶対象期間（例えば1年）の総労働日数が限度を超えていないか。❷1日・1週間の労働時間が限度を超えていないか。❸連続労働させる日数が限度を超えていないか。❹対象期間の総労働時間が限度を超えていないか。 |

❐　公共工事の発注官庁の国交省は労基法第32条をふまえ、「土木工事積算基準」においてトンネル坑夫の実働時間を「1日8時間、週40時間（5日）」に改訂し、2008年（平成20年）から実施しています。すなわち予算上では8時間労働に障害がありません。他方、現実の坑夫は「11時間拘束10時間労働」です。この不合理に対し、発注者サイドにも「働き方改革」の規制を求めていく必要があります。

❐　今回の「トンネル」工事では、「所定7時間30分」による「1年単位の変形労働時間制」が採用され、そのもとで恒常的な「2時間残業」が行われています。試算では「1年変形」において年間2047．5時間働き、加えて年間502時間の「2時間残業」を行い、年間合計2549.5時間の総労働時間を数えました。規制当局は試算の指摘に対し、まず、トンネル坑夫の残業実態の認識を明らかにする必要があります。

|  |
| --- |
| 「完全週休2日制度」の場合の「残業なし」の労基法の法定時間通りの働き方 |
| 就労日 | 260日 | 8時間×260日=2,080時間 |
| 休日 | 105日 | 日・土曜日で104日（52週×2回として）祝祭日（13日間）が所定休日とは限らない。 |

|  |
| --- |
| 「1年変形」で「所定7時間30分」＋「2時間残業」の場合10月1日から実施。トンネル工事の試算　 |
| 就労日 | 273日 | 7.5時間×273日=2047.5時間＜2,080時間273＜280（変形制に上限） |
| 休日 | 92日 | 日・土曜日で104日（52週×2回として）祝祭日（13日間）が所定休日とは限らない。 |
| 残業 | 251日 | 最大2時間×251日=502時間  |

❐　そもそも8時間労働のもとでもトンネル工事の恒常的な「2時間残業」の合理性はありません。いったい、業務の閑散とはどういう状態なのか。「1年変形」のもとでの「2時間残業」は、「1年変形」の趣旨からは説明がつかず、「時短」とは両立しません。

規制当局の見解を明らかにさせなければなりません。

❐トンネル工事（建設業）が「限度基準」（告示154号）から「適用除外」となっている合理的な理由は何か。「適用除外」するならその代替方針を明確にさせる必要があります。

以　上

（さとう　りょういち）

1. 入手したのは「工事概要の説明資料」「雇入通知書」（労働条件通知書）、「平成29年10月分賃金集計兼賃金台帳」「坑夫アンケート」（一次下請会社を通じての集約）である。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 日本建設業団体連合会。いわゆるゼネコンの業界団体。筆者はこの間、トンネルじん肺闘争本部長として何回も幹部と面談しています。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 「1年単位の変形労働時間制」のリーフレット（厚生労働省） [↑](#footnote-ref-3)
4. 就業規則で始業・終業が決まっており、これは労働契約であり一方的に変更できない。 [↑](#footnote-ref-4)
5. 「37.5時間」の場合は、仮に2時間30分残業した場合、40時間までは「会社残業」で残業代支払いは「労使の力関係」によります。労働組合の出番です。40時間を超えるとその分は残業代として労働者に請求権が生れまるということ。 [↑](#footnote-ref-5)
6. 所定労働時間による年間労働日数および休日数

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1日の所定労働時間 | 年間労働日数（上限） | 休日（下限） |
| 8時間 | 260日 | 105日 |
| 7時間45分（7.75時間） | 269日 | 96日 |
| 7時間30分（7.5時間） | 278日 | 87日※ |
| 7時間 | 298日 | 68日 |

7時間の場合は298日だが、実際は政令の280日が上限となる。休日は85日。(労基法施行規則第17条)※休日105日を確保するため、祝祭日、会社創立日など会社ごとに工夫が行われている。 [↑](#footnote-ref-6)
7. 例えば「36協定」だけでは直ちに残業を命令できない。労働者個人との雇用契約や就業規則で「残業有」が事前に契約される必要がある。「36協定」は事業主が残業させても罰せられない（免罰）という話であり、残業命令には雇用契約上の根拠が必要ということである。

　なお、残業は拒否できません。「正当な事由」が必要と不当判決が確定している。（日立製作所事件、最高裁判決（平成3.11.28） [↑](#footnote-ref-7)
8. 1年間の長期なので「あらかじめ繁閑が把握できない」「各労働時間を確定できない」ので使いづらいとされ、1998年（平成10年）労基法が改訂された。1年を区分し、最初の区分期間だけ労働日および労働時間をきめ、残りは総労働日数、総労働時間だけ決めるだけでよいとされた。なお、これには始業、終業時刻、勤務割表の作成手続き、周知方法を定め、労働者代表の書面同意が必要です。 [↑](#footnote-ref-8)
9. 一般労働者の場合は「1週間15時間、1ヵ月45時間、1年間360時間」と少し長く設定されている。 [↑](#footnote-ref-9)
10. 時間外労働の限度に関する基準」（告示第154号）の厚労省リーフレット

（労働基準法36条1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の第5条）

 [↑](#footnote-ref-10)
11. 「坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない」（労基法外32条の1項の後段） [↑](#footnote-ref-11)