

# 過労死認める36協定

日立AP清水事業所  
と関連会社で働く  
人のネットワーク



2010年9月

No. 32

発行：オアシス  
編集委員会  
連絡先：多田義幸  
TEL

090-9121-0602

## 残業負担の集中

日立APでは、長時間労働対策として、日曜日の出勤の原則禁止及び、一ヶ月の労働時間の制限を原則四十時間以内（例外は六十時間以内）とする対策が実施されて一年以上経過しています。しかし、一部の従業員に極度の残業負担の集中が続いている状況の改善は、一向に進んでいません。

## 36（サブロク）協定の矛盾

日立AP労組と会社側で労働時間（サブロク）協定を結んでいます。この協定は、労働基準法三十六条に基づく協定で、会社が労働者に就労させても、違反とならない労働時間の限度を記載しています。この労働時間の数値を示します。（表1）。表1より、厚生労働省到達基準と比較してもはるかに多く、設計では過労死基準の月80時間を上回る時間であることがわかります。

表1. サブロク協定での協定労働時間

	3ヶ月	1年
設計	380	1200
上記以外	220	770
労働省到達	120	360

## 今後の対策は？

### 増員こそ解決の道

残業負担が大きい職場の従業員を増やすことは、従来から言われていることですが、根本的な解決です。

## 36（サブロク）協定違反事件

大阪大学では、サブロク協定違反問題が発生し、労働基準監督署が是正指導を行いました。その内容は、長時間残業が蔓延 蔓延した長時間残業に対して、大学当局は法律違反とならないように協定時間延長を提案するが、教職員側に却下される、というものです。

月80時間は過労死ラインと呼ばれ、医学的根拠も示されている。

人事労務室長は「例え年1000時間であっても、36協定を締結しておれば違法ではない」と言い放ち、出席者を呆れさせた。

法令順守が法令に違反しなければ何でもやってもよいという意識と裏腹になっている。

と報告されています。

（参考資料：大阪大学における36協定違反事件 『労働と健康』2008年4月）

## 無理のない業務計画

残業時間を規制しても、業務量が多い状況のままだと、結局は残業になってしまいます。業務量で労働時間を決めるのではなく、労働時間で業務量を定めることが必要です。

## 36協定の改定

労働時間の36協定を、労働省告示第一五四号の限度時間である年間三六〇時間に改定することです。