

2026 年 10 月 16 日

公益財団法人日本知的障害者福祉協会
事務局長 末 吉 孝 徳 殿

2027 年三六協定締結に関する要求並びに意見書

東京南部労働者組合
共同代表執行委員 松 浦 聡 外 4 名
東京南部労働者組合・日本知的障害者福祉協会
組合員 松 浦 聡

2026 年 10 月 1 日に配布された、「時間外労働・休日労働に関する協定届」及び同特別条項、同協定書（以下、本協定案という）、その他定めるべき事項について要求並びに意見を申し述べます。

Ⅰ．時間外労働・休日労働全般について

1. 三六協定は、法定労働時間を超える労働及び法定休日の労働について、使用者に免罰的効力を与える労使協定である。協定当事者である労働者（代表）が締結を拒否すれば、一部例外を除き、使用者はこれらの労働を行わせることができない。したがって、貴会が時間外労働・休日労働を行わせようとするのであれば、その必要性、協定案に定める時間数及び休日労働日数の妥当性、並びに特別条項を設ける必要性について、職員が判断できる資料を示し、具体的かつ丁寧に説明すべきである。

当組合は、これまでも、本協定案に記載された「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」「業務の種類」「労働者数」に対応する時間外労働・休日労働の実績を、職員に示すよう求めてきた。しかし、2026 年の三六協定締結の際に貴会から示された回答（以下、2026 年回答という。）で、貴会は「1 か月の上限時間に達する職員はおらず、平均しても 1 か月の上限時間の半分以下であるため、そもそも見直すべき長時間労働というものはありません」と回答し、さらに、特定の職員が実質単独で担当する業務があり、勤務年数等から時間単価や残業手当を推察できることを理由として、「他の職員の時間外労働・休日労働の実績は個人情報に該当し、プライバシーにも係るため、開示することはいたしません」と、ほぼ従前の回答を踏襲して開示を拒否している。

2026 年回答にある、時間外労働・休日労働を極力なくす努力を行うとの貴会の方針は一定評価できる。しかし、実績が示されていない以上、その削減状況や職員間の負担の偏りを確認することはできない。また、「1 か月の上限時間」が通常の限度時間を指すのか、特別条項による上限を指すのか、平均の対象者や対象期間も明らかではない。協定上限を下回っていることや平均時間が少ないことをもって、直ちに「見直すべき長時間労働というものは存在しません」と結論づけることには疑問を感じる。

また、2026 年回答で貴会が主張する「個人情報」「プライバシー」に関しても、当組合は、個々の職員の氏名や賃金額の開示を求めているのではなく、協定の必要性及び妥当性を判断し、業務負担の偏りを検証するための実績の提示を求めている。個人を識別できる勤務実績の取扱いに配慮が必要であるとしても、それは集計範囲や提示方法を検討すべき理由であって、実績の提示を一切拒否する理由にはならない。氏名及び賃金額を除き、集計範囲を調整するなど、個人情報の保護に配慮した提示方法を検討することなく、個人情報やプライバシーを理由に全面的な開示拒否を正当化する説明は、牽強付会というべきものである。

貴会自身、特定の職員が実質単独で担当する業務があることを認めている。それならばなおさら、特定の職員に過重な負担が集中していないか、特定部署に業務が偏在していないかを確認する必要がある。その判断に必要な実績を示さず、改善すべき長時間労働は存在しないとする貴会の説明は、一貫性を欠いている。

貴会事務局の業務実態として、時間外労働・休日労働が発生していることは事実であり、その必要性が具体的に説明されるのであれば、当組合としても、必要最小限の範囲で三六協定の締結を認めざるを得ない。しかし、協定を締結したからといって、時間外労働・休日労働を常態化すべきではない。特に、通常の限度時間を超える労働を認める特別条項は、その必要性が明らかにされないまま締結すべきではない。特別条項を適用する際の労働者代表との事前協議は、協定締結前にその必要性及び妥当性を説明することに代わるものとは言えない。

協会事務局の管理監督者たる貴殿は、職員が所定労働時間内に業務を終えられるよう、事務局の人員体制を整備するとともに、個々の職員の労働実態を把握し、業務内容及び分担の精査・改善に努めるべきである。時間外労働・休日労働が常態化している部署については、貴殿が人員増、他部署からの応援、業務量の縮減や平準化等の具体的な対策を検討し、職員及び労働組合と協議することが肝要である。

以上のことから、2026 年 1 月から直近の集計済み月までの時間外労働・休日労働の実績について、本協定案に記載された事由及び業務の種類に対応する労働時間数、従事した労働者数、特別条項の適用状況等を、個人情報の保護に配慮した方法で職員に示すことを要求する。その上で、協定案の必要性及び妥当性を説明し、業務負担の集中や業務偏在の有無を労使で検証するとともに、時間外労働・休日労働の削減に向けた具体的な改善策を協議すべきである。これは、職員の安全及び健康の保持増進とワーク・ライフ・バランスの改善を図るための、極めて妥当な要求である。

2. 2026 年の三六協定締結に際しての組合要求（以下、2026 年要求という。）である、恒常的な超過勤務の削減及び賃金不払い残業・休日労働（所謂、「サービス残業」や「サービス休日出勤」）の根絶につ

いては、2026 年回答では、「サービス残業やサービス休日出勤のような法律違反が起きないように、職員に周知を徹底いたします。また、残業が発生した場合には残業代をお支払いしておりますし、休日出勤が発生する場合はあらかじめ振替休日を付与しております。今後も職員皆が健康で安心して働ける環境づくりに努めてまいりますし、法令順守を徹底いたします。労働時間についても、就業規則第 40 条にある通り、時間外労働、休日勤務は極力なくす努力をしております。必要に応じて労使間協議も行っております」とのことであった。

貴会の職員の長時間労働削減努力の取り組みとして、2027 年の三六協定締結に際しても継続して、職員の健康維持及び安全配慮、並びに法令遵守の観点から、なるべく時間外労働・超過勤務・残業が生じないような各担当部署・職員の業務の見直しや適正な労働時間管理、労働組合によるチェック体制の確立、労使による職場風土の改革、あってはならない賃金不払い残業・超過勤務の根絶に向けた経営努力を期待したい。

Ⅱ． 三六協定届及び特別条項並びに協定書について

1. あくまで「臨時的」であったとしても、特別条項の必要性には疑問が生じる。仮に、やむなく特別条項を含めて三六協定を締結しなければならないとしても、「繁忙期」「報告書発行時の調査研究」等は通常の業務遂行上においても予見できる事由である。これでは、通常の時間外労働の限度時間を超えた具体的な理由とはならない（⇒平成 30 年 9 月 7 日 厚生労働省告示第 323 号「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」第 5 条第 1 項）。

また、貴会は「自然災害の発生」について、労働基準監督署の対応を待つことによる遅延を理由としているが、労働基準法第 33 条第 1 項は、事態急迫のため事前に許可を受ける暇がない場合の事後届出を認めている。したがって、この説明では特別条項を設ける必要性の根拠にはならない。

通常業務に伴う繁忙等については、通常予見できない業務量の大幅な増加等に該当する具体的事情と、限度時間内で対応できない理由を示されたい。また、自然災害等への緊急対応については、想定する具体的業務と、労働基準法第 33 条第 1 項による対応では足りない理由を示されたい。

いずれにせよ、通常業務に伴う繁忙のみを理由とする事項は特別条項から削除すること。例外的な業務量増加を想定するのであれば、その発生事情及び限度時間を超える必要性が分かるよう、事由を具体化すること。

なお、協定書案の「3 特別条項」についても同様に具体的な事項の記載が必要である。特別条項を適用する際の事前協議は、協定締結前にその必要性及び妥当性を説明することに代わるものではない。

2. 協定書案の「3 特別条項」の

「協会と職員双方は、前項の合意に関わらず」

は、直前の「2 早出残業の取り扱い」を指すようにも読めるが、これは「1 上限の定め」を指していることから、

「協会と職員双方は、「1 上限の定め」の合意にかかわらず
に改めるべきである。

また、月 60 時間の上限については、協定届案と整合するよう、時間外労働及び法定休日労働を合算した時間数であることを協定書案にも明記すること。

3. 特別条項にある、月 45 時間または年 360 時間を超える時間外労働の部分の割増賃金率は、最低基準である 25%を超えてはいるものの、労使当事者で「政令で定める率を超える率とするように努めなければならない」とされている（⇒平成 30 年 9 月 7 日 厚生労働省告示第 323 号「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」第 5 条第 3 項）。

よって、指針の趣旨を踏まえ、限度時間を超える労働による負担への補償を充実させるとともに、長時間労働の抑制を図るため、協定届の特別条項にある「1 箇月」の「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」を 35%に、「1 年」の同割増賃金率を 40%に引き上げることを要求する。これに伴い、協定書「3 特別条項」にある「1 ヶ月 45 時間を超えた場合または 1 年 360 時間を超えた場合の割増賃金率は 30%とする」を、次のとおり変更することを要求する（⇒厚生労働省労働基準局監督課「モデル就業規則」令和 7 年 12 月版 p.53）。

「1 箇月の時間外労働が 45 時間を超える部分の割増賃金率は 35%とし、1 年間の時間外労働が 360 時間を超える部分の割増賃金率は 40%とする。両方に該当する時間については、いずれか高い率を適用する。ただし、法令によりこれらを上回る割増賃金率が適用される場合は、その率を下回らないものとする。」

同項につき、2026 年回答にも「引き続き検討課題」とする旨があったことから、再度検討し、実現に向けて努めていただきたい。

4. 特別条項の「限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置」に、⑥のほか、④代償休日・特別な休暇の付与を加えることを要求する。併せて、就業規則第 10 条に「職員の勤務状況及び健康状態に応じ、その健康・福祉を確保するために、その都度必要と認める期間」等の規定を加えることを要求する。

限度時間を超えて労働させる労働者の健康を守るためにも、年次有給休暇とは別に、その勤務状況及び健康状態を把握し、必要な休養が図られなければならない。

年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度であり、限度時間を超えて労働させる労働者のために設けられた制度ではないことから、すべての職員に保障されている年次有給休暇と、特別条項の「限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保

するための措置」で講じられる休暇は別に扱われるべきものである。年次有給休暇の取得が職員の権利であることと、限度時間を超える労働への追加的な健康確保措置を設けることは別の問題である。

年次有給休暇取得の促進に加え、年次有給休暇の残日数が少ない職員もいることを考慮し、年次有給休暇を消費せずに必要な休養を確保できる有給の特別休暇を設けること。

2026 年回答より「引き続き検討課題」とする旨があったことから、再度検討し、実現に向けて努めていただきたい。

5. 長時間労働を恒常的に発生させないためにも、協定書には協定届には記載されない条項として、
「協定の有効期間中であっても、協会が本協定に違背した場合、労働者代表の破棄通告により本協定は失効する。」

「本協定について変更が必要となった場合または疑義が生じた場合、協定違反があった場合は、協会と労働者代表が協議を行い、協会は必要な改善に努めるものとする。協定違反があった場合は、協会は速やかに是正し、再発防止措置を講じるものとする。」

と、協定違反があった場合は是正、再発防止及び協定の失効に関する条項を明記すること。

2026 年要求と同様であるが、これは理由なく協定を破棄するものではなく、貴会による協定違反があった場合に、労働者代表の通告によって協定を失効させることを、あらかじめ労使で合意するための条項である。加えて言うならば、協定届記載の労使協定が遵守・履行され、正しく運用されているか等、協定届に記載できない条項こそ協定書としての意味がある。

貴会事務局において、現在、最低限とはいえ、法令に基づく手続きが行われるようになったのは、かつての三六協定未締結での時間外労働・休日労働をはじめとする諸々の労働基準法違反について、当組合が団体交渉で指摘し、交渉を積み重ねて是正を求めてきた結果である。しかしながら、貴会には、この事実を真摯に受け止め、反省する姿勢が見受けられず、実に遺憾である。過去の過ちを率直に受け止め、今後の法令遵守と再発防止に取り組むためにも、職員及び職員が加入する労働組合のチェック機能が保障される条項を付加していただきたい。

同項につき、2026 年回答より「引き続き検討課題」とする旨があったことから、再度検討し、実現に向けて努めていただきたい。

以上