

労基署の“指導の見直し”ってなに？

報道にまどわされず、団体交渉で長時間労働の規制を

厚生労働省は、2026年9月から時間外・休日労働に関する労働基準監督署の監督指導の運用を見直しました。マスコミ報道やネットでの書き込みを見ると、そもそもの「36協定」に対して誤解や勘違いのある記事も見られるので、注意が必要です。経営者はもとより、職場の仲間も勘違いをしないよう、改めて「労働条件決定」や「労働時間」の原則に沿って対応しましょう。



1. 「長時間労働の解消」の必要性は何ら変わりません

今回見直されたのは、法律そのものではなく、労基署が事業場を監督・指導する際の運用です。月45時間以上の残業に対して、一律に削減する指導をやめて「特別条項」に記載している「健康及び福祉を確保するための措置」が実際に実施されているかを重視して確認するというにすぎず、長時間労働が容認されたわけではありません。

当然、特別条項付の36協定がなければ月45時間以上の残業は違法ですし、経営者には労基署の指導がなくても、長時間労働の解消の責任があります。

3. 「健康確保措置」を具体化させるのは労働組合の役割

労基署が重視して指導するという「健康確保措置」は、特別条項付きの36協定に記載するものです。しかし、下記の1つでも記載すれば、実効性が無くても許可されてしまうのが現状です。本当に現場の要求や実態にあった措置を実施させるためには、労働組合の交渉が必要です。

なお、この措置は法律を上回る内容が求められます。そもそも法律で義務化されている内容（例えば月80時間を越える場合の医師面談など）では「措置」とは言えません。

【厚労省が例示する措置】

①医師による面接指導／②深夜業回数の制限／③勤務間インターバルの確保／④代償休日・特別休暇の付与／⑤健康診断の実施／⑥有給休暇取得の促進／⑦相談窓口の設置／⑧配置転換／⑨産業医等による助言・指導／⑩その他

※1) 特別条項付きで36協定を締結する場合も、あくまで「労働者の要求」を根拠にした「健康確保措置」を求めましょう。厚労省の示す項目にとらわれず、現場で本当に必要な対策を求めます。経営者がそれを忌避するのであれば、36協定の締結を見送るべきです。

※2) 特別条項がなくても、36協定とは別に「インターバル規制」などを労働協約にすることは大切です。

2. そもそも労働者の合意がなければ残業はできません

そもそも、長時間の残業を許している原因は、労基署の指導のスタンスではなく、一義的には職場と労働者自身の問題です。労働者は雇用契約に基づいて働いているので、その契約時間を超えて働くことはできません。労働者側が「36協定」を締結してはじめて所定労働時間、法定労働時間を超える「時間外労働」が可能になります。

また、月45時間を超える残業は、「特別条項」を提出した場合に限定的に認められるものです。時間外労働を規制する「主導権」は労基署ではなく、労働者・労働組合にあります。上限時間は最低限に留め、合意できなければ締結しない、あるいは有効期間を1年ではなく、現場の必要に応じて1カ月、3カ月など区切って締結しましょう。

4. 何よりも仲間の意思統一を

なぜ、私たちは長時間労働をガマンしてしまうのでしょうか。その背景には、「現場任せ」の仕事のあり方があります。本来、時間管理や業務の遂行の責任をもっているのは使用者です。そのもとの、私たちは使用者からの指揮命令、あるいは残業命令を受けて働いています。

ところが、私たちの職場では、業務の命令だけではなく「事業をなしたたせる運営の責任」まで、まるごと現場の担当者に押し付けられ、「自分しか出来る人がいない」、「農家組合員・利用者のためにやらないといけない」という職員の善意に頼った運営がされたり、実績があげられなければ評価や査定に反映するといった、成績を人質にした無責任な経営などがはびこっています。

こうした労務管理の「自己責任化」が、業務の俗人化を進めて労働者どうしを分断し、要求づくりの妨げとなり、なし崩し的な長時間労働やサービス残業を引き起こしています。こうした問題を解消する力は、労基署の指導ではなく、労働組合の交渉にあります。改めて、職場で「長時間労働を解消しよう」そのためにも「使用者の責任を果たさよう」という、労働者の意思統一が何よりも必要です。

労基法の“骨抜き”が狙われています

法律を“下回る”働き方が押し付けられようとしています

そもそも労働基準法に定められているのは、この水準よりも下回る条件で働かせたら、労働者の命や人権を守ることができないという最低限度のものです。ところが、日本経団連は「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」で、労働者に合意させればその基準を下回っても良い「適用除外（デロゲーション）」ができるように要求しています。

政府はそうした財界の要求を踏まえて、厚労省の労働政策審議会で議論させています。

しかも、労政審ではなかなか議論が進まないために、政府は新たに「日本成長戦略会議」に「労働市場改革分科会」を設けて、経済成長を理由に労働法制の改悪に新たな圧力をかけています。

こうした財界の要望がまかり通れば、きちんとした労働組合が無い職場はなし崩し的に法律違反ができるようになります。



職場の労組活動が問われます

財界の要求の背景には、労働組合が弱体化しているからデロゲーションを「職場の労使合意で押し切れる」という思惑があります。一方的な労働条件の決定を許さないよう、すべての職場で対等な労使関係をつくる必要があります。

すでに、法律の改悪を前に様々な形で労働行政が後退させられています。

「時間外・休日労働に関する労働基準監督署の監督指導の運用を見直す」（表面参照）というのも、財界の要望をうけて自民党が2026年4月に打ち出した「残業規制の指導見直しの提言」に基づくものです。

また「36協定の締結等に関する相談・支援の充実」を行うとして、全国の「働き方改革推進支援センター」と労基署が協力して、違法残業にならないよう、経営者に対してフレックスタイムや変形労働時間制度などのすでに実施可能な「デロゲーション」を提案するということも検討されています。

「違法な残業」を「脱法」にしたところで、結局、職場や労働条件はなんら改善しません。こうした動きを許さない職場の労組活動が必要です。

“労基法改正”の報道に注意！

マスコミやネット記事などで、あたかも労基法が来年（2027年）に改定されることが決まったかのような報道がありますが、そんなことはありません。労政審の議論は決着がついていませんし、私たちが問題点を明らかにして世論を喚起すれば、これを覆すことは可能です。

また、一部に「インターバル規制が導入される」、「管理監督者の範囲が厳格化される」など、「改善」されるのではないかという問い合わせがありますが、これも、労使のせめぎ合いのなかで、デロゲーションの拡大という「大改悪」の引き換え条件として話題にのぼったことがあるにすぎません。

あくまで政府が進めようとしているのは「労働者を保護する」という法律の趣旨をないがしろにして、「経済成長」のための財界の要望に応えることです。私たちにとって重要なのは、労基法の改悪を止めることです。

すべての労働者とともに行動を

こうした政府の動きに、様々な立場の労働組合が声を上げています。全農協労連は「国民春闘共闘委員会」や「雇用共同アクション」などの共闘に参加して、他産業の労働組合と力をあわせて労基法の解体を食い止めるために行動します。

ぜひ、各地域の春闘共闘などが取り組む行動に、一人ひとりの仲間が自らの問題として参加することを呼びかけます。

いま、「労働組合で頑張って職場の労働条件を良くするよりも、転職して良いところを探そう」と考える人がいるかもしれません。しかし、それぞれの職場の労働組合の活動が弱まれば、社会の最低基準さえも「改悪」されかねない状況になってしまいます。

この間、最低賃金など「社会的賃金」の引き上げの運動によって、職場の労働条件を底上げしてきたように、私たちの活動は職場や産業を越えたすべての働く仲間の労働条件と繋がっています。労基法の改悪は、今後どんな職場で働いても命とくらしに影響し続ける問題です。職場内だけでなく、家族や友人にもこの問題を知らせて下さい。