

ここが変わった!

# 労働時間 の 新ルール まるわかり BOOK

発行：国民春闘共闘委員会・全労連

2018年6月29日、第196回国会 参議院本会、可決

# 働き方改革関連法、成立

労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善特別措置法、  
パート法、労働者派遣法、労働契約法、契約雇用対策等

## 「一括法案」の狙いは？

- ① 審議時間を短縮し、野党の追及を打ち切る。
- ② **部分改正**と**改悪**を一括採決。是々非々の対応をさせない。

裁量労働制の拡大、高度プロフェッショナル導入など  
労働時間規制の破壊と  
時間外労働の上限規制をセットにする等。

# 働き方改革関連法

## 3つの課題

- 1 労働時間のあり方
- 2 雇用形態の違いによる待遇格差のあり方
- 3 雇用に関する国の基本政策のあり方

# 労働基準法の どこが変わる？

- 第1章 総則  
目的、適用範囲用語の定義
- 第2章 労働契約
- 第3章 賃金
- 第4章 労働時間、休憩、  
休日及び年次有給休暇
- 第5章 安全及び衛生
- 第6章 年少者
- 第6章の2 妊産婦等
- 第7章 技能者の養成
- 第8章 災害補償
- 第9章 就業規則
- 第10章 寄宿舍
- 第11章 監督機関
- 第12章 雑則
- 第13章 罰罰

ここに  
注目



# 労働時間法制の基本と 時間外・休日労働の 上限規制

法的上限は新しいルール

## 労基法 労働時間の原則と例外



### 労働基準法第32条

使用者は、休憩時間を除き  
1週40時間1日8時間を超えて、  
労働させてはならない。

## 「8時間労働制」確立の歴史



- 1760年代～ 産業革命 パブで助け合い（共済）⇒団結
- 1799年 団結禁止法
- 1802年 工場法（徒弟の健康・道徳の為の法）
- 1811～17年 機械打ち壊し運動 ⇔ 機械化で待遇改善（オーウェン）
- 1824年 団結禁止法の撤廃・労働者団結法
- 1827年 大工、レンガ積職人、29年 紡績職工らが労組結成・スト
- 1833年 工場法（監督官制度創設）
- 1847年 10時間労働法 ⇒ 欧州・米で8時間労働制の要求  
⇒ NZ で熟練工が8時間労働実践
- 1871年 労働組合法（ストライキ権）



## 労働法制（8時間労働規制）と労働組合法は労働者のたたかいから生まれた双子

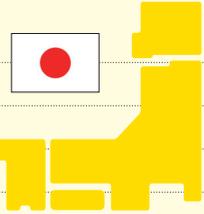
- 1886年5月1日 アメリカ合衆国カナダ職能労働組合連盟（後のアメリカ労働総同盟 AFL）シカゴ中心に**8時間労働制**（8-hour day movement）の実現求めるストライキ⇒**メーデーの起源**
- 1917年 ロシア 全労働者を対象にした8時間労働制
- 1919年 国際労働機関（ILO）創設 第1号条約8時間労働制



1923年までにヨーロッパ全体に広がる

100年遅れて日本でも……

- 1870年 炭鉱労働者の暴動
- 1885年 甲府の製糸工場で女工たちのストライキ
- 1886年 雨宮製糸工場の女工100人のストライキ
- 1897年 労働組合期成会（高野房太郎、片山潜）鉄工組合
- 1899年 活版工組合 ストライキ増加
- 1900年 治安警察法（労組・ストライキは刑事罰の対象に）
- 1911年 工場法（12歳未満禁止、15歳未満と女性の労働）
- 1916年 時間上限12時間 / 日、深夜業禁止等施行



第二次世界大戦

- 1945年 労働組合法 公布
- 1946年 日本国憲法、労働関係調整法
- 1947年 **労働基準法**、職業安定法、失業保険法



### 労働基準法第32条

使用者は、休憩時間を除き**1週40時間1日8時間**を超えて、労働させてはならない。



新ルール →

### 同第36条

労使協定（**36協定**）を締結し、労基署に届け出れば原則を超えて働かせることができる。

**ただし1ヵ月45時間まで、年360時間までに限る**

※今は「大臣告示」⇒4月から法文に「限度時間」

# 36 協定とは？

労働基準法第36条にもとづく「労使協定」なので  
**36 協定（さぶろく）**と呼ばれる。

36 協定とは、会社と事業場ごとの「従業員代表」との間で結ぶ  
残業（時間外・休日労働）に関する**約束**。

時間外・休日労働は本来、違法。  
「就業規則」「労働契約」「業務命令」だけでは、させることができない。  
事前に**36 協定の締結&届け出**が必要。

協定なし、届出なしの残業、協定を超えた残業、  
管理職や使用者が指名した人が代表となった協定……等は

## **労働基準法違反**

6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金

## **労働者に周知する義務あり。**

(掲示、書面などで)

周知されていますか？誰が労働者の代表？

## 労基法 労働時間の原則と例外



### 労働基準法 第37条

使用者が……労働時間を延長し、又は休日にさせた場合においては……**割増賃金を支払わなければならない。**

割増賃金が必要となる労働		割増率
時間外労働	週40時間・1日8時間を超えた労働	25%以上
〃	1か月45時間を超えた労働	25%以上(注1)
〃	1か月60時間を超えた労働	50%以上(注2)
深夜労働	22:00～5:00の時間帯に労働	25%以上
休日労働		35%以上

時間外+深夜は？  
休日+深夜は？

注1：25%を超える努力義務  
注2：中小企業は2023年4月から

## そもそも労働時間とは？

「労働時間」＝使用者の指揮命令下に置かれている時間

- 「黙示の指示による労働」も労働時間
- 申請しない残業を黙認
- 残業をしないと納期に間に合わない為の残業

### 労働時間として扱うべき時間の例

- 業務に必要な準備行為（所定の服装へ着替え等）
- 業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内で行った時間
- 「手待時間」
- 参加が業務上義務づけられている**研修・教育訓練**の時間



「労働時間の適正な把握のために  
使用者が講ずべき措置に  
関するガイドライン」17/1/20

# 時間外の限度、 なぜ月45時間？

## 【「脳・心臓疾患の認定基準」平成13年基発第1063号】

- 残業が**月45時間を超えて**長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まる。
- 発症前1か月間に概ね**100時間** 又は発症前1～6か月間において月当たり**80時間**を超える場合には業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強い。

## 【青年たちも過労死・過労自殺（2000年代）】

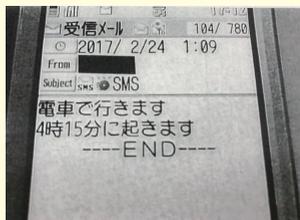
01年	国立循環器センター・村上優子さん（25歳）	交替制50～66時間
06年	富士通S S L・西垣和哉さん（27歳）	80時間以上
12年	K K R札幌医療センター・杉本彩さん（23歳）	65～91時間
13年	N H K・佐戸美和さん（31歳）	159時間
15年	電通・高橋まつりさん（24歳）	99～133時間
17年	新国立競技場：大成建設下請会社・現場監督（23歳）	212時間



写真：BuzzFeed Newsより



写真：毎日新聞より



写真：BuzzFeed Newsより

## 【脳・心臓疾患の時間外労働時間数（1か月平均）別支給決定件数】

区分	平成 26 年度		平成 27 年度	
		うち死亡		うち死亡
45 時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
45 時間以上～ 60 時間未満	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)
60 時間以上～ 80 時間未満	20 (0)	10 (0)	11 (1)	4 (0)
80 時間以上～ 100 時間未満	105 (5)	50 (1)	105 (5)	49 (1)
100 時間以上～ 120 時間未満	66 (4)	27 (0)	66 (3)	24 (0)
120 時間以上～ 140 時間未満	32 (1)	14 (0)	16 (0)	6 (0)
140 時間以上～ 160 時間未満	23 (1)	7 (0)	20 (2)	7 (0)
160 時間以上	20 (3)	8 (2)	18 (0)	3 (0)
その他	11 (1)	5 (0)	4 (0)	2 (0)
合計	277 (15)	121 (3)	251 (11)	96 (1)

注1 その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。

2 ( ) 内は女性の件数で、内数である。

## ところが！ 「月 45 H を超える残業も可能」 と法律に記載



「通常予見することのできない業務量の大幅増加等に伴い臨時的に」**限度時間を超えて労働させる必要がある場合** 36協定の「**特別条項**」を労使で締結、労働基準監督署に届出すれば限度時間を超え残業も可能…（36条5項）。

従来は「大臣告示」で特別条項の残業上限労使まかせ。  
新労基法では、**法律で上限を設定**することに

# 注目の残業上限規制は？

100時間など  
到底ありえない。  
100時間未満だ！  
(連合)

競争力維持のため  
100時間が妥当。  
(経団連)

ここはひとつ、  
単月100時間  
未満で。

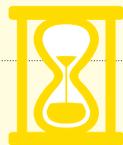
2か月…6か月  
各月平均80時間  
以内で。(政府)

## なんと過労死容認の残業上限案

写真：首相官邸 HP より

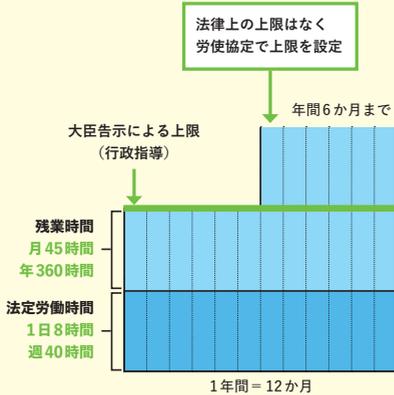
### 通常予見できない残業（特別条項）の上限

- ①時間外労働は年720時間まで（36条5項）
- ②時間外+休日労働で単月100時間未満まで（36条6項の2）  
※当初は休日労働は別カウント。我々の指摘で修正
- ③2～6か月の各月間の時間外+休日労働の平均は80時間以内  
（36条6項の3）
- ④月45時間を超える時間外労働（特別条項）が可能な回数は年6か月以内  
（36条5項）
- ⑤坑内労働その他の有害業務は1日の時間外労働が2時間以内  
（36条6項の1）



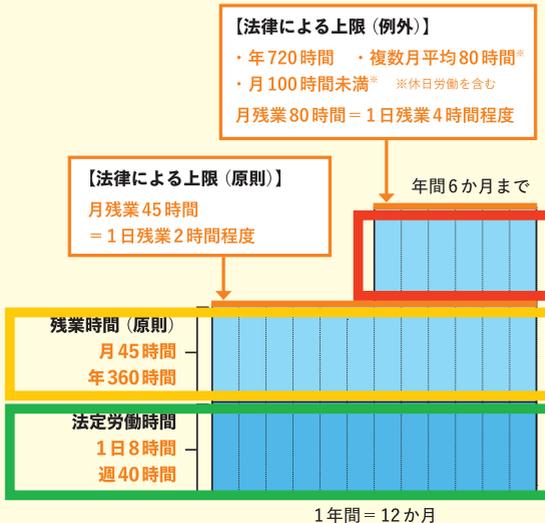
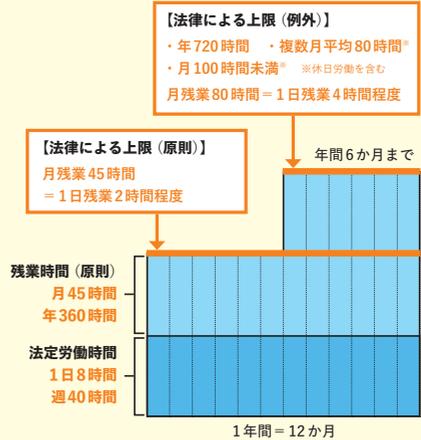
## 現在

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



## 改正後

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



## 上限規制の適用が猶予・除外される業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間中の取扱い (2024年4月1日まで)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。</li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。</li> </ul>
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。
新技術・新商品等の研究開発業務	5年後以降も上限規制の適用除外	<ul style="list-style-type: none"> <li>●時間外労働が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が必要（罰則付き義務付け）労基法施行規則第52条の2以降</li> </ul>

## メンタルの労災事案・過労自殺の発生では、専門・技術職が最多

※2017年の精神障害に関する労災事案：

請求1,586（自殺198）支給決定498（自殺84）

支給決定のうち業種では、製造業91（19）、医療・福祉80（8）

職種では、専門・技術115（34）、事務81（7）、サービス64（5）

それなのに

### 自動車運転業務・建設業務・医師は5年猶予。

研究開発職は上限規制の適用除外に！

●医師の残業時間規制厚労省案（イメージ）

	年間上限
一般の労働者	960時間
一般の勤務医	960時間
地域医療の核となる 医療機関の勤務医	1860時間 (2035年度まで)
専門性や技能を 高めようとする若手勤務医	1860時間

義務化

- ・連続勤務は28時間まで
- ・勤務間インターバル9時間以上
- ・インターバルを確保できなければ休暇を取得

※年間上限には休日の勤務も含む

# 労働時間管理の実務イメージ

## 1

各労働者ごとに労働時間を把握。1日8時間・週40時間を超える時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	
時間外労働	80	60	45	35	35	80	← A) 時間外の上限時間と回数は？
休日労働		20	15	10			← B) 休日労働の回数と時間は？ ※法定休日労働の回数は協定で規制
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	← C) 1か月の時間外+休日労働時間は？ ※合法範囲内の協定の上限で規制

× C) の合計が100時間以上になったら、労基法第36条第6項違反

## 2

1で把握した時間外労働時間数をもとに、36協定の対象期間における時間外労働の累積時間数と特別条項の回数を把握。

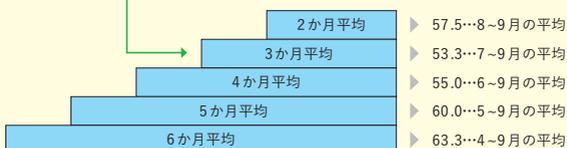
	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	
時間外労働	80	60	45	35	35	80	D) 時間外45時間超え =特別条項の累計回数は？ × 6回を超えたら、 労基法第36条第5項違反
休日労働		20	15	10			
累計値(年度累計)							
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	

## 3

時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2、3…6か月平均を算出して違反していないかをチェック。この上限は36協定の対象期間とは関係なく守らねばならない。下の例の2021年4月は、その直前の5か月分との平均で80時間を超えてはならない。

例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2~6か月平均を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0



同様に他の月についても2~6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2~6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

× F) 各月間の平均が80時間を超えたら、労基法第36条第6項違反

# 4

上記の1~3で把握した時間外と休日労働の合計時間数をもとに、当月および今後の時間外 + 休日労働の可能時間数を把握する。

※これは労基法の上限。もっと短くしよう！

## Q

下のケースで、2021年10月の「時間外 + 休日労働」の可能時間は何時間？

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	2021/10
時間外労働 + 休日労働の合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	?

●平均80時間以内となる時間

2か月の場合	80.0
3か月	125.0
4か月	160.0
5か月	180.0
6か月	180.0

- ・9月 + 10月の法的上限は160時間。9月は80時間残業しているから、10月可能時間は80時間
- ・8~10月の法的上限240時間。8+9月で115時間しているから、125時間…といった具合

## A

10月の可能時間は、80時間となる。

この事業場の36協定の特別条項の上限が、仮に「85時間」だったとしても80時間に収めないと「2か月平均で80時間の上限規制」違反となるから注意。

× 36協定なしに時間外労働をさせたり、36協定で定めた時間を超えた時間外・休日労働をさせた場合、労基法第32条違反（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）となる。

## 労働時間管理の基本…労働時間の把握義務！

①全従業員の労働時間を「タイムカード、パソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法」で把握する。

②把握した労働時間の状況を記録し、3年間保存する。

以上の2つを義務化（労働安全衛生法施行規則第52条の7の3）。

### 現在

割増賃金を適正に支払うために、労働時間を客観的に把握することを通達で規定→裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間<sup>※</sup>に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし（労働）時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

### 改正後

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけられます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導<sup>※</sup>を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

# Check Point

## ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。

36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。

また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。

## ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。

## ③特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、36協定で定めた回数を超えないこと。

月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。

## ④月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。

## ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。



例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～③のポイントだけ守ればよいことになります。

## 職場への影響は？

「労基法で月100時間未満まで残業OK？ならばうちもそうしたい」  
という使用者も

### 過労死ラインの36協定は危険！残業削減を

人の配置見直し＋採用増

業務の見直し（ムダ排除）

賃金改善（残業代なくてもOK）

を進める「職場の団体交渉」が重要

## 法の上限まで OK ではない

### 【36協定指針 厚生労働省告示第323号】

- 「労働時間の延長及び休日は**必要最小限にとどめられるべき**」。限度時間（月45時間等）を超えないものとされている36条第3項に十分留意した上で、時間外・休日労働協定をするように、労使当事者は努めなければならない（指針第2条）。

※長時間労働を認める36協定のもとで発生した過労死・過労自死等には、労働者代表にも責任あり。

- 使用者は、合法的な36協定の範囲内で労働させた場合であっても、「労働契約法第5条の規定に基づく**安全配慮義務を負う**ことに留意しなければならない」（第3条第3項）

## 過労死ラインに留意を

### 【36協定指針 厚生労働省告示第323号】

- 使用者は、「脳・心臓疾患の認定基準」（平成13年基発年基発第1063号）において、「**残業時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まる**」と評価できるとされていること

並びに発症前一か月間おおむね100時間又は発症前1か月から6か月間までにおいて一か月当たりおおむね80時間を超える場合には業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できることとされていることに**留意しなければならない**」（指針第3条第2項）

## 限度時間に近づける

### 【36協定指針 厚生労働省告示第323号】

- 労使は特別条項を定めるに当たっては、「**通常予見することのできない業務量の大幅増加等に伴い臨時的に**限度時間を超えて労働させる必要がある場合を、できる限り具体的に定めなければならない。『業務の都合上必要な場合』、『業務上やむを得ない場合』など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められない」（指針第5条第1項）
- 特別条項は………**限度時間にできる限り近づける**ように努めなければならない」（第5条第2項）



# 事業場ごとに結ぶ36協定に定める事項とポイント

## ① 残業の理由

- ▶ 具体的に

## ② 対象業務

- ▶ 細かく区分して

## ③ 残業する人数（対象者）

- ▶ 18歳未満は原則不可

## ④ 残業の上限時間（1日、1か月、1年）

- ▶ 労使合意で設定。法律の範囲内で**必要最小限**に

## ⑤ 協定の有効期間

- ▶ 労使合意により1か月～1年程度

新ルール

## (1) 通常の残業

時間外のみで月45時間、年360時間まで

## (2) 通常预见できない業務量の増加で臨時的に(1)を超える残業

特別条項を締結、年6か月まで。時間外で年720時間。時間外・休日労働あわせて月100時間未満。2～6か月各平均80時間まで

新ルール

## ⑥ 休日労働

- ▶ 理由、対象業務、人数、上限日数、時間帯を記載

### 要注意！残業の賃金割増率

① 時間外…25%以上 UP

② 休日…35%以上 UP

③ 深夜（22時～翌5時まで）…25%以上 UP

※残業が深夜に及ぶ場合…①+③=50%以上 UP



## 36 協定を結ぶ従業員の代表は？

36 協定を結ぶ「事業場の従業員代表」は……

①

### 「過半数労働組合」

事業場の従業員の過半数が  
加入する労働組合

もしくは

②

### 「事業場の労働者の 過半数を代表する者」

「過半数代表者」は「36 協定のための代表を選ぶ」という目的を明らかにし、  
職場で投票や挙手等で選ぶ。

社長が決めた人、社員会代表とかはダメ（違法）



## 36 協定を結ぶ従業員の代表は？

残業を必要最小限にするのは労使の責務（36 指針）。

だが、長時間残業の協定を望む経営者は多い。

「残業代ゼロで働かせ放題」の制度を望む経営者も。

「過半数代表者」には、会社の意向をふまえた人が  
立候補することが多い。

労働者の立場で代表に立候補しひとり会社と対峙する  
それは、困難では？

やはり、労働組合がなくちゃ！





# 36協定の活用を！

ない方が望ましい残業（36協定）。  
それを活用するには？

## 36協定の活用を

**使用者は36協定を締結しなければ残業させることはできず、  
労働者側（過半数労働組合・代表）には36協定を締結する義務はない。**

この点、労働組合が異議をとなくても、一定の要件が整えば不利益変更が合理的とみなされる「就業規則（の変更）」とは異なる。

36指針には「罰則がない」と軽視する使用者もいるが、労働者側は36指針も使って法の趣旨を説き、優位な交渉を行うことができる。

**36協定の締結を「交渉カード」とし、残業はできるだけ短く、残業を減らしても困らない賃上げを勝ち取り、インターバルや深夜業回数規制など生活時間と健康確保のための制度を確立させよう。**

要求実現にむけて**36協定を積極的に活用**しよう。

## 「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

まじめな労働者ほど陥りがちな

### 自己責任論では、職場はよくなるしない。

無理をして仕事をこなせば、「それができる」ことになってしまう。「今の態勢では業務はまわらない」ことをハッキリ示し、使用者に具体的な対策を迫ること。

長時間労働問題の責任はだれにある？業務量過多や人手不足で仕事が所定時間内に終わらないのは、**労働者のせいではない。**

使用者は、年休取得や諸権利の行使、経験不足の新人が熟練労働者のようにすばやく仕事がこなせないこと等を見込んで、必要な人員の確保と配置をすること。それがマネジメント。

着替え、情報収集、準備、後片付け。すべて所定労働時間におさめるべき。

### 業務の在り方を使用者が改善すること。

ただし……

## **36協定を交渉戦術に使うには、 スト権行使と同様、職場の理解が必須！**

学習で情勢を共有。意思統一を。

また、業界の構造的問題ゆえに個別労使では解決できないことも。働き方の改善のための対政府交渉や世論への訴えかけには使用者も協力すべき。それを促す運動も必要。

いずれにしても、使用者の譲歩を勝ち取るには、説得力ある切実な主張に加え、**交渉力をもつこと**（36協定の活用とストライキ）

※ストライキ権を背景としない労使交渉は経営者に対する集団的物乞いにすぎない 1980年、84年ドイツ連邦労働裁判所判決

## 36協定の有効活用事例

### 製造業

会社は業務管理を適切にせず、労働者まかせで長時間労働が蔓延していた。状況改善のため、労働組合は3か月間、36協定締結を拒否。使用者側は折れて、業務改善を約束。残業が削減された。これにより会社全体の業績もアップした。

### 製造業

時間外が月平均60時間あり、心身をこわして辞める人もいる状況だったが、会社は「仕事が多いのだからしかたない」との対応。このままでは会社もダメになると決意し、産業別労働組合に加盟して交渉を強化。36協定の有効期間を1か月にし、残業をやむをえないときに限定。上限も引き下げた。4時間以上の残業が発生した場合は会社が労組に報告し、執行部が確認印をおし、誰が連続して長時間残業をしているか点検することにした。残業は減り、それにつれて組合活動に参加する組合員が増え、春闘も活発になった。

### 大学

大学側は無期転換権の発生する非正規雇用の職員の雇止めをしようとした。そこで労働組合は、年末に36協定の締結拒否を通告。入試監督官の手配ができない状況に追い込むなどして、大学側の譲歩を導き出し、全員の無期転換を実現した。

新ルールとは？

# 今年の4月から 年次有給休暇のルールも 変わる

## 新しい年次有給休暇制度

4月1日より、  
**年10日以上**の年次有給休暇を付与された労働者  
(管理監督者や有期雇用労働者含む) に対し、  
基準日から**1年の間に5日の年休を取得させなければ**  
**ならない**義務が使用者に課せられる。

## 【ルールの確認】

### 労働基準法 第39条



#### 原則となる付与日数

●使用者は、労働者が雇入れの日から**6か月間継続勤務**し、その6か月間の全労働日の**8割以上**を出勤した場合には、原則として**10日**の年次有給休暇を与えなければなりません。

※対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

## 年次有給休暇制度

- 有給は、**労働者が請求する時季に与えること**。
- 時季変更権は「事業の正常な運営を妨げる場合」のみ。

#### そこに、新ルール追加

- 使用者は、**5日分については**、労働者ごとに年次有給休暇の時季を定めることにより与えなければらう。
- 労働者が休暇取得した場合はその日数分は「時期を定めることにより与えることを要しない」
- 時季指定に当たっては**労働者の意見を聴かなければならず、意見を尊重するよう努めなければらう**。
- 年次有給休暇管理簿**を作成、3年間保存(労基法施行規則第24条の5～7)



**Q** 今回の法改正を契機に、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定することはできますか。

**A** ご質問のような手法は、実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくないものです。

● 「時間単位年休」は取得義務5日分から控除できない。

● 繰り越し分は「10日要件」の対象外

**Q** 使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

**A** 時季指定に当たって、労働者の意見を聴いた際に、半日単位での年次有給休暇の取得の希望があった場合には、半日(0.5日)単位で取得することとして差し支えありません。

また、労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得1回につき0.5日として、使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができます。(なお、時間単位の年次有給休暇については、使用者による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を5日から控除することはできません)

**Q** パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者であって、1年以内に付与される年次有給休暇の日数が10日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合、年5日確実に取得させる義務の対象となるのでしょうか。

**A** 対象とはなりません。前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である労働者が義務の対象となります。

# 新ルールへの労組の対策

- 1 本人指定による取得がベスト。取得向上を労使合意し、働きかけを（ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末始に土日をつなげた連続休暇取得を奨励、個人の記念日休暇など）。
- 2 使用者に対し、**年休取得の月別実績、時季指定を行いそうなケース・職場と理由、時季指定した場合の理由の開示**を求める。労使合意で年休取得を進めるようにする。時季指定する場合のルールの協約化をはかる（1年間の終了3か月にとどめる等。厚労省は後半の半年を例示）
- 3 5日未取得者がいる場合、働き方の実態をつかみ業務の改善を労使交渉で実現する。それでも取得未達がでる場合は、計画取得も（就業規則＋労使協定）。

## グローバル競争の相手、 EU諸国では厳しい労働時間規制。 なぜ、日本でできないの？

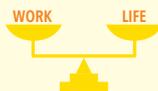
### 【日本とEUの働き方の違い】

日本		EU
特別条項付き36協定を結べば、 時間外労働は制限なし	労働時間 の上限	時間外労働も含めて 週48時間まで
法規制なし	翌日の出勤 までの休息	最低で連続11時間の インターバルが義務
非正規社員は 正社員の6割程度	賃金格差	「均等待遇」で法規制。 非正規社員は正社員の8割程度
	年次有給休暇	仏30日（うち12日は連続付与義務）、 独24日、英・伊28。取得率100%

# 私たちの願うのは 8時間働けば普通に暮らせる社会 仕事と家庭が無理せず両立できる働き方

そのために必要なのは

- 残業の上限規制 週15時間／月45時間／年360時間 まで  
36協定の特別条項は廃止
- 24時間について11時間以上の勤務間インターバル
- 夜勤交替制労働の規制強化を
- 高度プロは廃止！ 裁量労働制拡大は中止！ 規制強化を
- すべてのハラスメントの禁止を



でも、「残業代が無くなったら暮らせない」という人も多いよ。  
非正規の友達は、「ダブルワークしないと一人分の給料にならない」と言うし。

だからこそ、これが重要!



## 8時間の労働で暮らせる賃金・労働条件の整備

- 大幅賃上げ
- 最低賃金引上げ 1500 円、全国一律最賃制の制度化
- 非正規労働者の均等待遇・社員化、同一価値労働同一賃金
- 医療、住宅、教育費を公的に負担（フランス方式）



全労連



国民春闘共闘委員会

■ 〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F

■ TEL (03)5842-5611 ■ FAX (03)5842-5620

全労連HP  
<http://www.zenroren.gr.jp/jp/>

全労連facebook  
<https://www.facebook.com/zenroren/>

全労連ツイッター  
<https://twitter.com/zenroren>

