

連合山形寄付講座

労働時間について



つながる絆が大きなチカラ

日本郵政グループ労働組合
山形連絡協議会 伊藤 学



本日の内容

- 1 組織紹介
- 2 ワークルールの基礎知識
- 3 労働時間について
- 4 今日的な課題



はっぴーくん
JP労組の広報キャラクター



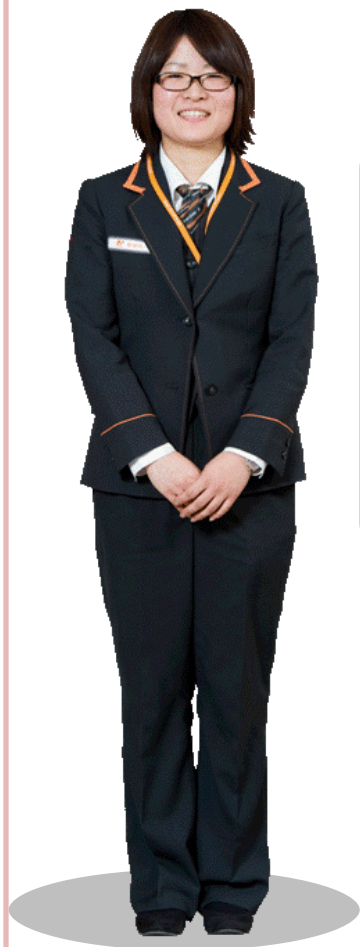


JP労組の誕生

1 郵政民営化反対の共同行動

2 郵政民営化法案を一度否決する快挙

3 組織統合(JP労組結成)へ

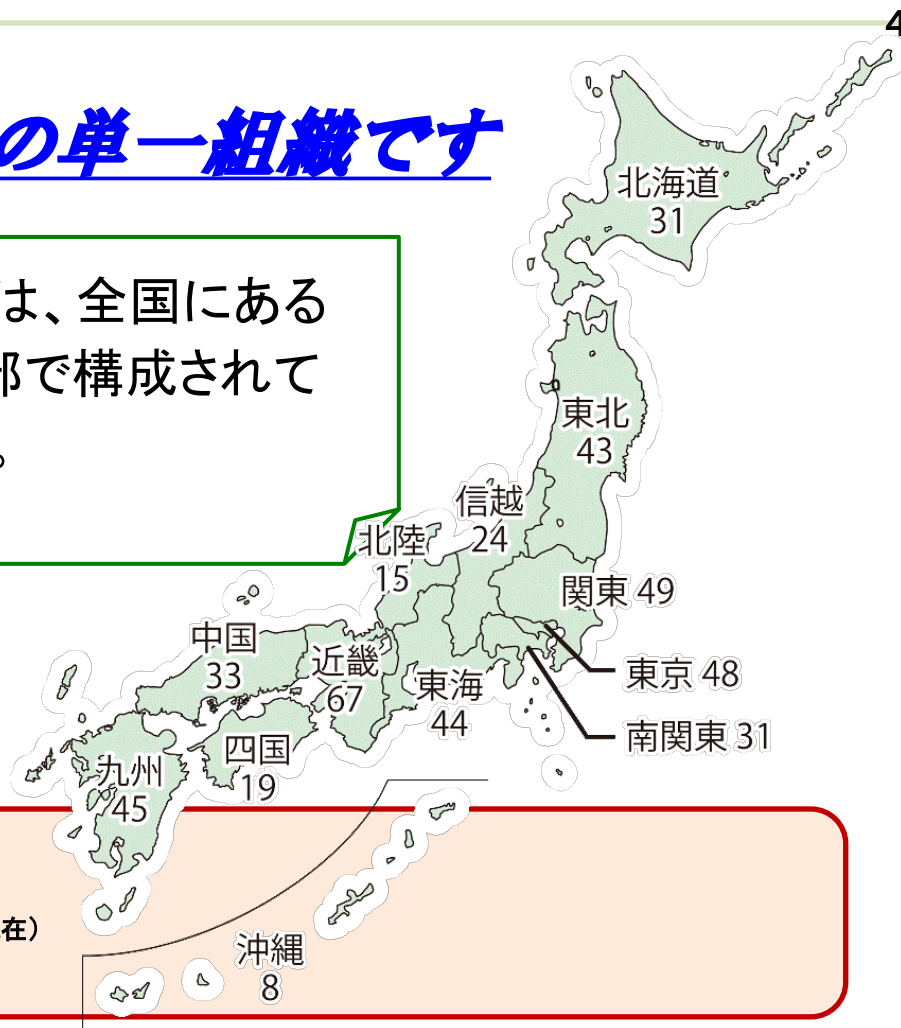




JP労組は、国内最大の単一組織です

JP労組の加入率は
正社員の全国平均で
90%と、多くの社員が
加入しています。

JP労組は、全国にある
457支部で構成されて
います。



組合員は**240,430人** (2015年10月現在)

日本郵政
1,581人

日本郵便
220,107人

ゆうちょ
9,991人

かんぽ
5,230人

関連事業
3,207人

その他
314人





労働組合の組織

1. 単組（単位労働組合）の役割

日本では、多くの組合が企業別に組織されています。

2. 産別（産業別組織）の役割

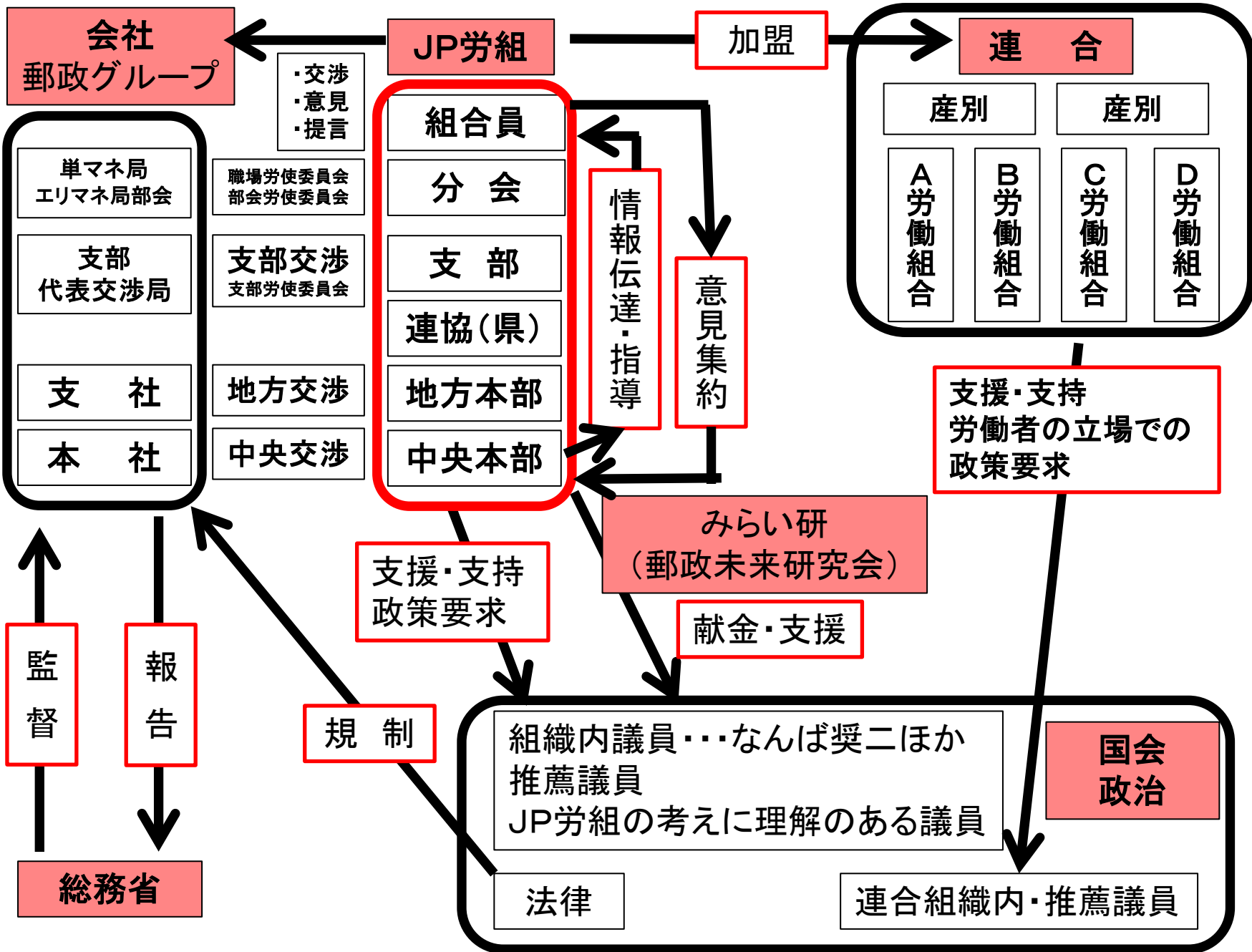
企業別労働組合は、職場に密着した企業内での活動には大きな役割があります。

3. ナショナルセンターの役割

産別や単組がさらに大きくまとまったのが「全国中央組織」いわゆるナショナルセンターです。

4. 国際組織の役割

労働組合の国際組織として国際労働組合総連合があります。





ワークルールの基礎知識

1. 労働三権

日本国憲法は、第28条において「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と規定し、働くものの団結権・団体交渉権・団体行動権を保障しています。

◆ 団結権

働く者が一人でひとりで、雇用主と賃金その他労働条件について交渉しようとしても弱い立場。働く者が団結して、労働組合を結成して、経営側と対等の立場で交渉できるように保障した権利です。

◆ 団体交渉権

労働組合と使用者が賃金・労働条件などに関して交渉する権利です。

◆ 団体行動権

団結権・団体交渉権も効果的なものとなります。ストライキを行うときは、組合員または代議員の直接無記名投票で、過半数の賛成を得てスト権を確立しなければなりません。



ワークルールの基礎知識

2. 労働三法

憲法第27条と第28条の規定を受けて制定されている労働法の中心的法律で、労働組合法、労働基準法及び労働関係調整法の三つの法律を指します。働く者の権利を守るために使用者を法に基づいて規律するための法律です。

◆労働基準法

労働基準法は、働く者の人間らしい生活の保障という見地から(第25条、存在権)、勤労条件について法律で定めることを宣言し(憲法27条2項)労働基準法が生まれました

◆労働組合法

労働組合法の目的は、①労使対等の関係づくりを促進して労働者の地位を向上させること、②労働組合を組織し、団結することを擁護すること、③団体交渉を通じて労働協約を締結することを助成すること等一です。

※「不当労働行為」とは

◆労働関係調整法

労働関係調整法については、労働関係の公正な調整をはかり、労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、経済の興譲に寄与することを目的とした法律です。



ワークルールの基礎知識

※不当労働行為とは

- ア 不利益取扱い(労働組合の組合員であること、組合に加入したり結成しようとしたこと、労働組合の不当な行為をしたことを理由に解雇やその他の不利益な取扱いをすること)
- イ 団交拒否(正当な理由なく団体交渉を拒否すること)
- ウ 支配介入(労働組合の結成、運営に対し支配介入すること)
- エ 経費援助(労働組合の運営に要する費用を援助すること)
- オ 労働委員会への申し立てを理由に解雇その他の不利益取扱いをすること 等



ワークルールの基礎知識

3. 労働基準法のポイント

◆労働時間・休憩・休息

◆賃金の基本ルール

4. 安全衛生・災害補償

労働災害とは、労働者が労働に関係した事故でケガや死亡、仕事が原因で病気（職業病）になったりしたことを言います。労働災害が発生した時は、労基法による災害補償または労働者災害補償保険法による災害補償によって保障されます。

5. 労働協約・就業規則

労働協約は、労使が団体交渉により合意し、その内容を文書化して労使の代表者が署名又は記名押印したものを言います。（労基法第14条）

就業規則は使用者に作成制定が義務付けられている（労基法第89条）もので、労働者の労働条件・待遇を中心に服務規律などが定められています。



ワークルールの基礎知識

3. 労働基準法のポイント

◆労働時間・休憩・休息

◆賃金の基本ルール

4. 安全衛生・災害補償

労働災害とは、労働者が労働に関係した事故でケガや死亡、仕事の原因で病気（職業病）になったりしたことを言います。労働災害が発生した時は、労基法による災害補償または労働者災害補償保険法による災害補償によって保障されます。

5. 労働協約・就業規則

労働協約は、労使が団体交渉により合意し、その内容を文書化して労使の代表者が署名又は記名押印したものを言います。（労基法第14条）

就業規則は使用者に作成制定が義務付けられている（労基法第89条）もので、労働者の労働条件・待遇を中心に服務規律などが定められています。



労働時間について

◆労働時間とは

労働者が使用者に雇用されて労働する時間
(広辞苑より)

使用者(経営者)の指揮命令下において、自分や家族のために働き(労働力を提供し)その対価として賃金を得るために働く時間を「労働時間」という



労働時間について

◆法定労働時間とは

労働基準法では、1週間40時間 1日8時間を超えて働かせてはいけないことになっています。この労働基準法で定められている労働時間のことを法定労働時間と言います。

◆所定労働時間とは

所定労働時間とは、会社で定めた労働時間の事で

(例) 始業時間 9時 終業時間17時

休憩時間1時間 完全週休二日制(土・日・休日)



労働時間について

◆ 時間外労働時間とは

◎この時間外労働というのは、1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることを言います。

◎労働基準法では、時間外労働を行わせたいときは36協定を届けた上で、時間外労働割増賃金を支払わないといけません。



労働時間について

◆休日労働とは

◎労働基準法では、「週1日は休日を与えなさい」となっています。
この週1回の休日のことを法定休日と言います。

この法定休日に休日労働を行わせた場合には、時間給に換算した金額の135%の休日労働割増賃金を支払わなければいけません。

例えば：完全週休二日制（土・日・休日）の会社で、土曜日に出勤させたとしても、日曜日に休日を与えていれば週1日の休日を与えている（法定休日を確保している）ことになります。

※労働基準法上、土曜日（法定外の休日）の労働については100%の賃金で構いません。

ただし、1週40時間を超えている場合は、法定労働時間を超えていますので125%の時間外労働割増賃金が必要となります。



労働時間について

◆フレックスタイム制とは

◎就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により一定期間(1ヶ月以内)を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻・労働者がそれぞれ自主的に決定することが出来る制度です。



労働時間について

◆36協定とは

◎労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者との労使協定において、時間外・休日労働について定め、行政官公庁に届け出た場合には、法定の労働時間を超える時間外労働、法定の休日における休日労働が認められます。この労使協定を「時間外労働協定」と言います。

なお、時間外労働時間(36協定)には限度が設けられています。

※時間外労働協定は、労働基準法第36条に定めがあることから、一般に「36(サブロク)協定」とも呼ばれています。



労働時間について

◆36協定

- ◎1週40時間・1日8時間(法定労働時間)を超えて働かせると、労働基準法違反となって、6ヶ月以下の懲役又は30万以下の罰金が科せられます。
- ◎そこで、36協定を労働基準監督署に届け出ることにより、この罰則が免除されます。本当は労働基準法違反だとしても36協定を届出されていれば労働基準法違反でなくなるわけです。
- ◎労働基準法上は罰則が科せられることにはなりますが、36協定を届出していないことが発覚しても、通常は労働基準監督署から是正勧告が行われ、それに従って36協定を届出れば罰則が科せられることはありません。

労働時間について

◆36協定できる限度時間

◎36協定では、1週40時間・1日8時間を超えて働いてもらうことのできる時間を協定する訳ですが、上限の時間が次のように定められています。これを限度時間と言います。

1週間	15時間	2週間	27時間	4週間	43時間
1ヶ月	45時間	2ヶ月	81時間	3ヶ月	120時間
1年	360時間				

◎これらの限度時間は、法定労働時間(1週40時間・1日8時間)を超えて働かせることが出来る時間の事で、所定労働時間(会社で定めた労働時間)を超えて働かせる時間ではありません。

例えば、所定労働時間が1日7時間で週5日出勤とすると、1ヶ月45時間で36協定を届出した場合は、(所定労働時間を超える)残業時間としては、45時間+アルファ(20時間程度)までOKということです。

※この規定は働き過ぎの防止、健康確保のためにできた条文で、法定労働時間(1週40時間・1日8時間)が基準として定められています。



労働時間について

◆特別条項付きの36協定

【1】三六協定に定めた延長時間を超えて労働させるためには、次の事項について協定して届けなければならない。

(1)一定の期間の「特別延長時間」、「適用限度回数」

(2)その延長を必要とする「特別の事情」
(臨時的繁忙における具体的理由)

(3)当事者間において定める「特別延長手続き」、具体的には、特別延長時間を利用するための協議・通知、同意、承認、届出等の
具体的概要



労働時間について

◆特別条項付きの36協定

【2】なお、2004年4月1日から「労働基準法第36条第1項の協定で定める基準」についての告示が一部改正され、以下の点について特段配意する必要があります。

(1)「特別の事情」は、臨時的なものに限る

臨時的なものとは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものあり、全体として1年の半分を超えないと見込まれるものであって、具体的な理由をあげず、単に「業務の都合上必要なとき」又は、「業務上やむを得ないとき」と定めたもの等については、原則として「臨時的なもの」に該当しないと判断される。



労働時間について

◆特別条項付きの36協定

(2)前(1)の主旨から、特別条項付き協定には「1日を超え3か月以内の一定期間」の特別延長時間の協定が不可欠になり、特別条項付き協定の適用について、1年(三六協定そのものには、1年の限度時間の協定が求められておりそれに対応する期間)の内、半分の期間(1ヶ月の延長限度時間の定めなら6回以内)を超えない「一定期間について特別に延長できる回数(適用限度回数)」協定する必要がある。



労働時間について

◆特別条項付きの36協定

(3) 1日の延長時間は

特別条項を適用する場合も、36協定で定めた1日の延長時間が適用となる。また、1年の延長時間については、特別条項において1年の特別条項が締結されていない場合、36協定で定めた1年の限度時間が適用となる。特別条項を適用して、36協定の1年の限度時間を超えて時間外労働をする必要がある場合は、1年の特別延長時間を協定しなければならない。1年の特別延長時間を定めている場合(但し、一定の期間の特別延長時間×適用回数を超えることが必要)、特別延長時間の適用限度「回数」を超えた期間は、36協定における一定期間の延長限度時間の適用を受ける。



今日的な課題

1、働き方の2極化

2、長期間労働による健康障害(メンタル)の深刻化

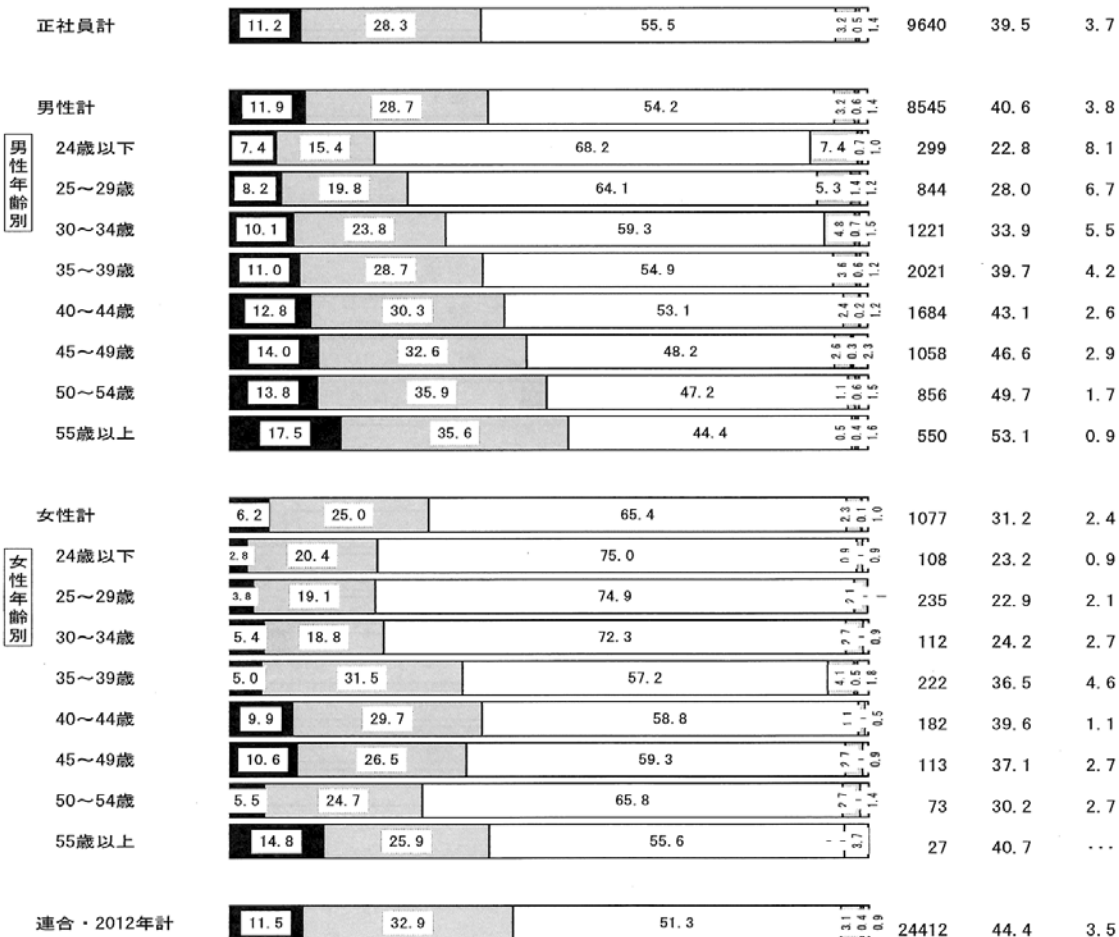
3、サービス残業(不払い残業)



JP労組組合員労働時間

第4-1図 現在の実際の労働時間について

■非常に長いと思う
 □やや長いと思う
 □適正だと思う
 □やや短いと思う
 ■非常に短いと思う
 □無回答



JP労組組合員労働時間

第4-1表 昨年1年間の年次有給休暇取得日数



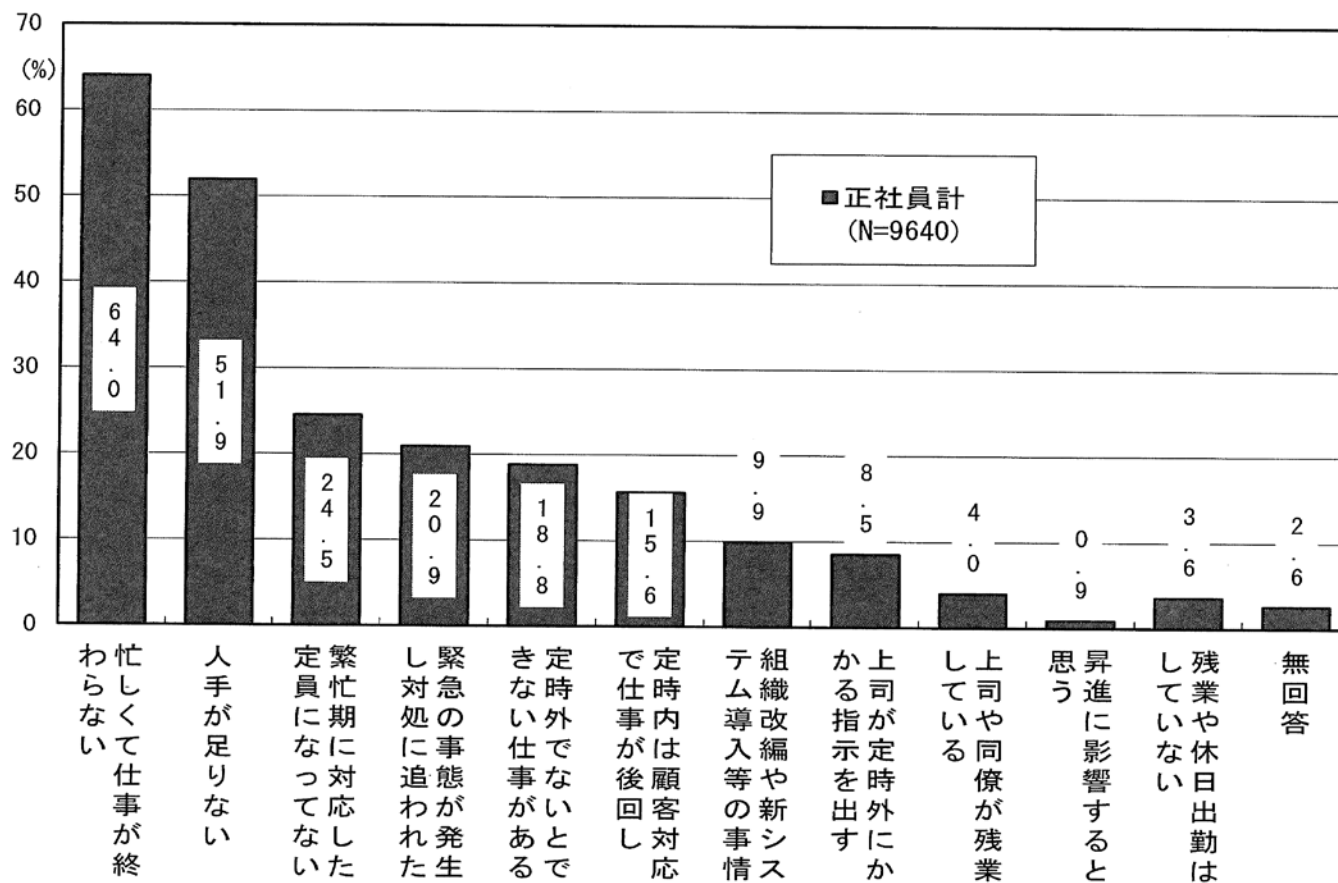
	取 ら な か つ た	1 4 日	5 9 日	1 0 1 4 日	1 5 1 9 日	2 0 日	2 1 日 以 上	無 回 答	件 数	中 央 値 ・ 日	平 均 値 ・ 日	
正社員計	5.2	8.2	4.7	9.9	15.9	40.1	12.6	3.4	9640	20.0	16.0	
男性計	5.3	8.7	4.5	9.7	15.8	40.5	12.3	3.2	8545	20.0	15.9	
男性 年 齢 別	24歳以下	16.7	6.4	9.0	14.4	14.7	24.7	5.4	8.7	299	13.0	12.0
	25～29歳	4.7	6.6	4.7	12.3	16.5	37.8	12.4	4.9	844	20.0	16.1
	30～34歳	4.7	7.8	3.3	8.4	16.1	43.8	12.3	3.7	1221	20.0	16.5
	35～39歳	4.7	8.2	3.8	8.3	16.6	42.4	12.8	3.3	2021	20.0	16.4
	40～44歳	5.4	10.0	3.4	9.5	15.5	41.3	12.8	2.0	1684	20.0	16.1
	45～49歳	5.5	10.7	5.9	9.0	14.0	40.6	12.0	2.4	1058	20.0	15.5
	50～54歳	4.8	7.9	6.2	9.8	15.1	40.7	13.1	2.5	856	20.0	15.9
	55歳以上	4.5	10.0	4.9	13.5	17.1	35.3	12.9	1.8	550	19.0	15.4
女性計	3.7	4.3	6.0	11.3	16.7	37.9	15.1	4.9	1077	20.0	16.8	
女性 年 齢 別	24歳以下	18.5	6.5	6.5	15.7	10.2	23.1	6.5	13.0	108	13.0	11.8
	25～29歳	2.6	4.3	6.8	10.6	19.1	35.7	14.9	6.0	235	20.0	16.7
	30～34歳	3.6	3.6	1.8	15.2	14.3	36.6	17.9	7.1	112	20.0	17.7
	35～39歳	1.8	4.1	4.5	13.1	15.3	43.7	12.6	5.0	222	20.0	17.2
	40～44歳	2.2	4.9	6.6	8.8	14.8	44.0	17.6	1.1	182	20.0	17.4
	45～49歳	0.9	4.4	14.2	9.7	22.1	31.0	15.9	1.8	113	19.0	16.1
	50～54歳	...	2.7	2.7	4.1	16.4	47.9	26.0	...	73	20.0	19.6
	55歳以上	3.7	14.8	25.9	37.0	14.8	3.7	27	20.0	17.9

※下線数字は「正社員計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第1位まで表示）


JP労組組合員労働時間



第4-4図 残業や休日出勤などの時間外労働をする理由（3つ以内選択）



JP要員確保に向けた取り組み



仕事が
終わらない

要員が足りない
今日も
時間外労働





最後に

労働条件でおかしいなと思った場合は連合へ
連合山形なんでも相談ダイヤル

①0120-154-052(行こうよ！ 連合に)

または 023-625-0555まで

連合サイト

②<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

・ワーク・ルール・チェッカー(労働条件の診断)

・イッポ前ナビ(就労・生活・自立支援)

などの情報が掲載されてます。

組合員の
真の幸せを求めて
活動しています！

