

連合山形寄付講座

労働時間・ワークルールの確立

電機連合 山形航空電子労働組合

柿崎 隆英

ワークルールの基礎知識

組合活動に深くかかわる労働三法。実は労働三法という名前の法律はなく、「労働基準法」「労働組合法」「労働関係調整法」の組合活動に深くかかわる3つの法律を総称して労働三法と呼ばれています。

労働三法

労働基準法は労働条件の最低限の基準を定めた法律です

労働時間

時間外や休日の労働

	MON	TUE	Wed	Thu	FRI	SAT	SUN
1		1	2	3	4	5	
6	6	7	8	9	10	11	12
13	13	14	15	16	17	18	19
20	20	21	22	23	24	25	26
27	27	28	29	30			

就業規則の作成や届け出

労働組合法は組合活動の保護を定めた法律です。

団体交渉権

団体結権

団体行動権

労働三権を保障!

労働関係調整法は労働関係の公正な調整、労働争議を予防・解決のための法律です

労働委員会

それぞれ重要な法律です!

労働組合法

労働基準法

労働関係調整法

労働三法が労働者を守る

ワークルールの基礎知識

① 労働基準法（1947年公布）

労働条件の最低限の基準を定めた法律であり、その向上を図るよう努めることが労働関係の当事者（労使）に対し求められます。代表的なものに、「労働時間（第32条）」、「時間外及び休日の労働（第36条）」や「就業規則の作成及び届出の義務（第89条）」などがあります。



<労働基準法> 第1条（労働条件の原則）

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。

ワークルールの基礎知識

労働三法について

②労働組合法（1945年公布）

組合活動の保護を定めた法律であり、第1条では労働者の地位向上および、「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」を保障しています。

その他、不当労働行為の禁止（第7条）、労働協約の効力及び期間（14～16条）を定めています。



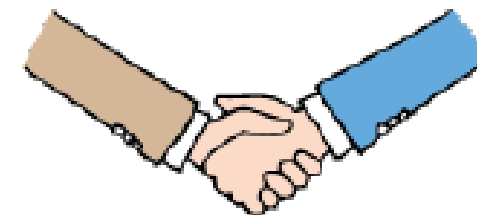
<労働組合法> 第1条（目的）

この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

ワークルールの基礎知識

③ 労働関係調整法（1946年公布）

労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防または解決することを目的とした法律であり、団体交渉における労使の主張が不一致に終わった場合の救済措置として、労働委員会での斡旋（10～16条）・調停（17～28条）・仲裁（29～35条）を定めています。



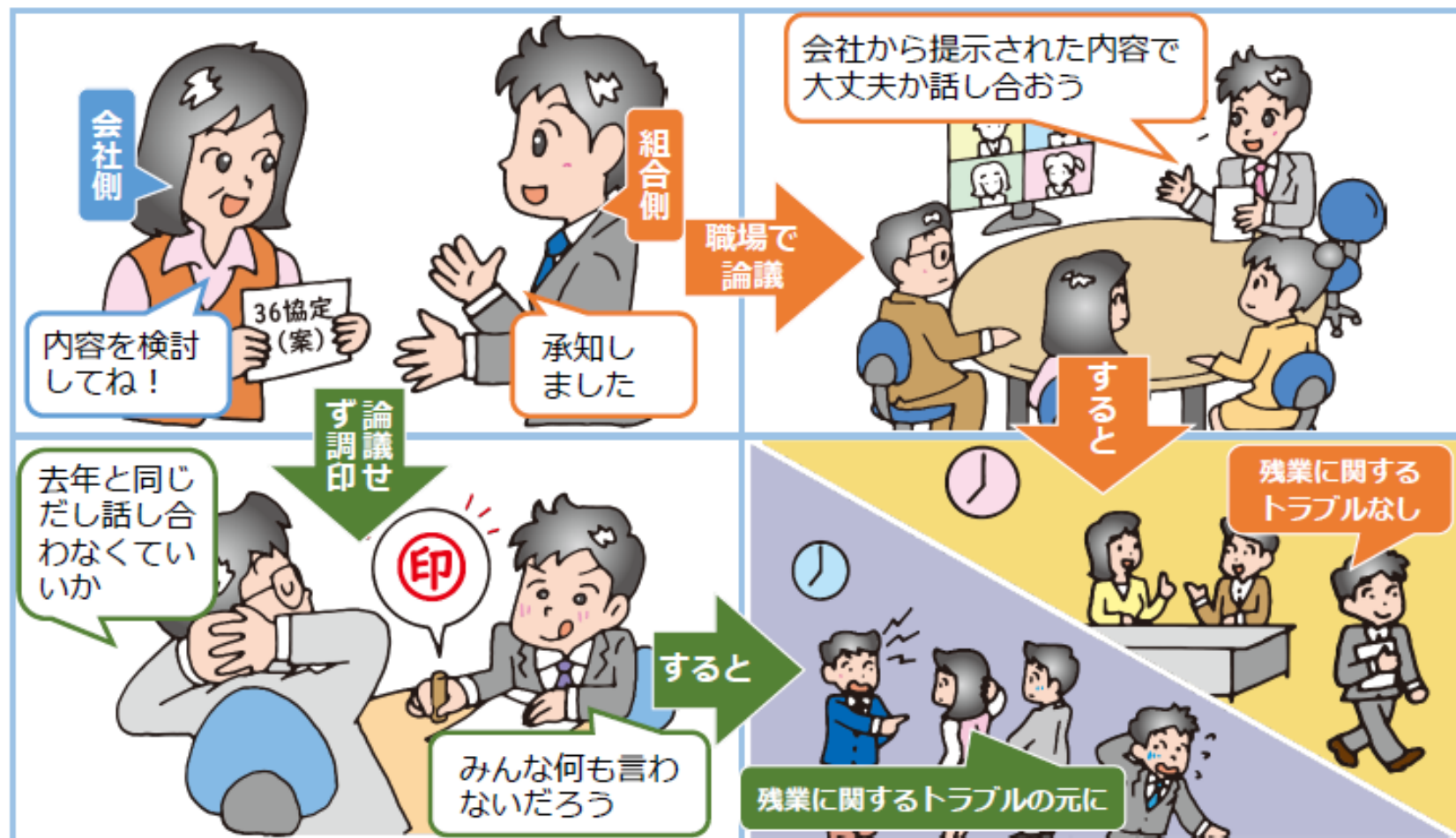
<労働関係調整法> 第1条

この法律は、労働組合法と相俟つて、労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、もつて経済の興隆に寄与することを目的とする。

ワークルールの基礎知識

法に定められた労働時間

労働基準法では、「**1日8時間・1週間40時間**」を超えて労働させると違法となります。しかし、労働基準法第36条（時間外及び休日の労働）に定める協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届出することで、時間外労働や休日労働を労働者は行うことができます。これを「**36（サブロク）協定**」といいます。



ワークルールの基礎知識

時間外労働の上限～特別条項～

臨時的な特別な事情があり労使が合意した場合は、労働基準法第 36 条第 5 項に基づき「特別条項付き 36 協定」を締結・届出しなければなりません。「特別条項付き 36 協定」を締結するには、下記の 4 つのルールを守らなければなりません。また 2019 年 4 月に時間外労働の上限規制が施行され、罰則付きの上限が法律に規定されました。

＜労働基準法＞ 第 36 条（時間外及び休日の労働）

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

ワークルールの基礎知識

36協定について

<4つのルール>

- 時間外労働が年 **720 時間**以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月 **100 時間**未滿
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2ヵ月平均」「3ヵ月平均」「4ヵ月平均」「5ヵ月平均」「6ヵ月平均」がすべて **1月当たり 80 時間**以内
- 時間外労働が月45 時間を超えることができるのは、**年6ヵ月**が限度

上記に違反した場合には、罰則（6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科せられます。

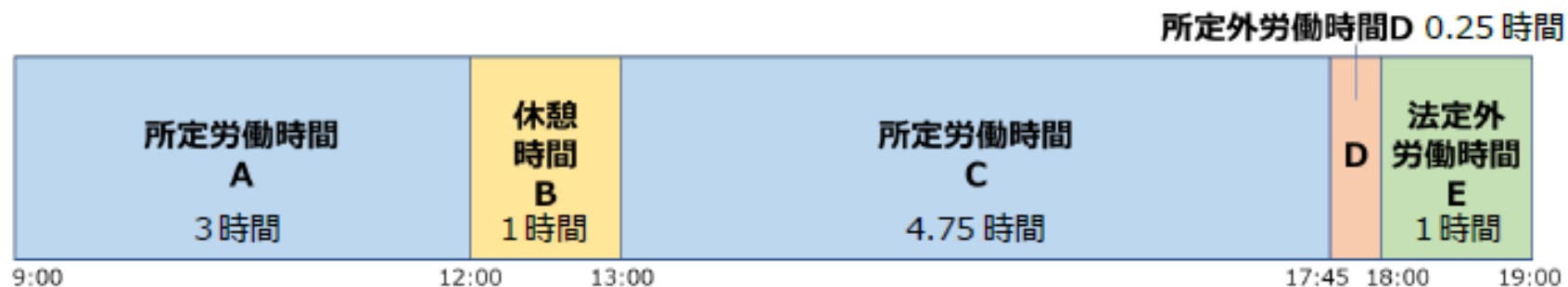
また、特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未滿、2～6ヵ月平均80時間以内にしなければなりません。



ワークルールの基礎知識

36協定について

<例：始業時刻が9時で終業時刻が17時45分の所定労働時間が7時間45分の場合>



労働時間…………… $A + C + D + E = 9.0$ 時間
所定労働時間…………… $A + C = 7.75$ 時間
休憩時間…………… $B = 1$ 時間

所定外労働時間…………… $D = 0.25$ 時間
法定外労働時間…………… $E = 1$ 時間
残業時間…………… $D + E = 1.25$ 時間

上記グラフのように、残業時間が1.25時間（1時間15分）の場合、1日の労働時間は9時間となり、法定労働時間である8時間を超えています。労働基準法第32条で定められている、法定労働時間の「**1日8時間、1週間40時間**」を超えて労働させるためには、**36協定**を結ばなければなりません。

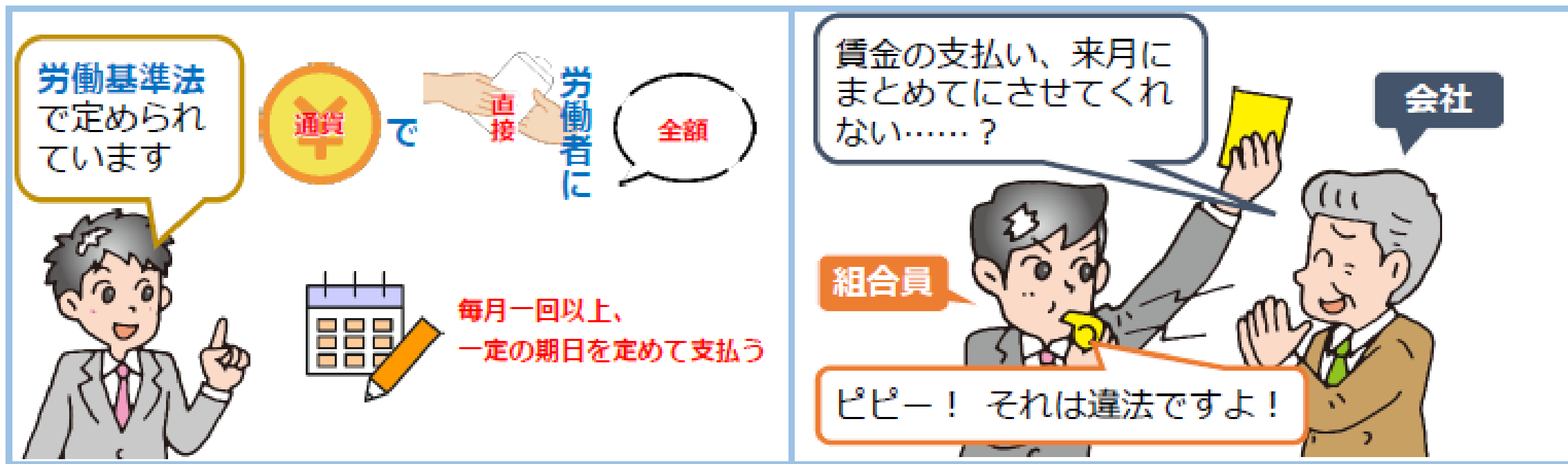
36協定を締結した際も、法律上、時間外労働の上限が原則として、**月45時間・年360時間**となります。※変形労働時間制の対象者は除く



ワークルールの基礎知識

賃金支払いの4原則について

労働基準法第24条（賃金の支払）は、いわゆる「賃金支払いの4原則（もしくは5原則）」とされています。労働の対価である賃金支払いについて、労働者の不利益にならないよう、法律によって原則が定められています。



ワークルールの基礎知識

賃金支払いの4原則について

〈労働基準法〉 第24条（賃金の支払）

原則1

原則2

原則3

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

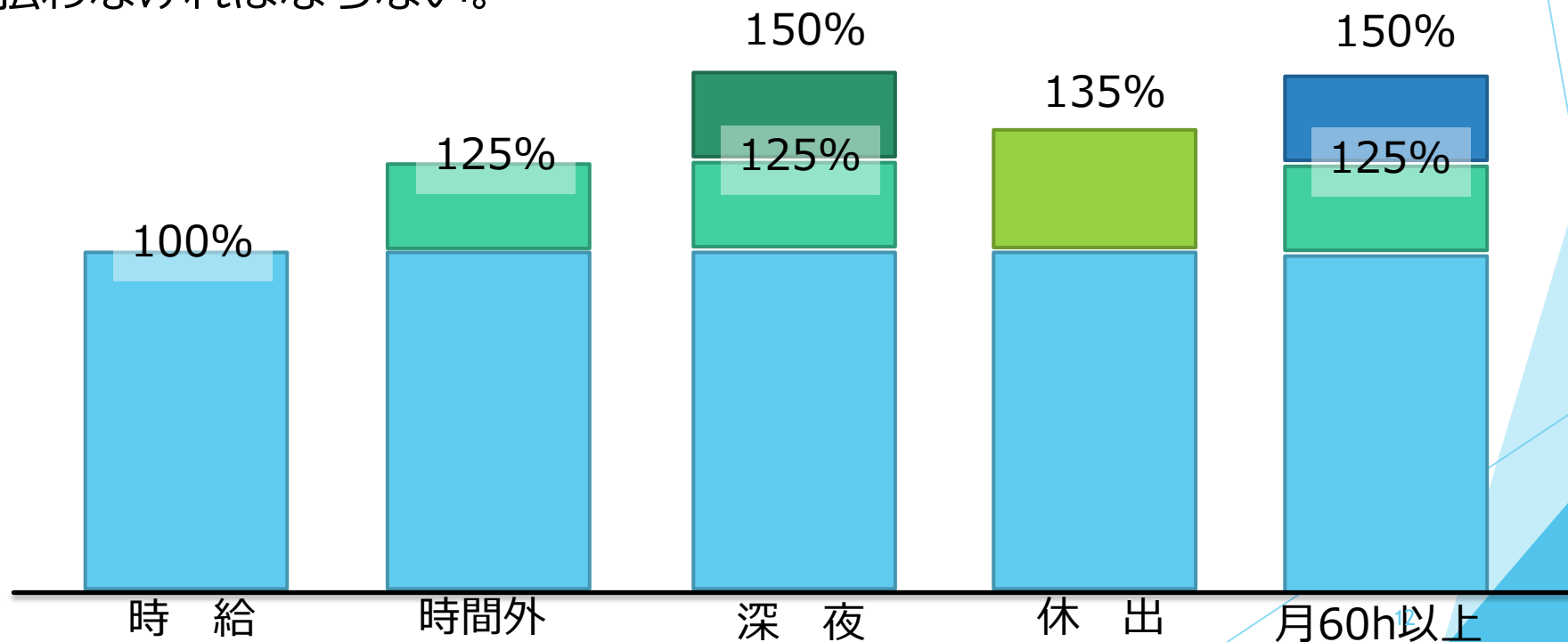
原則4

② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

休日労働と時間外賃金

労働基準法 第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）要約

労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ命令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。



年次有給休暇制度の概要等

趣旨・要件等

○趣旨

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

〔参考〕年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（以下参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石宮林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

○要件・効果

①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、

②全所定労働日の8割以上を出勤

した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。

その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。

なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

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

○取得単位

原則：1日単位

例外：①半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能）

②時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能（労使協定の定めが必要））

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求（労基法第39条第5項）

※労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

②計画年休（労基法第39条第6項）

: 労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

③使用者による時季指定（労基法第39条第7項）* 平成30年改正により新設（平成31年4月施行）

: 年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。（労基則第24条の6）

○不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

改正労働法の紹介

[労働基準法]年5日の年次有給休暇の取得義務（第39条第7項）

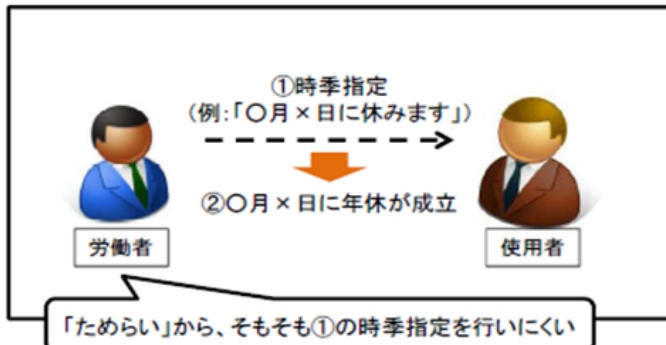
施行日 2019年4月1日（大企業）（中小企業）

➤ **使用者は、年次有給休暇が10日以上**の労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して取得させなければならない。

5日には、労働者が年次有給休暇を取得した場合や計画付与により取得した日数が含まれ、それらの日数が5日に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放される。

年次有給休暇（年休）の確実な取得について

現行



- 我が国の年休取得率: 48.7% (平成27年)
⇔ 平成32年の政労使目標: 70%
 - 1年間で年休を1日も取得できていない労働者の割合: 16.4% (平成23年時点の調査)
- ※ このほか「計画的付与」(労働者側の代表と使用者との協定の締結)により時季を決めることも可能(平成27年導入企業割合16.0%)

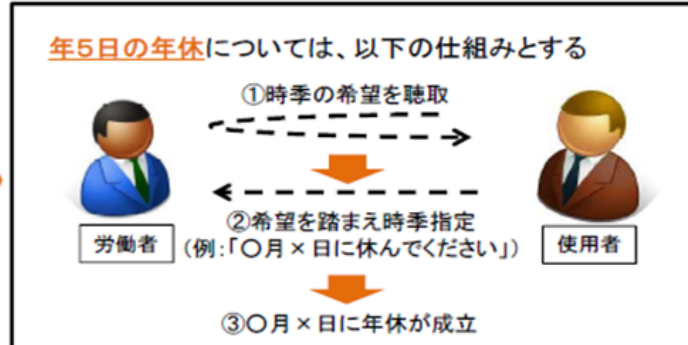
<参考>

- ◆ 法定の年休付与日数(継続勤務の年数に応じて付与日数は異なる。また、その期間の全所定労働日の8割の出勤が必要)

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
年休の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

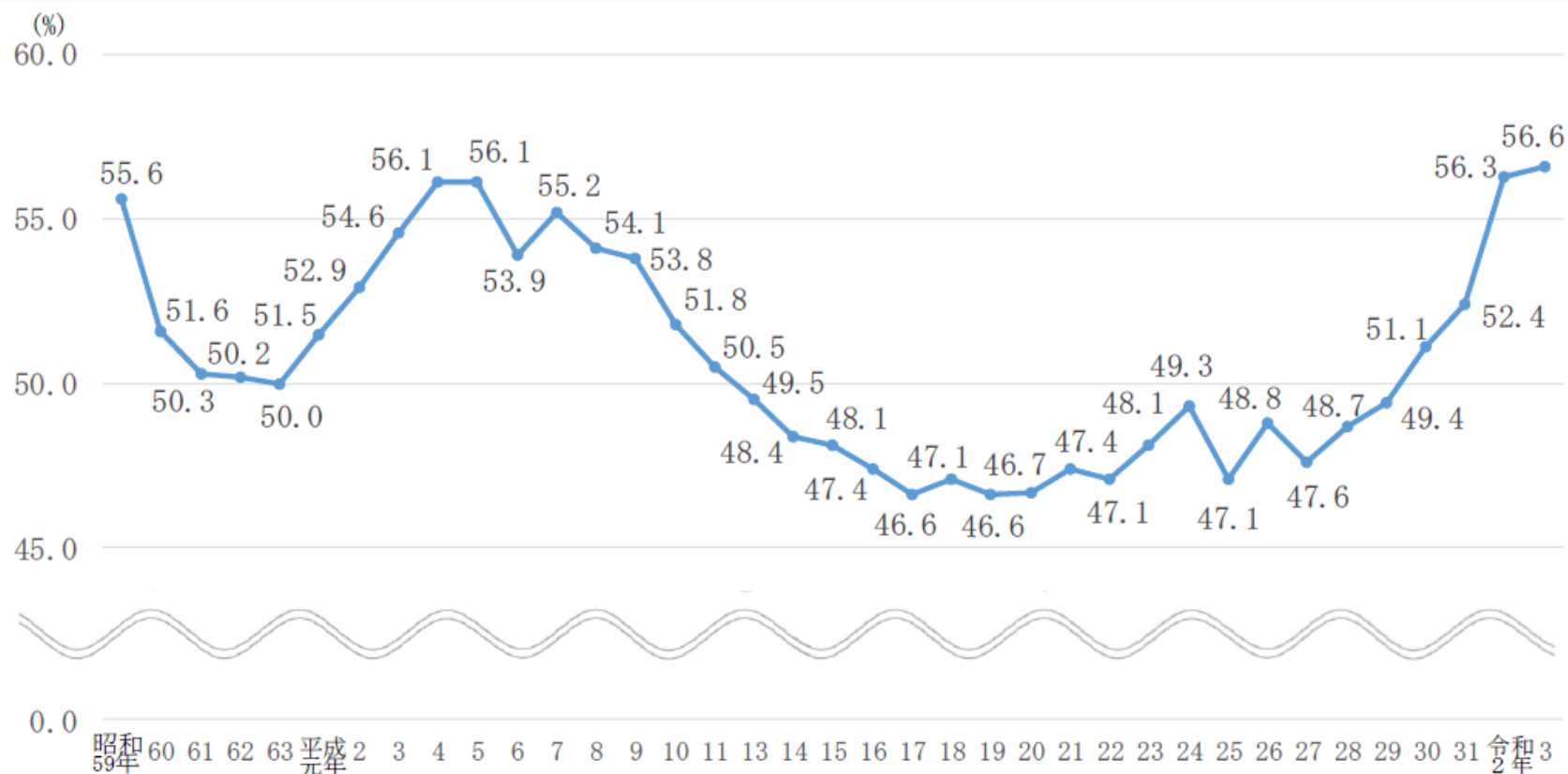
※1週間の所定労働日数が通常の労働者より少ない方については、その日数や継続勤務年数に応じて、1~15日の年休が付与される。

改正案



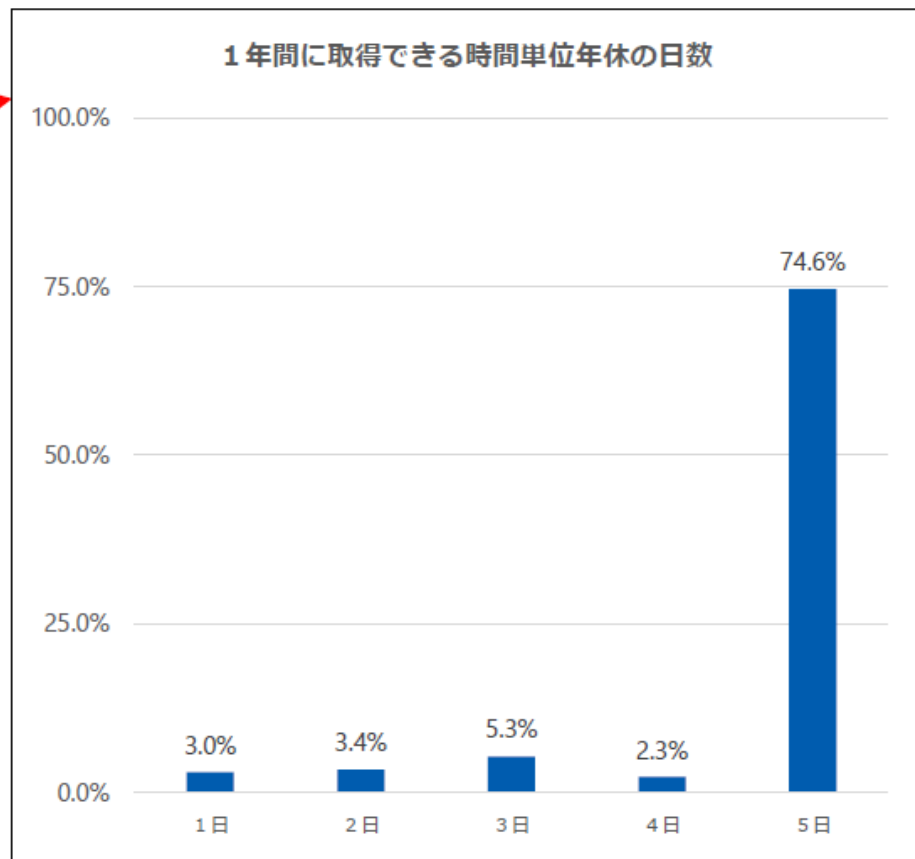
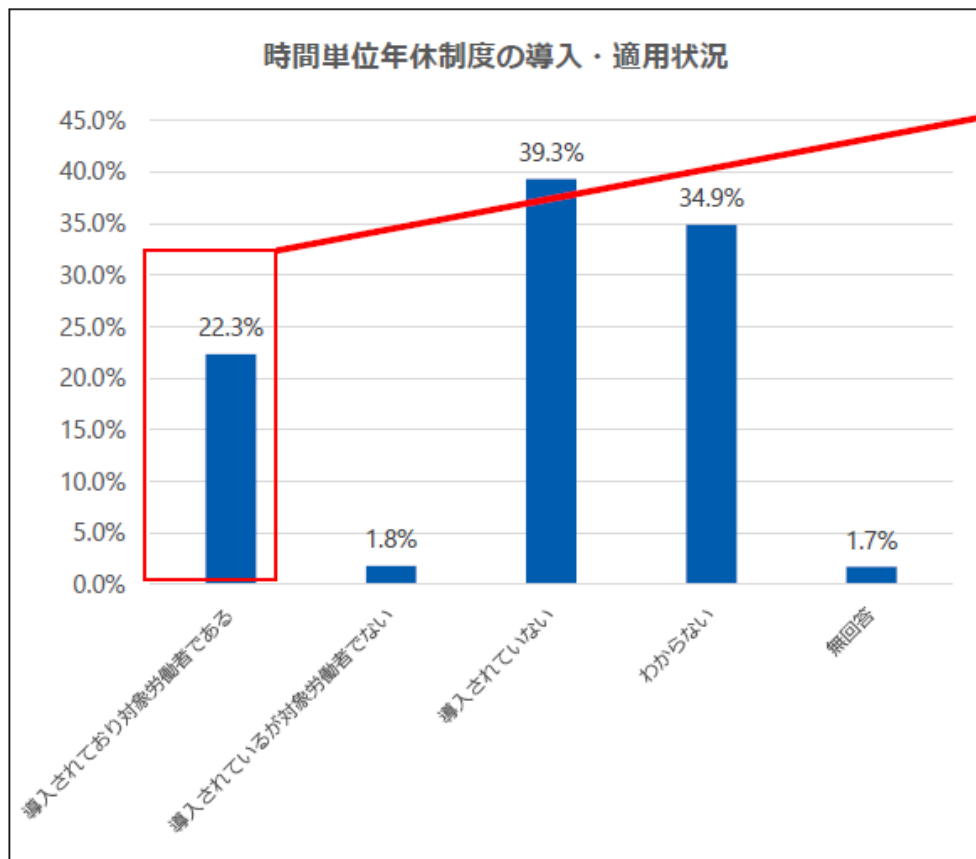
- 年休が10日以上付与されている労働者に限る
- 以下のケース: 使用者は義務から解放される
 - ✓ 労働者が自ら5日以上年休を取得した } 使用者の時季指定は不要
 - ✓ 労働者自らの取得3日+計画的付与2日
 - ✓ 労働者が自ら2日の年休を取得した } 使用者は5日に足りない日数のみ指定
 - ✓ 3日の年休の計画的付与が行われた }

労働者1人平均有給休暇取得率の年次推移



- 注：1) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計) × 100(%)である。
 2) 平成11年以前は、12月末現在の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取り纏めたものである。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」に範囲を拡大した。
 4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

時間単位年休制度の導入・適用状況

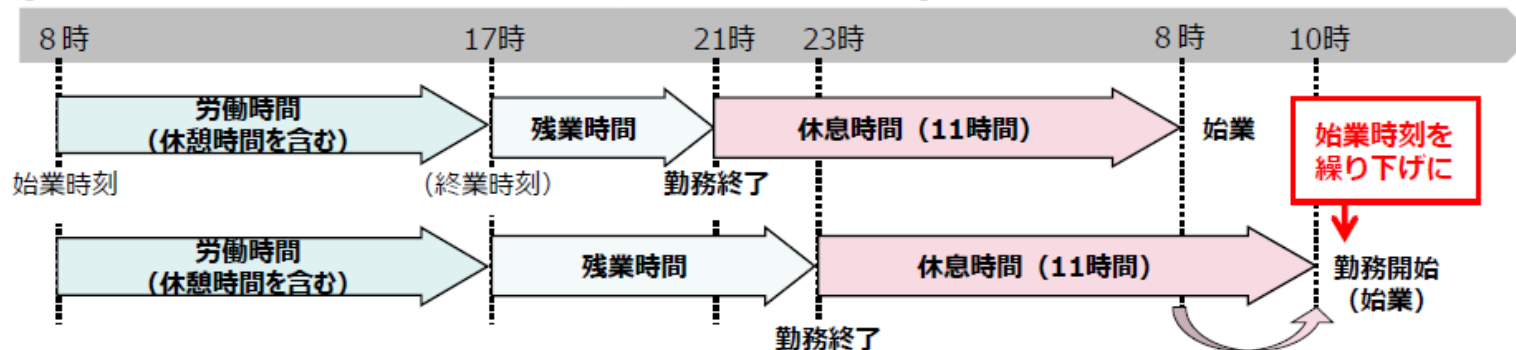


* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者を対象に集計

概要

- 「勤務間インターバル制度」とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み。
- 働き方改革関連法において、労働時間等設定改善法(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となった(施行日:平成31年4月1日)。
注)「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。
- この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとしているもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



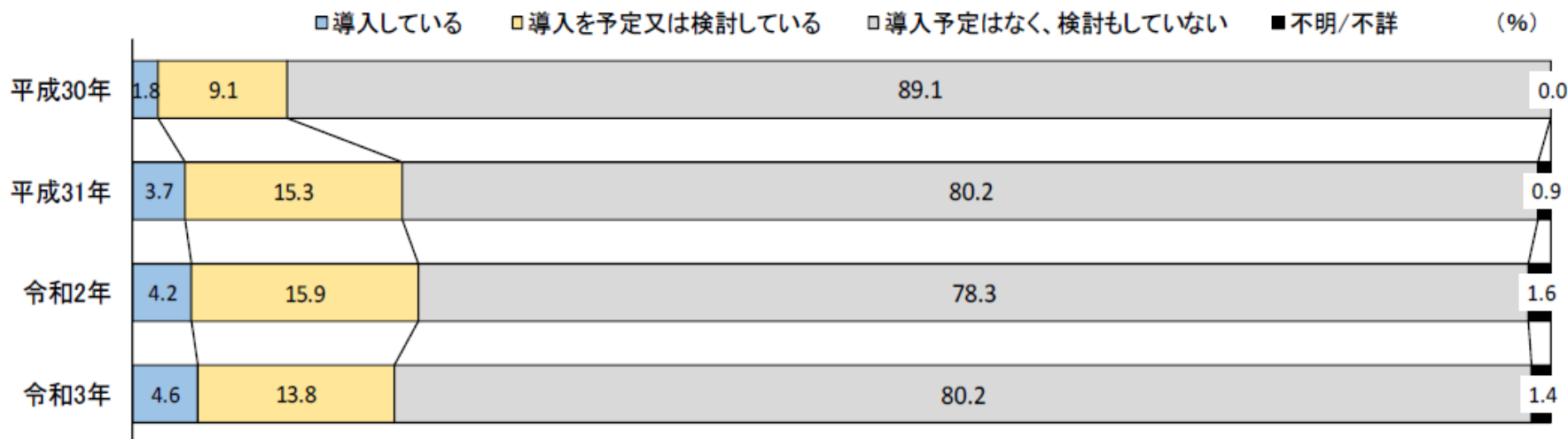
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)

(事業主等の責務)

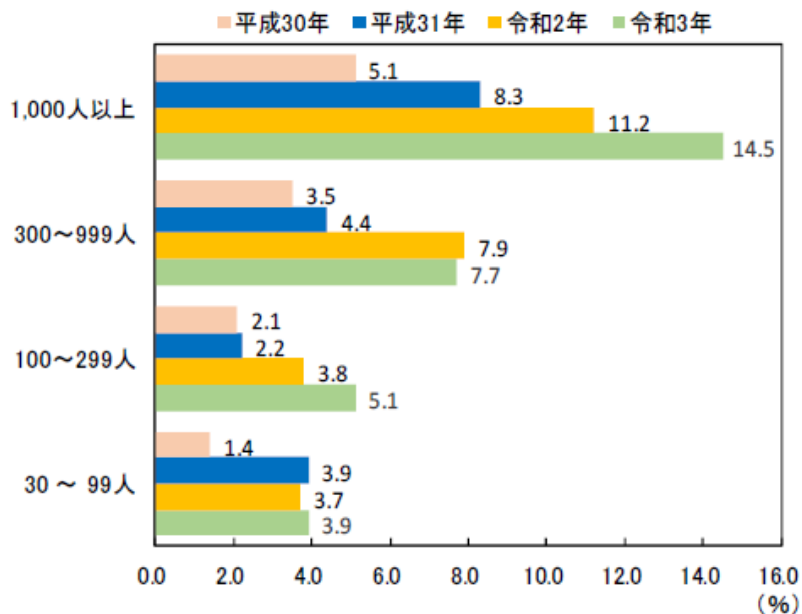
第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2～4 (略)

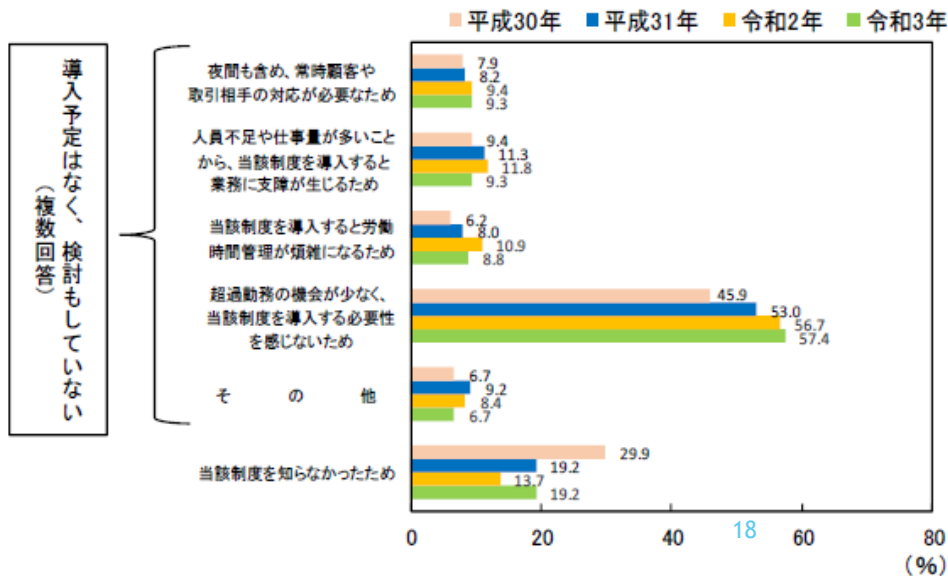
勤務間インターバル制度の導入状況等



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討していない理由別企業割合

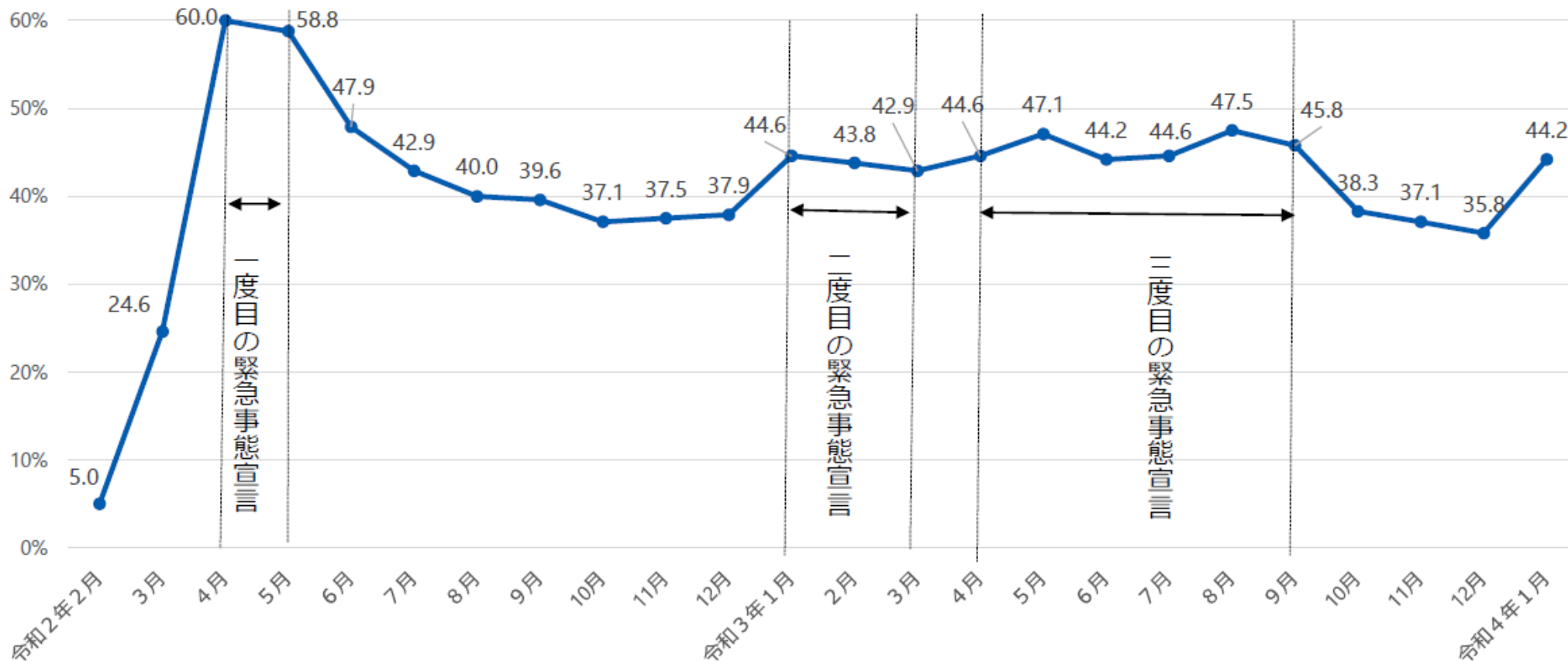


資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

テレワークの実施率推移（企業調査）

テレワークの実施率の推移をみると、2020年2月の5.0%から4月には60.0%にまで上昇した後、最初の緊急事態宣言の解除とともに低下傾向にあったが、2度目の緊急事態宣言が発出された2021年1月には再び44.6%まで上昇した。その後、3度目の緊急事態宣言が発出されたが40%台で推移し、解除後は30%台となったが、2022年1月には44.2%まで上昇している。

在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



（注）『新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査』（一次集計）結果』（第1回企業調査、令和2年7月16日公表）から第6回企業調査までの継続回答企業（n=240社）における実施率の推移

（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「第6回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（2022年5月）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

労働時間削減に向けた取り組み 所定内労働時間の削減

年間所定労働日数の削減

- ・ 完全週休二日制の導入（1992年～）
- ・ 特別休日 2日
- ・ 祝日法など法改訂への対応 例：山の日

労働時間削減に向けた取り組み

所定外労働時間の削減

1. 超長時間労働の削減

- 勤務管理システムの導入と入退場ゲートデータの活用勤務管理をシステム化、さらに入退場ゲートの通過時刻を取り込むことで、客観的な在館時間の把握し、職場マネジメントに反映。
- 定時退社日の設定
毎週水曜日
(水曜日が難しい場合、その週に定時帰宅を設定)

労働時間削減に向けた取り組み

所定外労働時間の削減

2. 時間外労働の削減

フレックス制度の活用

コアタイム（一斉就業時間）以外において始終業時間を個々人が選択できる。

注） 歴月1か月を単位として清算

代休の取得

休日に4時間以上の勤務を行った場合に取得可能。

労働時間削減に向けた取り組み

休暇取得など

年次有給休暇の取得促進

2) 休暇ビラ、ビルや事業場の門前で、有給休暇の取得を促すビラを配布。

— 年次休暇制度 —

【付与日数】

勤続5年未満 20日

勤続5年以上15年未満 21日

勤続15年以上 22日

40、42、44日迄積立可能

2022年度実績

18.7日

労働時間削減に向けた取り組み

休暇取得など

その他休暇制度の導入

1) 特定目的休暇

2002年導入

【使用目的】

年5日付与（20日迄積立可）

- ・ 本人、家族の傷病治療並びに看護
- ・ 配偶者の出産
- ・ 本人、家族の疾病の予防
- ・ 家族の介護
- ・ 学校行事等への参加
- ・ ボランティアへの参加

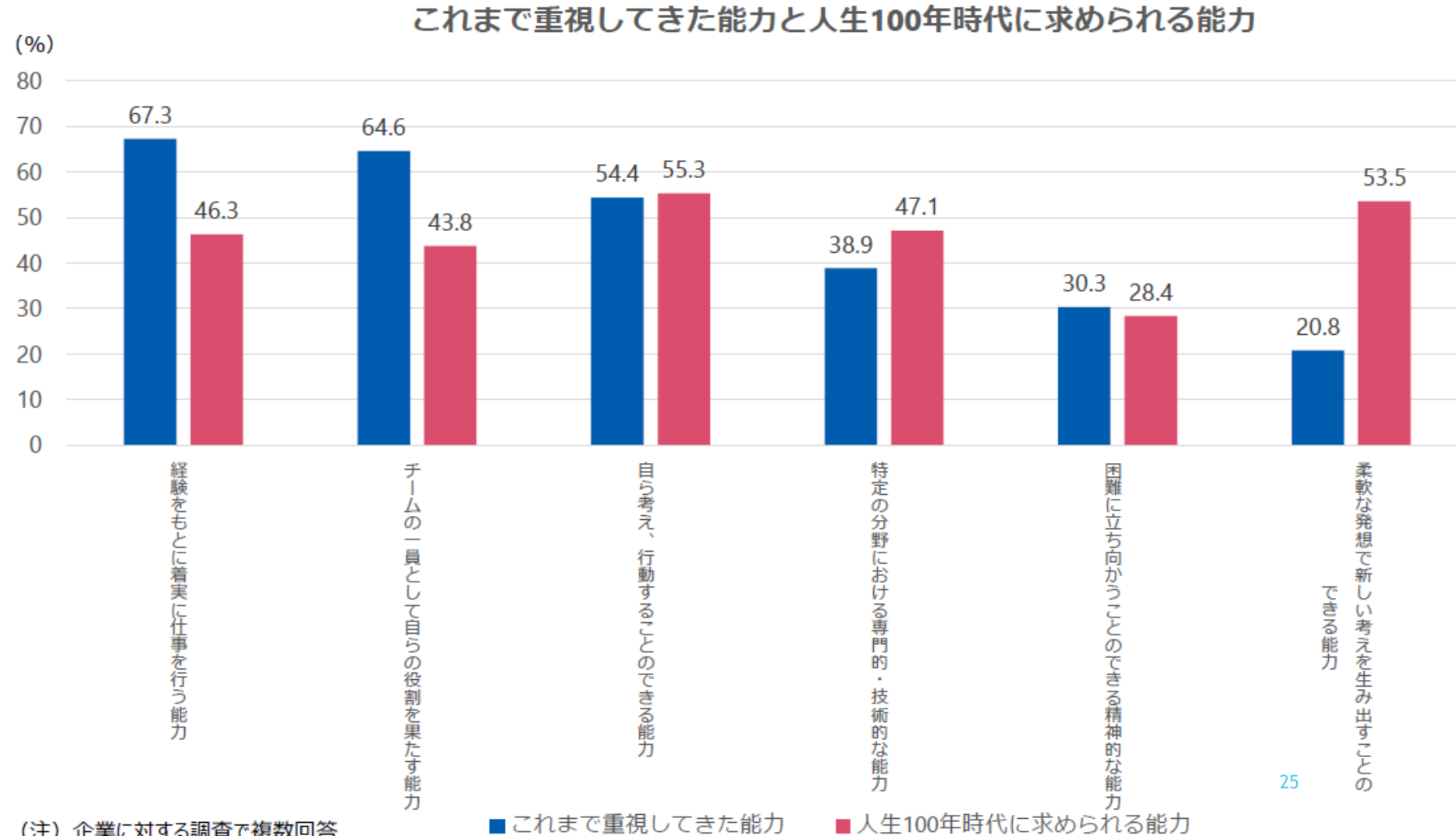
2) リフレッシュ休暇

1989年導入

10勤続した翌年5日 20年勤続された翌年7日
30年勤続された翌年10日

人生100年時代に求められる能力

企業が考える人生100年時代に求められる能力としては、「自ら考え、行動することのできる能力」、「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力」等の割合が高くなっている。



私が考える労働時間短縮・適正化の必要性

生産性向上

労務リスクの削減
(心身の健康維持等)

残業コストの抑制

ワーク・ライフ・バランス
(仕事と生活の調和)

グローバル化

イノベーションの創出
新たなものを生むためには

ダイバーシティの推進
多様性を認め合い活かすためには

直面する介護
働きたくても働けない

長生き時代
心豊かに老後を過ごすには

高齢化