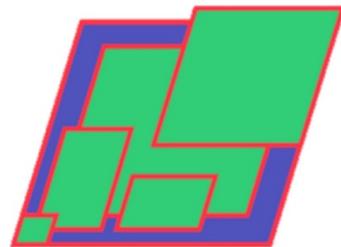


『連合山形寄付講座』

労働時間・ワークルールについて



変革の時代に変わらぬ思い
つなげよう輝く未来(あした)へ

電力関連産業労働組合総連合

山形県電力総連 齋藤 和喜

本日の内容

1. 労働組合の組織紹介
2. ワークルールの基礎知識
3. 労働時間について
4. 東北電力労使の取り組み
5. 【参考】日本人は働きすぎ？

労働組合の組織

◆ **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る。

◆ **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大きな役割がある。

◆ **ナショナルセンター** の役割

産別や単組のさらに大きな塊が「全国中央組織」、ナショナルセンターです。

◆ **国際組織** の役割

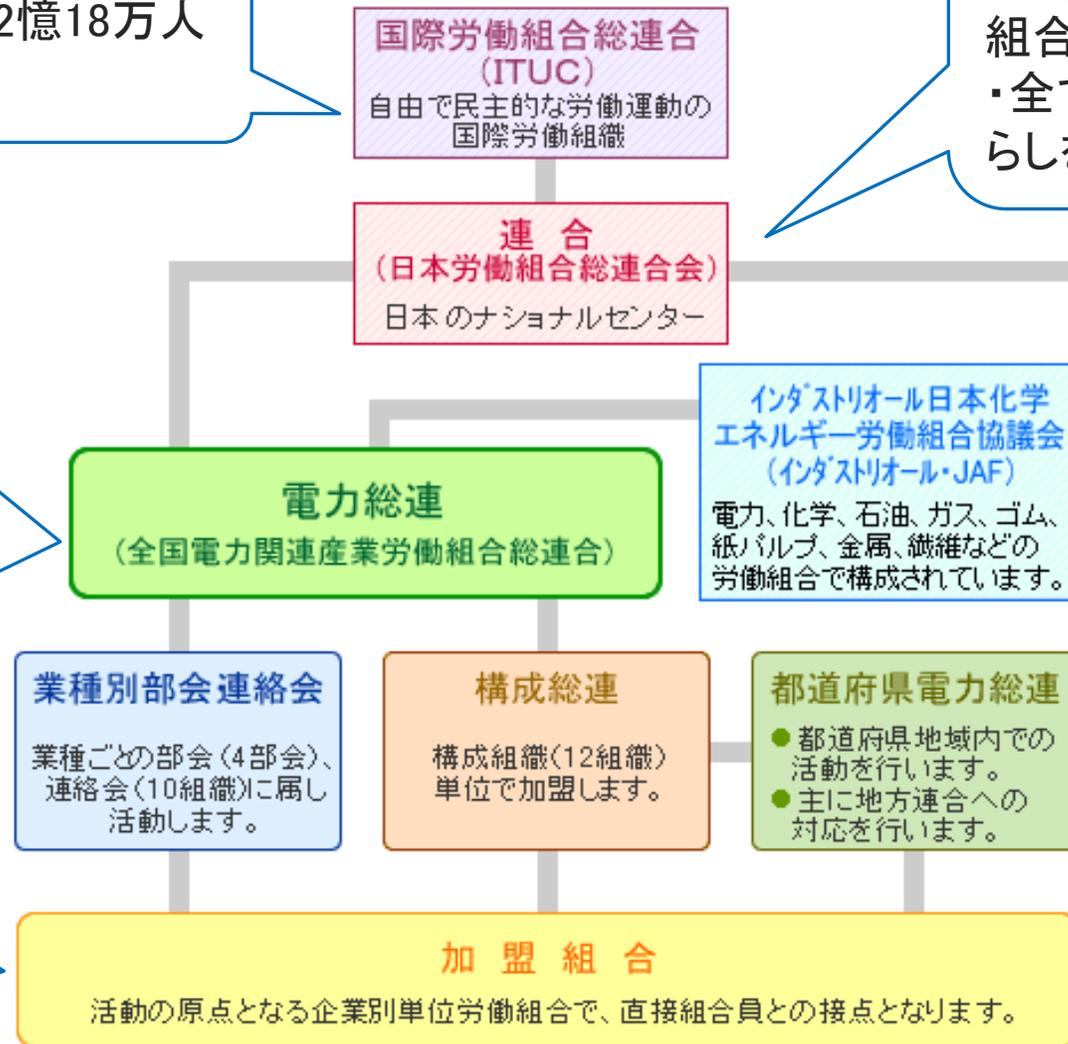
労働組合の国際組織として国際労働組合総連合がある。

電力総連の組織図(1)

・163カ国の国と地域、約2億18万人が参加。

・産別として「電力総連」12組織、230余の単組が加盟。発電、電気設備の工事・保守のほか、交通、情報通信、不動産など、多彩な業種が参加する連合体。

・単組として「東北電力労働組合」が加盟。



・労働組合のナショナルセンター「連合」で、48の構成組織が加盟し、組合員は約700万人。
・全ての働く人のために、雇用と暮らしを守るため活動。

・IGU (Industri All Global Union) 世界140カ国、約5,000万人が加盟。

電力総連の組織図(2)

電力総連の組合加入率は
正社員のほぼ100%が加入しており
12組織の連合体です。



組合員 202,642 人	北海道 9,138人	東北 23,443人	関東 45,571人	中部 27,429人	北陸 6,822人	
関西 33,226人	中国 15,410人	四国 9,638人	九州 24,140人	沖縄 2,540人	原子力 1,286人	電源開発 3,999人

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、働く者の**団結権・団体交渉権・団体行動権**を保障している。

◆ 団結権

労働者が経営者に対し、対等の立場で労働条件の維持・改善を目的とする活動を行うために、**労働組合の結成や、これへの加入など自主的に団結することを保障した権利**です。

◆ 団体交渉権

労働組合と経営者が賃金・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・団体交渉権が効果的になります。**ストライキなど争議行為**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**しなければならない。

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(憲法第25条, 生存権)から、勤労条件について法律で定めることを宣言(同第27条第2項)し、労働基準法が生まれた。

◆労働組合法

労働組合の目的は、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。

◆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。

ワークルールの基礎知識

3. 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う。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**される。

4. 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体表者が署名又は記名押印したものを言う。（労基法第14条）

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

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ならない」としており、この労働基準法で定められている労働時間を「法定労働時間」と言う。

※1週44時間の特例が認められている業種(例えば、理美容業、保険衛生業、飲食店などの業種で常時10人未満を使用する事業所)もあるが、1日の労働時間は8時間で変わらない。

◆所定労働時間とは

「所定労働時間」とは、「会社が定めた労働時間」のことであり、法定労働時間を上回ってはならない。

【例:東北電力】始業 8時40分 終業17時20分(休憩60分) → 7時間40分/日

労働時間について

◆時間外労働とは

①「時間外労働」とは、1日8時間又は1週間40時間の「法定労働時間を超えて労働させること」を言う。

※36協定の締結・届出が必要

②労働基準法では、時間外労働を行わせたいときは、「36協定」を届けたうえで、「時間外労働割増賃金」を支払わなければならないとされている。

労働時間について

◆休日労働とは

- ①労働基準法では、「**週1日は休日を与えない**」となっている。
この週1回の休日のことを「**法定休日**」と言う。
- ②法定休日に労働を行わせた場合には、時間給に換算した金額の35%以上の「**休日労働割増賃金**」を支払わなければならない。

例えば：完全週休2日制（土・日休み）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）ことになる。

※労働基準法上、土曜日（法定外の休日）の労働については、通常の賃金で構わない。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るので、通常の25%以上の時間外労働割増賃金が必要となる。さらに、月60時間を超える法定時間外労働に対しては、50%以上増しの割増賃金を支払わなければならない。

労働時間について

◆36(さぶろく)協定とは

- ①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る。この労使協定を「時間外労働協定(※)」と言う。

※時間外労働協定は、労働基準法第36条に定められている労使協定であることから、通称「36協定」と呼ばれている。

なお、時間外労働時間には限度が設けられている。

労働時間について

◆36(さぶろく)協定とは

- ② 法定労働時間(1週40時間・1日8時間)を超えて働かせると、労働基準法違反となり、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科せられる。
- ③ しかし、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る。

※ 通常、36協定を届出てないことが発覚しても、労基署からは是正勧告が行われ、それに従い36協定を届け出れば罰則が科せられることはない。

労働時間について

◆36(さぶろく)協定とは

④ 2018年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることになった。

(2019年4月施行。中小企業への適用は2020年4月。)

- ・ **時間外労働の上限(「限度時間」)**は、「**月45時間・年間360時間**」となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることができない。

労働時間について

◆特別条項付き36(さぶろく)協定とは

- ① 臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合には、「特別条項付き36協定(通称エスケープ協定)」を労使で締結することによって、限度時間を延長するかことができる。
- ② ①を締結する場合でも、「年間720時間」「2～6カ月平均80時間以内(休日労働を含む)」「月100時間未満(休日労働を含む)」を超えることはできない。また、「月45時間を超えることができるのは、年間6カ月まで」。(以前は、青天井。)

※東北電力労使は「月60時間限度」を基本とし、非常災害等やむを得ない事情の場合は「月80時間限度」としている。

【参考】厚労省指針（一部抜粋）

3 6 協定の締結に当たって留意していただくべき事項

① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。（指針第2条）

②使用者は、3 6 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第3条）

◆ 3 6 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条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。

◆ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）において、

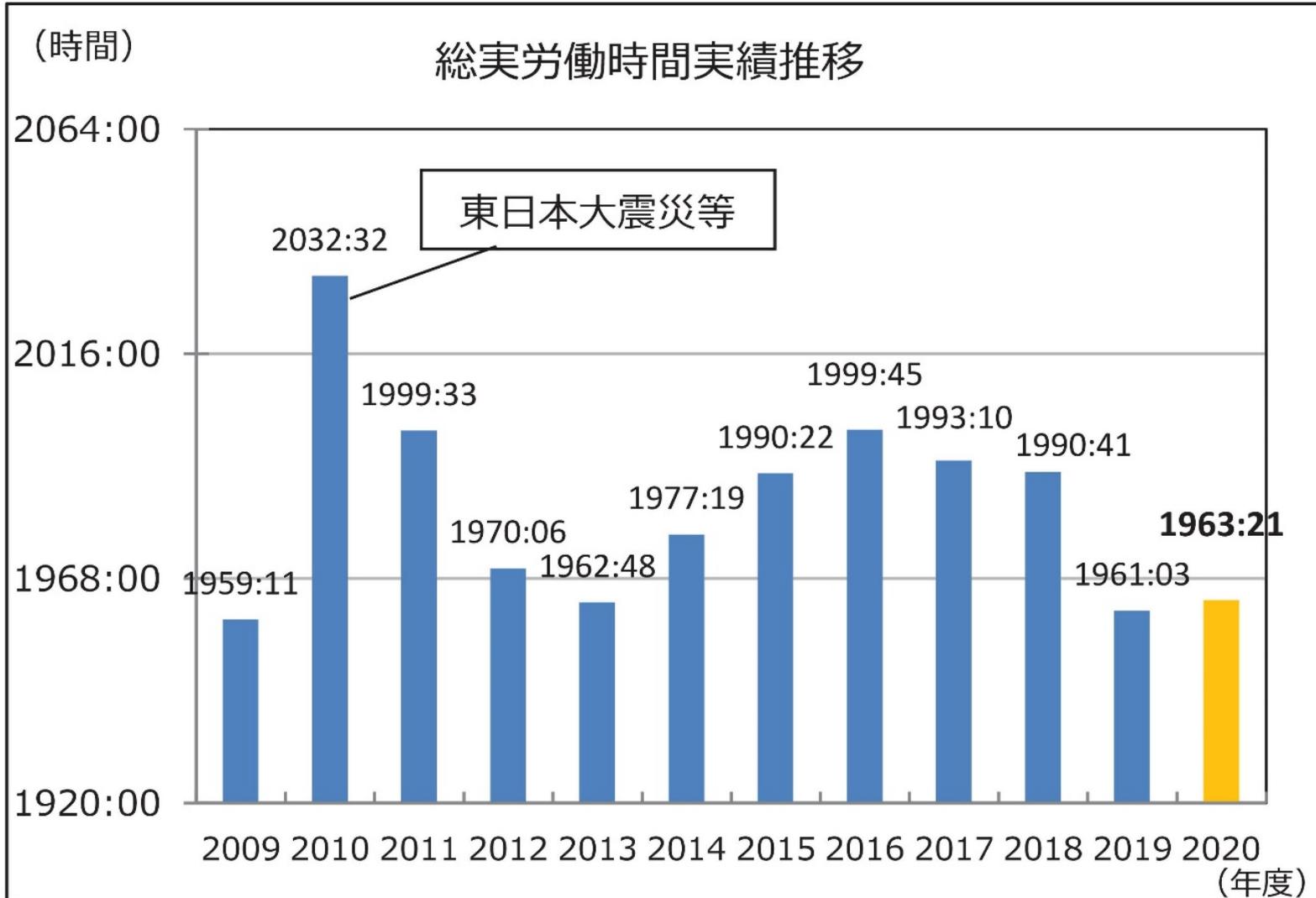
✓ 1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること

✓ さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で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されていること

に留意しなければなりません。

③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。（指針第4条）

東北電力労使の取り組みについて

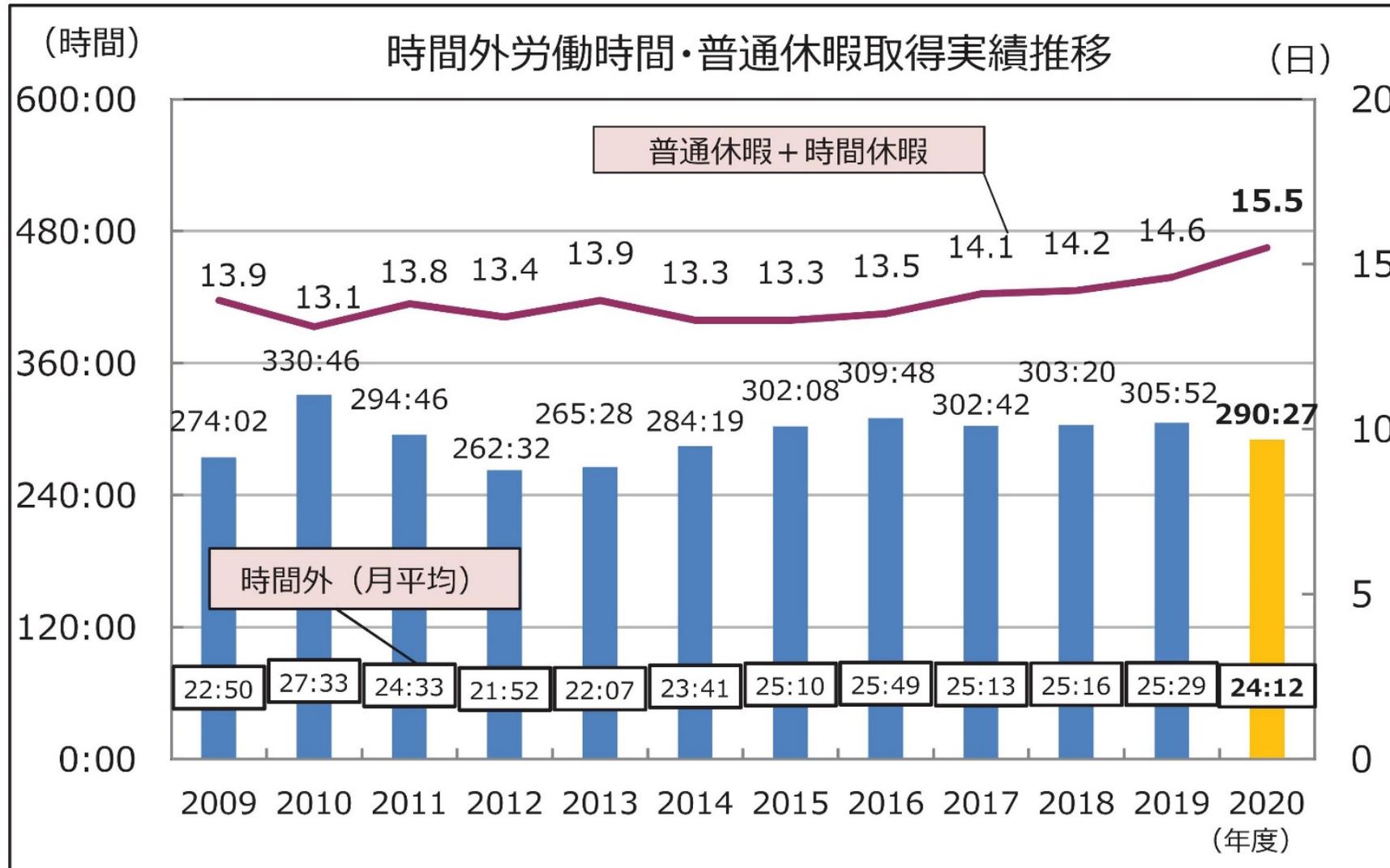


- 全国的な一般労働者の年間総実労働時間は「2,000時間前後」で高止まり

- 連合「1,800時間モデル」
1日7.5時間×240日＝1,800時間
年間所定労働
365日－104日(週休2日×52週)－
祝日－夏季休暇－正月休暇＝240日

- 東北電力労使の目標「1,950時間」
土日・祝日等除き1日7時間40分
年間20日休暇取得
時間外月20時間×12カ月

東北電力労使の取り組みについて



東北電力労使の取り組みについて

◆ 独自協定の締結

- ・ 時間外労働・休日労働については、「36協定」を締結しているが、その運用・実施にあたっては、東北電力労使間で自主的に結ぶ独自協定として「一般協定・特別協定」を締結している。

【例：一般協定】①平日：20時まで ②月：20時間まで

【例：特別協定】①早出時差勤務：原則として月4回まで

②指定休日（勤務）：月4日まで など

- ・ その目的は

36協定で締結した内容を超えるおそれはないか

時間外労働をする業務内容は適正か

を労使双方で自主的にチェックする

東北電力労使の取り組みについて

◆労使協議

(1) 人員計画協議 …… 入口

- 各事業所の合理的な指標(配電線亘長・変圧器数など)を用い計算した**業務量ベース**で積み上げた「**計画人員**」を前提に、**業務量増減を反映**し、人員計画を策定。

(2) 労働環境フォロー …… 出口

- 人員計画協議における、**人員配置の妥当性検証を労働時間によって事後検証**し、必要に応じ対策を立案・実施する。

- ※フォロー対象
- ① 3カ月平均の時間外労働が20時間以上
 - ② 年間総実労働時間1,950時間以上の事業所 など

東北電力労使の取り組みについて

◆ワーク・ライフ・バランス労使委員会

- ・社員が安心して働ける環境の整備などにより、「仕事」と「家庭生活、自己啓発、地域活動などに必要とされる時間」とが、バランスよく組み合わされた「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」を実現し、従業員一人ひとりが心身ともに充実した状態で、意欲と能力を十分に発揮し生産性向上に寄与することを目的としている。

【労使確認内容の例】

- ①労働時間・普通休暇実績の推移(スライド18参照)
- ②特別休暇(普通休暇によらない有給休暇)の取得状況
 - ・転勤休暇, 配偶者出産休暇, 子の看護・介護休暇, ボランティア休暇 など

東北電力労使の取り組みについて

【労使確認内容の例】

③積立休暇(普通休暇を最大30日まで積み立て可)の取得状況

- ・健康診断の再検査, 家族介護, 社会福祉・地域貢献 など

④リフレッシュ休暇(連続休暇を推進)の取得状況

⑤勤続慰労休暇(勤続満30年・旅行券支給)の取得状況

⑥フレックスタイム制度(スライド25~28参照)の利用状況

- ・社員の8割程度がフレックス勤務を行っている。
- ・本店・本社(仙台市), 支店・支社(山形市他)では, 8時40分(始業時刻)以外を選択する割合が増加しており, 特に本店・本社では5割以上が選択。
- ・一方, 第一線(酒田・米沢など)は, 通常勤務者の始業時刻である8時40分を選択している者が多い。

東北電力労使の取り組みについて

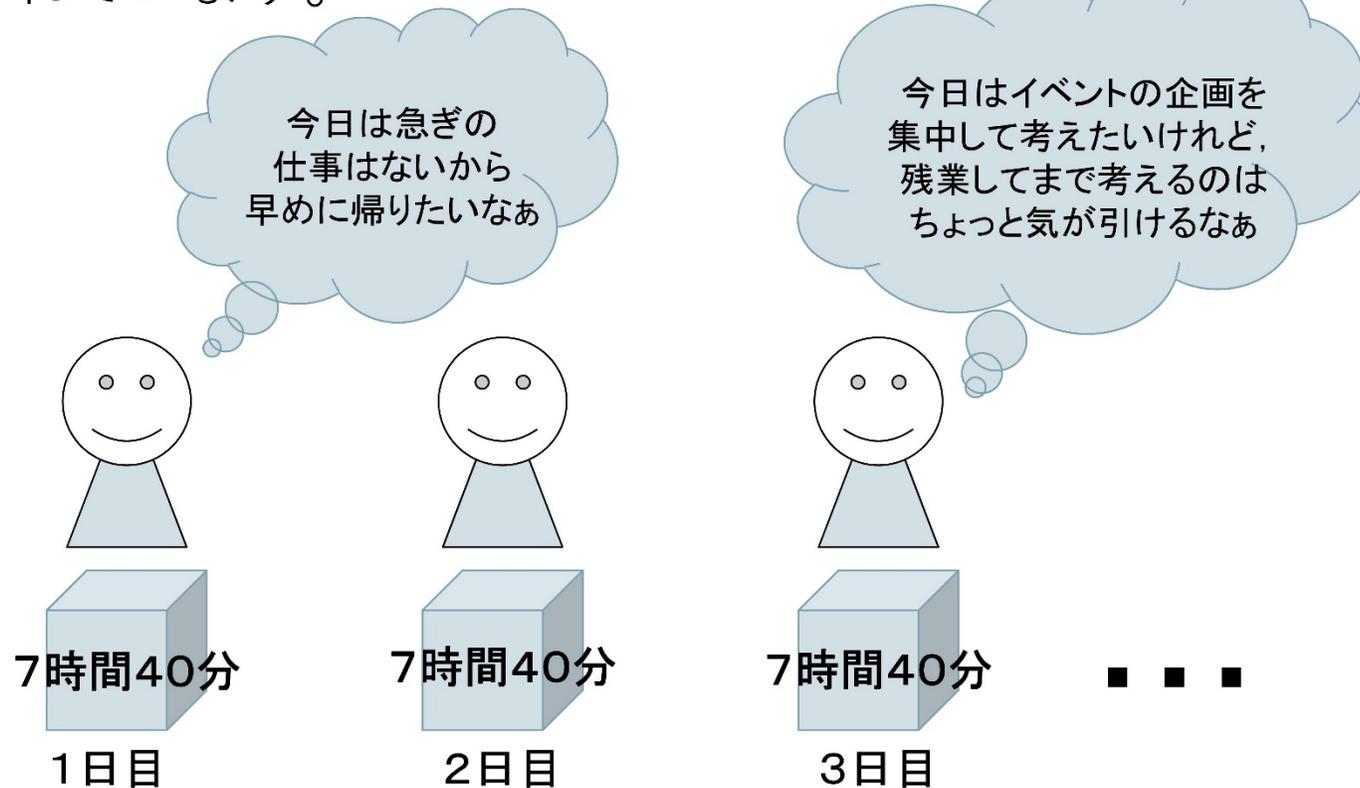
【労使確認内容の例】

- ⑦育児休職制度（子が3歳まで）の利用状況
 - ・男性3.8%，女性97.8%
- ⑧短時間勤務制度（子が小3まで）の利用状況
 - ・男性0.3%，女性52.0%
- ⑨在宅勤務（スライド29,30参照）の利用状況
- ⑩勤務間インターバル（スライド31,32参照）の状況

東北電力労使の取り組みについて

◆フレックスタイム制度とは

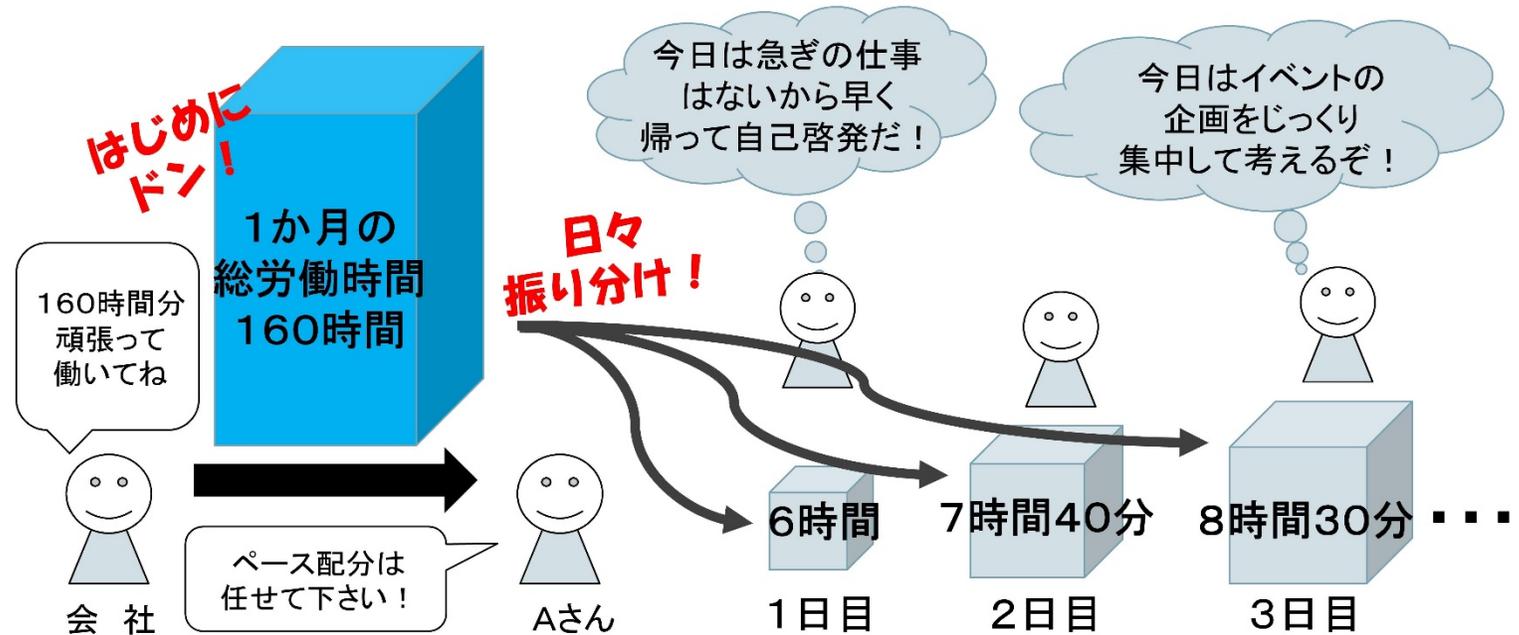
通常、一日に働く時間や始業・終業時刻はあらかじめ決められています。



東北電力労使の取り組みについて

◆フレックスタイム制度とは

フレックスタイム制度は、一定期間（当社は1か月間）に働くべき総労働時間の中で、各人が毎日の始業・終業時刻を決められる働き方です。



始業・終業の自由度が今までより高まります!

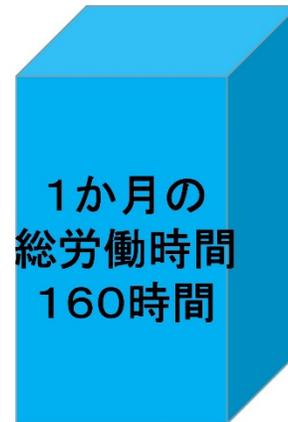
東北電力労使の取り組みについて

◆フレックスタイム制度とは

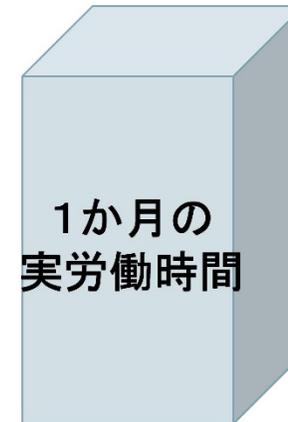
ペース配分は任せるけど
1か月で160時間分は
きちんと働いてね



会社



=
イコール
になるように



**これまで同様、働く側・管理する側ともに
適切に労働時間を管理していく必要があります！**

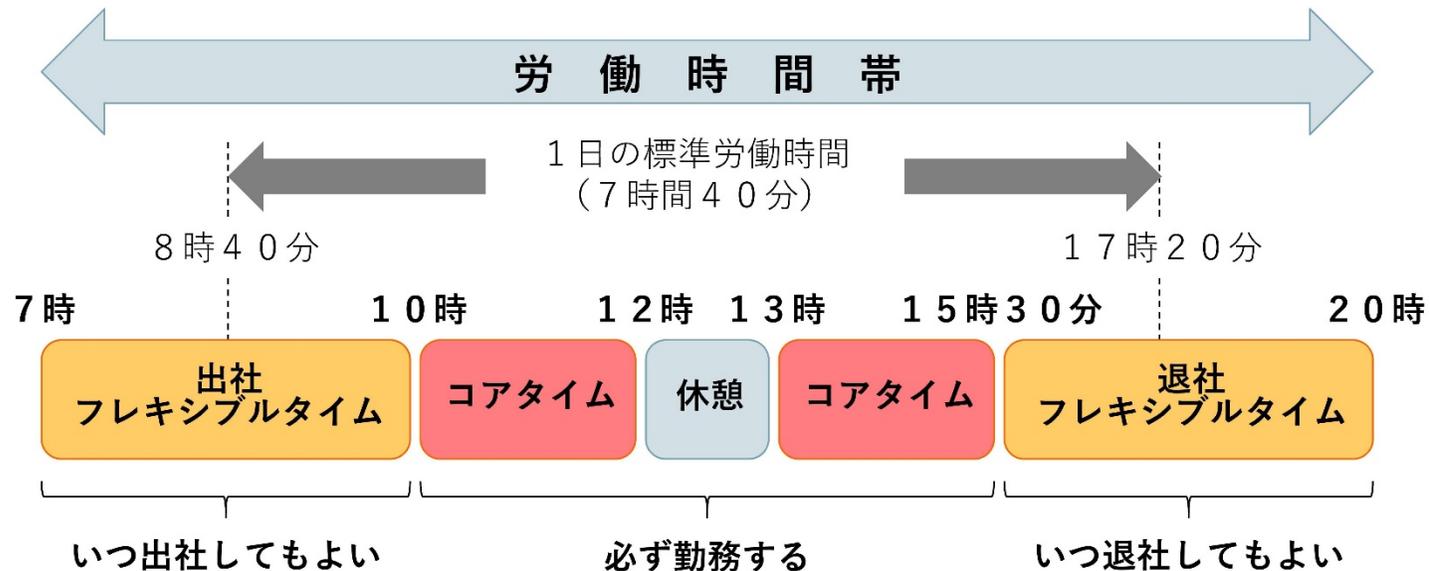
東北電力労使の取り組みについて

◆フレックスタイム制度とは

当社の制度概要

<始業・終業時刻>

- ・必ず勤務する「コアタイム」
- ・自ら始業・終業時刻を決められる「フレキシブルタイム」
- ・各人は始業・終業時刻を前日までに所属長へ報告



※0時～7時または20時～24時はすべて時間外労働

東北電力労使の取り組みについて

◆在宅勤務制度とは

当社の制度概要

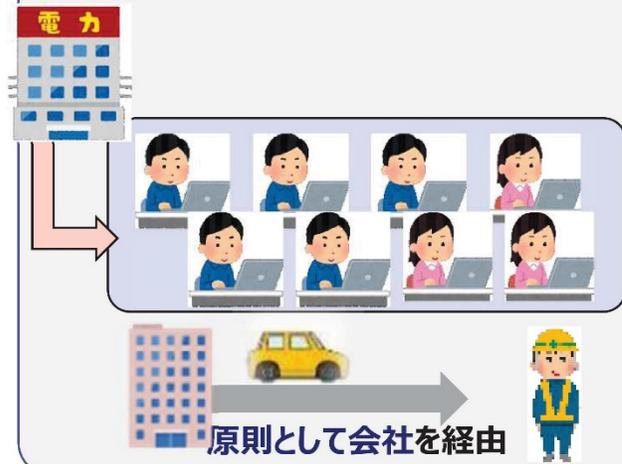
- ・対象者 : 交代勤務者(発電所運転員等)・新卒1年目を除く社員。
- ・勤務場所: 持家, 社宅・寮および実家とする。ICT環境が整うまでは, 1日の勤務場所の混在(※)を認める。
※午前中は在宅勤務, 午後は出社など。
- ・回数 : 制限なし
- ・費用負担: (水道光熱費等) 本人負担
(通勤費) 精算しない

東北電力労使の取り組みについて

新しい働き方による組織力・マンパワーの最大化

(現状)

- ・電話や紙ベースでの業務が多い。
- ・対面型。配属先事務所を拠点に勤務
- ・メール・電話等でコミュニケーションが限定的



テレワークでマンパワーを最大化

(今後)

- ・設計書等も含めたペーパーレス徹底，社給スマホ・オンライン会議を活用し勤務場所の制約をなくす（マンパワーの最大化）
- ・現地性の高い業務に即応し業務効率化。
- ・直行直帰活用により移動時間を短縮する。



「東北電力テレワーク」は、働く場所にとらわれず”より、そう、ちから。”の一体感を目指す。

東北電力労使の取り組みについて

◆勤務間インターバル制度とは

当社の制度概要

【そもそも「勤務間インターバル」とは何か？】

これまで、過重労働による健康障害防止および長時間労働是正のため、労働時間を削減する施策がとられてきました。

一方、勤務間インターバルは、所定労働時間終了後に継続して業務を行い、勤務が深夜に及んだ場合に、勤務終了から次の勤務開始までの間に、**十分な休息時間（インターバル）を確保することで、過重労働による健康障害防止および長時間労働の是正をしようとするものです。**

東北電力労使の取り組みについて

◆勤務間インターバル制度とは

インターバルは、9時間を基本とします。

ただし、往復の通勤時間が2時間を超過することにより、睡眠時間および生活時間の合計が7時間に満たない場合は、所属長の判断で必要な時間を加えることを認めます。

仕事が終わった時刻

勤務終了時刻

◆通常勤務者→8時40分
◆フレックスタイム勤務者
→所属長に報告していた始業時刻

始業時刻



勤務終了時刻から翌営業日の始業時刻までの間に、インターバルを確保できない場合は、次のとおり取り扱います。

当社の制度概要

※電力の安定供給に必要な業務に携わる場合や、その他やむを得ない特別な事情があると判断した場合は適用除外。

東北電力労使の取り組みについて

◆労働時間管理しっかり管理キャンペーン！

労働時間しっかり管理！
～キャンペーン展開中～

労働時間 相互チェックでしっかり管理！

見直そう働き方 **高めよう法令意識**

今日はフレックスで16時までですよ？

はい、私は帰りま～す。明日は9時半出社です。

私は、明日、在宅勤務です。

- 始業前や昼休みに業務は行いません！
- 始業時間前に、作業現場に行くための準備で車両への荷積み等を行いません！
- 宿直中に自分の仕事を持ち込みません！
- W I N G 週末の不適切な操作による時間外労働は行いません！
- 業務終了後、私的な理由で執務室に在室している中で、時間外労働は行いません！
- 自身のWING端末をシャットダウン後、上司に無申告で業務専用端末を使用して時間外労働は行いません！
- 不払い残業はしません、させません、見逃しません!!

フレンジイ不払い110番 キャンペーン展開中に、組合協議窓口「フレンジイ110番」を開設しています。労働時間管理にまつわる相談や悩みごとがありましたら、お気軽にメールでご連絡ください。

☑️ friendly-fubarei110@m1.btstream.jp ※相談窓口は、ご迷惑をおかけするべく、お問い合わせの受付は、不払い110番は非公開のメールアドレスです。お問い合わせは必ず「不払い110番」としてお願いします。

東北電力労働組合

東北電労「2021 労働時間しっかり管理！キャンペーン」 活動チェック表&実施結果報告書

〇〇県本部〇〇支部

1. 活動チェックならびに実施結果報告

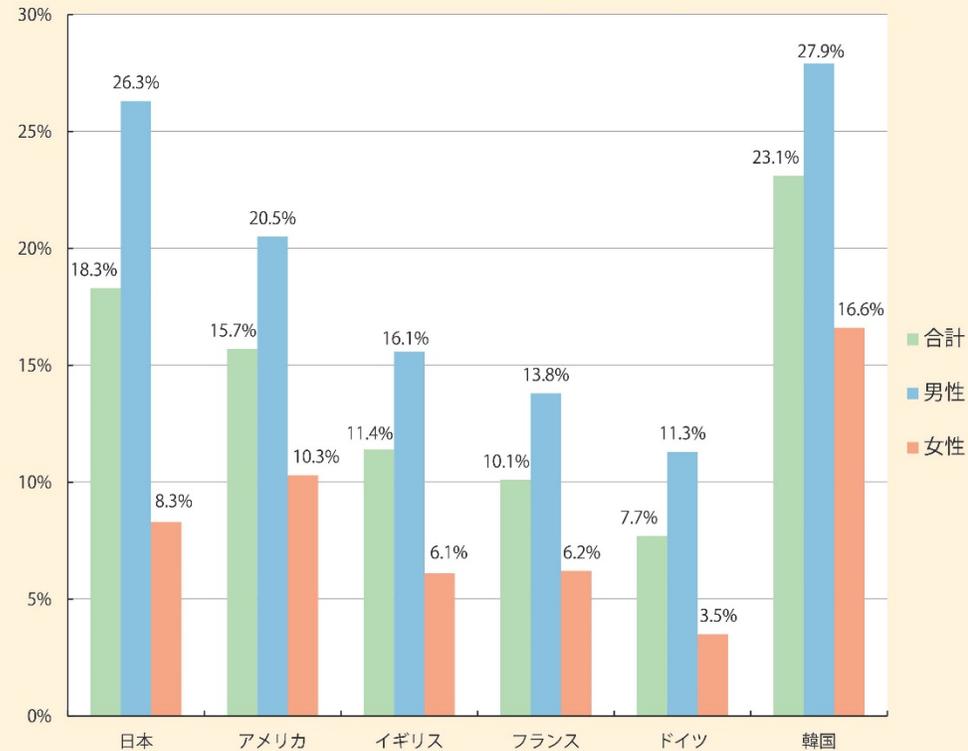
実施時期 (目安)	実施要領 項目	実施項目	実施日 (期間)
12月	(1)①	職場点検資料の読み合わせ	
12月	(1)②	特別労働協定書の廃止等の運用状況確認	
1月	(5)	ノー時間外デーの実施	
1月	(3)①	法令遵守に対する理解活動	
2月	(3)②	36協定の再確認	
2月	(2)	職場点検の実施	
2月	(4)	過重労働防止に向けた取り組み	
3月	(6)	労使意見交換	
3月	(3)③	新年度36協定締結に伴う対応	

2. 支部独自の取り組みや統一内容で特に工夫した活動などについて自由に記載してください。

3. 本取り組みに関して、課題や意見要望などについて、自由に記載してください。

【参考】日本人は働きすぎ？

第 1-20 図 諸外国における「週労働時間が 49 時間以上の者」の割合（令和元年）



(資料出所) 日 本：総務省労働力調査
アメリカ：米労働省（2020.2）Labor Force Statistics from the CPS
その他：ILOSTAT Database（2020年7月現在）
(注) 令和元（2019）年における週労働時間が49時間以上の者の割合を示したもの。

【よく言われる理由】

残業は当たり前と考えている
仕事を断れない
業務範囲があいまい
休むことに対する罪悪感
労働生産性が低い
ITスキルが低い
失敗が怖い
我慢や苦労は美德
アナログな慣習
昭和の働き方

本当にそれだけ？
企業側だけの問題？

[厚労省過労死等防止対策白書]

【参考】日本人は働きすぎ？

- ・ロンドンでは
平日昼間に大通りの交通を制限して、水道管工事・電線工事
水道・電気メーターの交換は、日にち指定のみ（時間指定なし）
→ 日本はどうか。
- ・従業員の労働環境改善のため「時短・土日休み」をしたい！
→ 皆さんはどう思う？

「日本人は世界最強のクレーマー」？

過剰サービスがあたり前 ⇒ 「不便の寛容」