

Action/

36

働き過ぎに レッドカード!!



~ 2019年4月から時間外労働に
上限規制が導入されます ~

連合労働相談ホットライン

フリーダイヤル いこうよ れんごう に

0120-154-052



詳細は
裏面へ!

これらは
法律で
決まっています!

! こんなこと、ありませんか?



毎日早朝から深夜まで働いて、休みもないんだよ…。



労働時間・休日

労働時間は原則1日8時間・1週40時間(法定労働時間)、休日は1週間に1日または4週間を通して4日の休日(法定休日)と法律で定められています。このきまりを超えて働く場合は時間外労働・休日労働となります。

労働基準法第32・35条



1日6時間以上働いているのに休憩時間がないの…。



休憩時間

1日の労働時間が、6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上の休憩が必要です。

労働基準法第34条



アルバイトだから有給休暇はないって上司に言われたんだ…。



有給休暇

要件※1を満たせば、週1日のアルバイトでも有給休暇がとれます。

※1 6ヶ月継続勤務かつ全労働日の8割以上の出勤

労働基準法第39条



36協定って何?



使用者が労働者を時間外労働・休日労働させる場合に、事前の届出が必要な協定のことです。

労働基準法第36条

1つでもあてはまったら、**まずは連合に相談を!**

2月6日限定

相談無料

秘密厳守

専門相談員

LINEで相談受付ます!

お友だち登録は
こちらから!



出勤前にも
相談できるよ!

2019年2月6日(水)

8:30~19:00

(18:30 最終受付)



連合公式アカウント

日本労働組合総連合会(連合)

知っていますか？ 36協定！

～残業には、「36協定」が必須！～



3月6日は
「36(サブロク)の日」!
ウェブサイト
<http://action36.jp/>

法定労働時間(1日8時間・1週40時間)を超えて、または法定休日(1週間に1日または4週を通じて4日の休日)に、使用者が労働者を働かせることは、原則できないことになっています。

ただし、「時間外・休日労働に関する協定」が使用者が労働者の代表^{※2}と締結し、労働基準監督署長に届け出れば、その協定の範囲内でのみ、例外的に時間外労働・休日労働を認めています。(労働基準法第36条)

この「時間外労働・休日労働に関する協定」が、通称「36(サブロク)協定」です！

36協定を結んだからといって、「何時間でも、休日でも残業させてよい」ということではありません。時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものです。

「時間外労働そのものが例外なものだ」ということを、使用者はもちろん労働者も認識することが大切です。

※2 過半数で組織する労働組合もしくは労働者の過半数を代表する者。

2019年4月施行法改正で、

1

時間外労働の
上限規制^{※3}

2

労働時間の
客観的な把握

3

年次有給
休暇の
取得促進^{※4}

4

中小企業への
割増賃金率の
猶予措置廃止^{※5}

5

勤務間
インターバル
制度^{※6}導入の
努力義務

が導入されます！

※3 時間外労働の上限(限度時間)は、月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がある場合でも、①年720時間、②休日労働を含み毎月100時間未満、③休日労働を含み2～6ヶ月平均80時間、④原則である月45時間の時間外労働を上回る回数は年6回までを限度とすることを規定。(中小企業への適用は2020年4月)

※4 10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、使用者は毎年

時季を指定して5日取得させることを規定。

※5 中小企業に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ(25%→50%)について、2023年4月より猶予を廃止し、50%以上の割増賃金率の支払いを義務づけ。

※6 終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度。(※3、※4、※5については罰則付きで規定)

誰でも入れます、つくれます！

連合は組合づくりをお手伝いします！

労働組合が
あれば...



職場の環境が
向上！



働き方が
改善！



雇用が
安定！

詳しくは
こちら！

連合労働相談ホットライン

フリーダイヤル

い

こう

よ

れん

こう

に

0120-154-052