

2018年12月「全国一斉集中労働相談ホットライン」宣伝器材（チラシ）の
内容修正とお詫びについて

11月より県内各所で街頭配布している「全国一斉集中労働相談ホットライン」のチラシについて誤りがありましたので、ご報告しお詫び申し上げます。

修正部分は、チラシ裏面 年次有給休暇の取得促進の注釈部分（※4）についてで、中小企業への適用も大企業と同じく、2019年4月となります。

【修正前】

※4 10日以上の年次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（中小企業への適用は2020年4月）。

【修正後】

※4 10日以上の年次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（中小企業への適用は2020年4月）。

「働くあなたを守る法律！」

サブロク
残業には「36協定」が必須！

法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えて、または法定休日に、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、「時間外労働・休日労働に関する協定」を使用者が労働者の代表*1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、労務的に時間外労働・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。

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

*1 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。

労働時間
1日8時間
1週40時間
この法定労働時間を超えて働く場合は、超過外労働(残業)となり、割増賃金が支払われます。(労働基準法第32条)

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)

休日
1週間に1日または4週間を通じて4日
この法定休日に働く場合は、休日労働となり、割増賃金が支払われます。(労働基準法第35条)

有給休暇
要件*2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。
*2 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)

2019年4月施行法改正で

時間外労働の上限規制*3
年次有給休暇の取得促進*4
労働時間の客観的な把握

※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前年度である月45時間の時間外労働を上回る回数は年6回本を限度とすることを罰則付きで規定

※4 10日以上の年次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(中小企業への適用は2020年4月)

※5 月60時間を超える時間外労働への割増賃金率(50%以上)について、中小企業への暫定措置を廃止(2023年4月施行)。

勤務間インターバル制度の普及促進、中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止*5などが導入されます！

修正箇所

連合ホームページ
<https://www.jtcu-rengo.or.jp/>

連合 検索

2018年10月

連合 公式
Facebookページ



連合 公式
Twitter



日本労働組合総連合会(連合)

