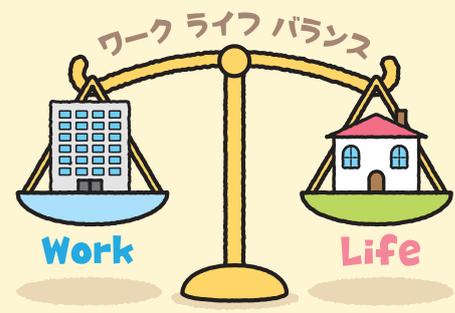




働き方を見直して、
イキイキと働き続けられる
職場に!

仕事・休息・自分の時間、
このバランスが大切



まずは、
あなたの働き方を診断!

Action! 連合 全国一斉集中
36 労働相談ホットライン
0120-154-052
いこうよ れんごうに

⚠️ 1つでもあてはまったら、すぐに連合に相談を!

長時間労働が続いている

休憩時間がとれない

有給休暇がとれない

睡眠時間が足りない

ゆっくりくつろぐ時間がない

「36協定」を知らない

連合 全国一斉集中
労働相談ホットライン
0120-154-052
フリーダイヤル いこうよ れんごうに

連合を知らない

LINEで
友達登録!

2018年12月11日(火)~12日(水) 9:00~19:00

※上記期間以外も受け付けています。 ※電話をかけた都道府県の連合事務所につながります。

知っていますか？

「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。

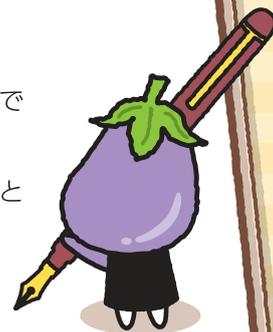
ただし、「時間外労働・休日労働に関する協定」を使用者が労働者の代表※1と締結し、労働基準監督署長に届け出れば、その協定の範囲内でのみ、例外的に時間外労働・休日労働を認めています(労働基準法第36条)。

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。

「時間外労働は例外なものだ」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。

※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、時間外労働(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

※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休日労働を含み単月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罰則付きで規定(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 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、中小企業への猶予措置を廃止(2023年4月施行)。

年次有給休暇の 取得促進 ※4

労働時間の 客観的な把握

**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！



連合神奈川ホームページ

<https://rengo.or.jp/>

連合神奈川 検索

連合神奈川 公式
Facebookページ



2018年10月



日本労働組合総連合会神奈川県連合会(連合神奈川)