

# 職場の「法令遵守度」チェック

# 要求書づくりにいかそう

## 労働時間について

- 1 1日の労働時間は8時間を超える(時間外も含めて考えよう)
- 2 休憩時間がとれない
- 3 時間外勤務(残業)を行うための「36(サブロク)協定」がない
- 4 超過勤務(残業)手当の上限がある。超過手当のつかない会議や研修、持ち帰り残業がある
- 5 有給休暇が取れない(取らせてくれない)。申請に理由が必要だ
- 6 過重な夜勤交替制勤務がある

## 健康・労働安全衛生について

- 7 社会保険(健康保険、厚生年金)や労働保険(雇用保険、労災保険)に加入していない
- 8 年に1回健康診断をしていない。していても全額自己負担だ
- 9 仕事が原因で精神疾患になった人がいる
- 10 パワハラやセクハラがある

## 母性保護について

- 11 生理休暇が保障されていない
- 12 産前産後休暇が保障されていない(産前6週、産後8週)
- 13 育児・看護・介護休暇制度がない。あっても取得できない

## 非正規雇用労働者、高齢者雇用について

- 14 非正規雇用労働者の雇止めがくり返されている
- 15 雇用形態によって賃金・諸手当・休暇などの格差が大きい
- 16 定年後の再雇用が保障されていない

## 労働契約について

- 17 労働契約書がない。労働条件が明示されていない
- 18 就業規則が閲覧できない

## 組合の権利について

- 19 労働組合に相談もなく就業規則が変更される
- 20 組合員であることを理由にしたいじめがある
- 21 要求書を提出しても回答がない、回答が遅い。団体交渉に応じようとしない

質問内容はすべて労働諸法で保護されている権利です。

- 労働時間は「1週間40時間、1日8時間」、休憩時間は「労働時間6時間超で45分以上、8時間超で60分以上」が原則です。〔労働基準法(労基法)第32条・34条〕。労働時間には仕事前の打ち合わせや準備作業時間、作業前後の清掃時間も含まれます。労基法では時間外労働(残業)を認めています。やむを得ず時間外労働をする場合には、労働者が代表を選びその事業所で会社と協定を結ぶ必要があります〔第36条「36(サブロク)協定」〕。事業主は、持ち帰り残業を含むすべての時間外労働に対し、超過勤務手当を支払う義務があります。年次有給休暇(有休)は理由に関わりなく自由にとることができます。パートやアルバイトなど非正規社員でも一定の条件を満たせば取得することができます。〔第39条・136条〕。
- 事業主は常時5人以上の労働者を雇っていれば、社会保険への加入が義務付けられ、それ以下でも任意加入できます。パートやアルバイトでも一般労働者の3/4以上の労働時間または日数があれば加入できます。労働保険には1人でも雇っていれば加入が義務付けられています。パートでも1週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込みがあれば雇用保険に加入できます。健康診断は事業主の負担で最低年1回は実施しなければなりません。
- 男女雇用機会均等法では、セクハラについて「事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と義務付けています。
- 労基法68条で使用者には「生理休暇の請求があった場合の保障」が義務付けられています。65条では「出産予定日6週間前、産後8週間」は休暇をとるように定められています。また、育児介護休業法では「育児・介護・看護休業制度」をつくるのが義務付けられています。これらはすべての労働者が対象です。
- 労働契約法では「雇止め」を行う場合には合理的な理由が必要となっています。また、有期雇用を理由とした賃金や諸手当、休暇などの不合理な格差は違法となります。高齢者雇用安定法で65歳までの継続した雇用が義務付けられました。
- 採用時に賃金、就業時間などの事項を口頭ではなく文書で明示することが義務付けられています。また、就業規則を事業所ごとに作成し、労働者が自由に閲覧できる状態にしておくことが義務付けられています。
- 「労働条件は労働者と使用者が対等の立場において決定すべきもの」〔労基法2条〕であり、労働条件の一方面的な変更は労基法違反です。労働組合員であることを理由にした不利益取り扱いや団体交渉に応じない行為は「不当労働行為」として禁止されています〔労働組合法7条〕。

解説! 詳しくはこちらを Check

国民春闘

検索 🔍

法律で定められている基準は、すべて「最低基準」です。団体交渉などを行い法律を上回る協約を結ぶことができます。法令や取り決めに違反するものは是正させ、労働組合の権利をいかし、よりよい労働条件をめざし、みんなの力をあわせましょう。

## チェックした項目を話し合い要求書をつくろう