

あなたの職場をチェック

1人ひとりの思いを 要求書にして、 団体交渉で職場の改善を

※当てはまる項目に☑をつけましょう。

労働時間	1	1日の労働時間が8時間を超える（時間外も含めて）
	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
	7	勤務時間インターバル（休息时间）協定がない
	8	裁量労働制が導入されているが、出退勤時間が決められている。長時間働かざるをえない
健康・労働安全衛生	9	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
	10	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
	11	仕事の原因でケガや病気、精神疾患になった人がいる
母性保護	12	パワハラやセクハラがある
	13	生理休暇が保障されていない
	14	産前産後休暇が保障されていない（産前6週、産後8週）
	15	育児・看護・介護休業制度がない。あっても取得できない
非正規雇用 高年齢者雇用	16	妊娠、出産後に職場復帰ができない（マタニティハラスメントがある）
	17	非正規雇用労働者の雇い止めが繰り返されている
	18	雇用形態によって賃金・諸手当・休暇の格差が大きい
雇用条件	19	定年後の再雇用が保障されていない
	20	雇用契約書がない。労働条件が明示されていない。入社前の話と条件が違う。
組合の権利	21	就業規則が閲覧できない
	22	労働組合に相談もなく就業規則が変更される
	23	組合員であることを理由にしたいじめがある
	24	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

「サービス残業があたりまえ」「有給休暇が取れない」など、職場にはひどい働き方・働かされ方が蔓延しています。1日8時間以内の労働でゆとりある生活が営める社会を実現し、「人間らしく働き暮らしたい」、それがみんなの願いではないでしょうか。

春闘は職場の労働実態・環境をチェックし、要求にまとめて改善させていくチャンスです。左欄のチェックリストを活用し、要求書づくりに生かしましょう。

以下の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後の準備や清掃時間も含まれます。
- 労基法は時間外労働（残業）を認めていません。やむを得ず時間外労働をする場合は、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）は理由なしに自由に取得できます。パートやアルバイトなどでも条件を満たせば取得できます〔第39条・136条〕。
- 裁量労働制には、①専門業務型裁量労働制〔第38条の3、対象は19業務〕、②企画業務型裁量労働制〔第38条の4、企業の本社などにおいて、企画、立案、調査及び分析をおこなう〕があります。業務の遂行手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務を労使で定め、あらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度です。労使協定を締結し、労基署に届けることになっています。みなした労働時間より長時間働いても残業代が支払われない、裁量と言いつつ、始・終業の時間を規制される、長時間労働でメンタル不全になり、休職・退職に追い込まれたなどの問題が起っています。安倍政権はこの制度を営業職にも広げようとしています。
- 常時5人以上の労働者を雇う事業主には、社会保険（厚生年金保険と健康保険）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以上の労働時間と日数があれば加入できます。
- 労働保険（労災保険と雇用保険）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31日以上雇用見込みがあり、1週の所定労働時間が20時間以上で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でも年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条は使用者に「生理休暇の請求があった場合の保障」を義務付け、65条は「出産予定日6週間前、産後8週間」の女性を就業させてはならないと定めています。育児介護休業法は「育児・介護・看護休業制度」の策定を義務付けています。これらはすべての労働者が対象です。
- 労働契約法は「雇い止め」には合理的な理由が必要としています。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です。高年齢者雇用安定法で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、就業時間などの労働交付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るべきもの」〔労基法2条〕であり、労働条件の一方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〕。

法律で定められている基準は、すべて「最低基準」です。団体交渉で法律を上回る協約を結ぶことができます。法令や取り決めの違反は是正させ、労働者の権利をいかに、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。