

労働時間チェックカレンダー

労働時間を
集計しよう

日付を記入

月	火	水	木	金	土	日	所定内労働時間 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	残業時間 時間 分		
残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	週労働時間計 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	所定内労働時間 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	残業時間 時間 分		
残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	週労働時間計 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	所定内労働時間 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	残業時間 時間 分		
残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	週労働時間計 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	所定内労働時間 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	残業時間 時間 分		
残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	週労働時間計 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	所定内労働時間 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	残業時間 時間 分		
残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	週労働時間計 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	所定内労働時間 時間 分		
始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	始業 ~ 終業	残業時間 時間 分		
残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	残業時間	週労働時間計 時間 分		
月の労働時間							所定内労働時間 時間 分	残業時間 時間 分	今月の総労働時間 時間 分



長時間労働



パワハラ
メンタル...



マタハラ...
セクハラ...

さあ、みんなで
職場をチェ〜ック!



一人ひとりの
思いを集めて
要求書づくり



給料・待遇...

みんなで話そう
職場のこと
実現しよう
みんなの声

労働法制の改悪を許さない取り組みを職場から

- 働くルールのチェック、いかがでしたか。ご自身はOKでも、よしとせず、まわりの人と話し合ってください。チェック項目は、職責や業務、雇用契約の違いをこえ、みんながクリアしておきたい内容です。一部の人でも、少しでもチェックがついたら、耳を傾け、実態をつかみ、みんなで解決に乗り出しましょう。要求をまとめて労使交渉にのぞみ、労働協約として確立し、運用しましょう。
- 職場の外の労働法制改悪にも注意が必要です。安倍政権はついに労働者派遣法を改悪しました。「業務単位の期間制限」や「専門26業務の制限」をなくし、ほとんどの業務に永続的に派遣受け入れが可

能となります。労働基準法では、裁量労働制の営業職への拡大や、労働時間規制を適用除外する「高度プロフェッショナル制度」の導入など「残業代ゼロで働かせ放題・過労死促進」の改悪が狙われています。解雇法制に穴をあける「解雇の金銭解決制度」も検討中です。

悪法先取りのブラック企業が増え、経営者の理性が麻痺し始めています。働きやすい職場の実現や仲間づくりの運動と、労働法制の改悪阻止・抜本改正を国に迫るたたかひの両輪が必要です。職場、地域、産業の団結を強め、全労連・国民春闘共闘に結集し、よりよい職場と社会めざして前進しましょう。

「毎日残業で大変」「有給休暇が取れない」...こんなことはありませんか？ 私たちは、労働基準法などのルールで守られています。もっと働きやすい職場にするためにも、働くルールを守り、使うことが大切です。

職場での働き方の実態をチェックして、みんなで話しあってみましょう。みんなの声を要求にして、団体交渉で改善していきましょう。



職場の働くルールチェック →



要求書づくりにかそう

労働時間について

1	1日の労働時間が(平均で)8時間を超える <small>労働基準法32条</small>
2	休憩時間がとれない・休憩場所がない <small>労働基準法34条</small>
3	時間外労働(残業・超過勤務)を行うための「36(サブロク)協定」がない <small>労働基準法36条</small>
4	超過勤務手当の上限がある。超過手当のつかない会議や研修、持ち帰り残業がある <small>労働基準法37条</small>
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 <small>労働基準法39・136条</small>
6	深夜まで働いて、翌日も早朝から働いている <small>EU労働時間指令</small>

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 <small>健康保険法、労災保険法、雇用保険法など</small>
8	年に1回以上健康診断をしていない。していても全額自己負担だ <small>労働安全衛生法66条</small>
9	パワハラ・セクハラ・マタハラなどのハラスメントがある。それが原因で病気になった人がいる <small>男女雇用機会均等法11条、民法709・715条、労災保険法など</small>

母性保護について

10	生理休暇が保障されていない <small>労働基準法68条</small>
11	産前産後休暇が取得できない(産前6週、産後8週) <small>労働基準法65条</small>
12	育児・看護・介護休暇制度がない。あっても取得できない <small>育児介護休業法5・11・16条</small>

非正規雇用労働者、高齢者雇用について

13	非正規職員の雇い止めがある <small>労働契約法19条</small>
14	雇用形態によって賃金・諸手当・休暇などの格差が大きい <small>労働契約法20条</small>
15	定年後の再雇用が保障されていない <small>高齢者雇用安定法9条</small>

労働契約について

16	労働条件が明示されていない。労働契約書がない。 <small>労働基準法15条</small>
17	就業規則を見たことがない。就業規則が閲覧できない <small>労働基準法106条</small>

組合の権利について

18	労働組合に相談もなく就業規則が変更される <small>労働基準法2・106条、労働契約法9条</small>
19	職場の「過半数代表」がいつのまにか決まっている <small>労働基準法施行規則6条の2</small>
20	要求書を提出しても回答がない、団体交渉に応じようとしない。組合員への差別がある <small>労働組合法7条</small>



労働諸法で保護されている私たちの権利

- **労働時間** 「1週間40時間、1日8時間」が原則です。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。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。
- **時間外労働** 労働基準法では法定労働時間外の労働(残業)を認めていません。やむを得ず残業をする場合には、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「36(サブロク)協定」。事業主は、持ち帰りを含むすべての残業に対し、割増した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)** 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。
- **勤務間インターバル制度** 終業から次の始業まで11時間以上の休憩時間を確保する制度。日本ではまだありませんが、ヨーロッパでは制度化されています。
- **社会保険** すべての法人事業所と常時5人以上の労働者を雇っている個人事業主は、社会保険への加入が義務付けられています。パートやアルバイトでも一般労働者の4分の3以上の労働時間または日数があれば対象です。それ以下でも任意加入できます。2016年10月から「週の所定労働時間20時間以上」などに加入要件が緩和されます。
- **労働保険** 労働者を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の加入対象です。
- **健康診断** 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。
- **ハラスメント** 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。パワハラによるメンタルシックは労災の対象となっています。加害者に対し損害賠償を求めることができる場合もあります。
- **生理休暇** 使用者には「生理休暇の請求があった場合に保障すること」が義務付けられています。
- **産休** 「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。すべての労働者が対象です。
- **有期雇用** 労働契約法では「雇い止め」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ています。
- **就業規則** 労働条件・就業規則は「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」であり、労働条件の一方的な変更は労働契約法違反です。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、就業規則は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。
- **労働者の過半数代表** 「監督や管理の地位にないこと」「協定などをする人を選出することを明らかにして実施される投票、選挙などによって選出される」必要があります。
- **不当労働行為** 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。

法律で定められているのは最低基準!もっといい協約にもできるよ

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。

