

JAM 労働時間に関する指針（抜粋）

I. 通常残業・休日労働及び深夜割増率に関する基準

連合の目標は、通常残業割増率 50%、休日労働割増率 100%、深夜労働割増率 50%となっています。そこへの到達を目指すことを考え方の基本とし、その取り組みについて次の通りとします。

- 労働基準法改正法（2010年4月1日施行）では、月45時間を超える時間外労働に対する割増率を25%超とすることを努力義務とし、月60時間を超える時間外労働に対する割増率を50%とした。その趣旨は「時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであり、特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取組によって抑制されるべきものである。このため、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものである」とされている（基発第0529001号）。
- 他方、「脳・心臓疾患の認定基準」は、「おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できる」（休日労働時間を含む）としており、厚生労働大臣告示でも時間外上限規制は「月45時間」に設定されている。そうしたことを踏まえ、JAMの時間外割増率に関する基準を以下の通りとする。
- 長時間労働に対する間接規制を強める観点から、休日労働を含め「月45時間」を超える所定外労働時間に対する通常残業割増率を50%に引き上げる。また、改正法による努力義務基準（月45時間超25%超）における未達状況は早急にこれを解消していくものとする。
- 月45時間を超える所定外労働時間に対する通常残業割増率を50%に引き上げた場合、休日労働割増率（法定休日の場合35%）がそれを下回っていると、所定外労働時間が月45時間に接近した時点で、所定外労働の休日労働へのシフトが促される恐れがある。従って、すべての休日労働割増率を50%に引き上げる。

- 労基法改正法によって新たに定められた「代替休暇」については、原則として、導入しないことを基本的な考え方とする。

		時間外労働時間			休日労働	深夜労働
		45時間まで	45時間～60時間	60時間超		
労働基準法	旧法	最低25%			35%	25%
	改正法	最低25%	25%超（努力義務）	50%		
				↓	↓	↓
JAM指針			A. 50%	A以上	50%	
			↓			
連合の目標			50%	100%	50%	連合の目標と同じ

① 労基法上の時間外労働時間には休日労働は含まれないが、JAM指針では含む。

② JAM指針における、「時間外労働時間」の部分は、通常残業時間と休日労働時間の合計値

II. 休暇に関する基準

1. 年次有給休暇の取得に関する取り組み基準

年次有給休暇の取得について、誰もが法定最低付与日数の10日を取得する取り組みを最重点とします。

- 1) 最低到達基準として、誰もが10日以上取得している状態とする。
- 2) 上記を最低限とする取得目標を定め、労使による計画と実行、点検と改善のサイクルの確立を労使の合意事項として確認し、年次有給休暇取得促進に向けた職場環境改善をはかる。
- 3) 年次有給休暇制度について、労使の理解を徹底するために、労使双方に対する研修や啓発活動を定期的に実施する。
- 4) すでに取り組みを進め、実績を上げている単組との経験交流等をはかる。

2. 年次有給休暇の付与に関する基準

- 1) 付与日数20日に達する勤続期間について、入社1年以内に到達するまで期間の短縮をはかる。
- 2) 最高付与日数を25日とする。

※連合時短指針は「最低付与日数20日、最高付与日数25日以上をめざす」としている。

3. 特別休暇に関する取り組み基準

【考え方】

- (1) 男女共同参画、次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する観点から、育児・介護等、家族責任を有する労働者については、男女共同参画を前提とした休暇制度の拡充と共に、それを利用しやすい職場環境整備をはかることとします。
- (2) 年次有給休暇の取得を、そのために留保する要因となりやすい、育児・看護・介護等に掛る休暇については、年次有給休暇とは別の特別有給休暇として制度化することを目指します。
- (3) ワーク・ライフ・バランスを推進する観点から、ボランティアや地域活動等、社会活動に対する、組合員のニーズ、地域の実情に応じた休暇制度の導入をはかることとします。

- 1) 育児・介護に掛る休暇については、育児・介護休業法に基づく休業、子のための看護休暇等のもとより、半日単位で取得出来る等、組合員のニーズに配慮した特別休暇の導入をはかる共に、それら諸制度について、男女ともに利用しやすい職場環境の整備をはかる。
- 2) 現在、各種事由を定め、積み立てた失効年休を利用出来る「失効年休積立制度」を採用している場合に、年次有給休暇の取得を促す観点から、事由のうち育児・介護等に掛るものについては特別有給休暇への切り替えをはかる。
- 3) ボランティアや地域活動等、社会活動を事由とする休暇制度について積極的な導入をはかる。
- 4) 年1日を誕生日等の事由により休暇とする記念日休暇（アニバーサリー休暇・メモリアル休暇）の導入をはかる。これから導入するところでは、計画年休制度の活用も考慮するが、すでに計画年休として導入されているところでは、フレックス所定休日や特別有給休暇としていくことを目指す。
- 5) 2009年5月より実施される裁判員制度における、裁判員の選任及び裁判員の職務遂行に掛る期間については、そのための特別有給休暇制度を設ける。

6) 結婚、配偶者出産、弔事等に掛る特別休暇に関する目標基準を次の通りとする。

- ①結婚 7日
- ②配偶者出産 3日
- ③親・配偶者・配偶者の親・子の死亡 5日
- ④兄弟姉妹の死亡 3日
- ⑤配偶者の兄弟姉妹の死亡 2日

※③④⑤で喪主となる場合 2日を追加

III. インターバル規制の導入について

インターバル規制とは、「労働の終了から次の労働の開始までについて、一定時間の休息付与を義務付ける規制」のことで、EUの「労働時間指令」(2000年改正)では①24時間について最低連続11時間の休息付与②7日毎に最低連続24時間の休息付与などを定め、一週の総労働時間を78時間に規制しています。

日本では三六協定による労働時間規制がありますが、特別条項付三六協定の適用により総労働時間規制ということでは事実上、有名無実化しています。長時間労働対策としては安全衛生法による健康管理措置が法定化されていますが、直接に労働時間を規制する制度は整えられていません。

メンタルヘルスに関連する健康障害の発生件数は、JAMでも増加傾向が止まらず(右図)、労働条件の二極化＝一部の労働者における長時間労働の常態化に対しては、早急な取り組みが求められています。そうしたことから、メンタルヘルスの確保とワークライフバランスの実現に向け、インターバル規制を含む長時間労働を規制する方策について、次の通り、取り組むこととします。

脳・心疾患による死亡

事業所規模	2014年	2013年	2012年	2011年	2010年	2009年
50人未満	4	5	9	1	1	5
50～99人	8	13	2	2	2	
100～299人	13	13	14	8	9	10
300～499人	12	6	9	1	5	4
500～999人	10	8	8	3	5	5
1,000人以上	7	9	7	3	3	4
3,000人以上	2		3	2	1	5
合計	56	54	52	20	26	33

自殺

事業所規模	2014年	2013年	2012年	2011年	2010年	2009年
50人未満	2	3	3	1	1	5
50～99人	3	3	3	2	2	
100～299人	9	8	13	4	9	4
300～499人	3	3	7	3	5	3
500～999人	7	7	11	4	7	7
1,000人以上	6	4	3	1	3	
3,000人以上	2	1	2	3	5	
合計	32	29	42	18	34	19

2014年 JAM災害実態調査から

1. 長時間労働が存在する仕事と労働者について実態把握を進め、インターバル規制を含む長時間労働対策について労使の検討を開始する。
2. インターバル規制の導入に向けた条件整備をはかるために、長時間労働の実態に応じて、直ちに必要な対策を講じる。
3. インターバル規制における休息時間とは、労働の終了時刻から次の労働の開始までの時間をいい、労働者の健康と仕事の能率を維持するために、確保すべきものとする。
 - ①インターバル規制における休息時間は11時間を基準とする。
 - ②休息時間が、次の労働の開始時刻を超過する時は、その超過部分は有給扱いの就労免除とする。

「勤務間インターバル規制」とは、時間外労働などを含む1日の最終的な勤務終了時から翌日の始業時まで、一定時間のインターバルを保障することにより従業員の休息時間を確保しようとする制度です。

※24時間につき最低連続11時間の休息時間義務化の場合

—— EU（ヨーロッパ連合）加盟国：1993年制定のEU労働時間指令例）残業で午後11時まで働いたとすると、翌日の勤務は11時間のインターバルをはさんで、午前10時まで免除される。この場合、勤務する会社の就業規則が始業の定時を午前9時と定めていても、定時までに出社する必要はなく、勤務に就かなかった9時から10時までの1時間分の賃金もカットされることはない。

日本における勤務間インターバル規制導入の動き

—— 参議院事務局 資料（2012年12月）から一部抜粋

日本では、トラック、バス、タクシーといった自動車運転者の労働時間については、既に勤務間インターバル規制に相当する「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年2月9日労働省告示第7号）が定められている。同告示は、従来からの局長通達に代わり出されたものであり、使用者は自動車運転者に対し、「勤務終了後、継続8時間以上の休息時間を与えること」などを定めている。

その後、他業種への広まりは余り見られなかったようであるが、ここ数年、ワーク・ライフ・バランスの推進や過重労働の防止の観点から、一部の業種において、労使間による協定締結の動きが見られつつある。

平成21年、産業別労働組合である情報労連傘下の通建連合（情報通信設備の建設や情報システム・情報サービス等に従事する労働者による労働組合）に加入する12社とKDDIが、勤務間インターバル規制を協定化した。翌年には、更に2社が協定化を実現している。

具体的には、次の3条件をすべて満たす規制としている。

- ①1日における時間外労働の最長時間を7時間以内とする。
- ②時間外労働終了時から翌勤務開始時まで最低でも8時間の休息時間を付与する。
- ③休息期間が勤務時間に食い込んだ場合は、勤務したものとみなす。

※加入企業によって規制を8時間や10時間、あるいは8時間+通勤時間などさまざま。

KDDIはインターバル時間を7時間と定めている。

いずれも勤務間のインターバルがEUの規制より短く設定されています。

2011年には、三菱重工の労組が本制度導入を要求して話題になった。

インターバル規制制度導入に関する行政の認識であるが、牧厚生労働副大臣は、昨年10月（注：2011年10月のこと）の参議院厚生労働委員会での「勤務間インターバル、休息規制の導入等の具体的な施策を検討すべき段階に来ているのではないか」との問いに対して、

『インターバル規制についても、まだ論議の余地はあろうかと思うが、できる限り職場の安全衛生、メンタルヘルスといった観点からも重要な、取り組むべきテーマだと思っている』

『まずは労働基準法の順守のための監督指導や時間外労働の削減に向けた労使の自主的な取組の支援などに力を入れて取り組んでいきたい』

『今後の日本の労働者の働き方、休み方を考えていくに当たっては、諸外国の例、特にEUなどの例も見ながら鋭意検討していきたい』

と、答弁している。

インターバル規制の事例から

東洋アルミ労組 2015年春闘中央討論集会の資料から抜粋

2016年 新たな国民の祝日「山の日（8月11日）」について

祝日法改正（2014年改正、2016年1月1日施行）により、2016年から8月11日が「山の日」として国民の祝日となる（祝日が1日増加し、年間16日）。

—— 「国民の祝日」が日曜日にあたる場合は、その日後の最も近い「国民の祝日」でない日を休日とする（同法第2条）

国民の祝日 一覧

1月 1日	元日	1月 第2月曜	成人の日
2月 11日	建国記念日		
3月 春分日	春分の日（19日～22日のいずれか）		
4月 29日	昭和の日		
5月 3日	憲法記念日	5月 4日	みどりの日
		5月 5日	こどもの日
7月 第3月曜	海の日		
8月 11日	山の日		
9月 第3月曜	敬老の日	9月 秋分日	秋分の日（22日～24日のいずれか）
10月 第2月曜	体育の日		
11月 3日	文化の日	11月 23日	勤労感謝の日
12月 23日	天皇誕生日		

※日曜日が祝日にあたる時の翌日 ※祝日に挟まれた平日

《 8月11日「山の日」を休日とする際の留意・検討事項 》

1. 労働協約・就業規則で休日を「国民の祝日に関する法律に規定する休日」等と定めている場合は、労使の確認のみ
2. 休日を「元日、成人の日、・・・」と具体的な祝日名で定めている場合は、労使の確認（要求）、労働協約・就業規則の変更について検討。
3. 年間休日の協定方式による対応について検討
 - ①カレンダー協定方式： 休日を曜日や日付で特定している方式。休日は毎年のカレンダーによって年間所定労働時間は異なる。
 - ②年間休日数協定方式： あらかじめ年間の休日数を決めるため、どの日が休日かはカレンダー上の曜日、休日と同一となるとは限らない。
 - ③年間労働日協定方式： 年間労働日（数）をあらかじめ決めるため、どの日が休日かはカレンダー上の曜日、休日と同一となるとは限らない。
 - ④年間労働時間協定方式： 年間労働日（数）をあらかじめ決めるため、上記②③同様。
4. 「山の日」（8/11）と夏季休暇の関連にかかわる対応の検討
5. 休日増にとまなう時間外労働等に対する割増賃金の単位時間額について検討