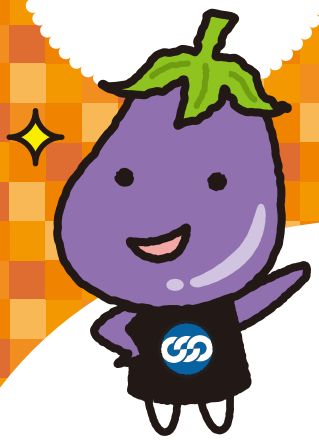
Action! 36

働き方改革を
定着させよう！



働く者のための 働き方改革の 一層の推進を！

誰もが安心して、
健康に働き続けられる
環境づくりのために、
長時間労働是正の
取り組みを一層前進させ、
働く者のための働き方改革を
定着させよう！

1 労働時間管理の徹底と長時間労働の是正に取り組もう！

労働時間の客観的な方法による把握と適正管理の徹底、労働時間制度の運用実態の把握および適正な運用に向けた取り組みを徹底しましょう！

労働時間の適正な把握と管理の徹底を

テレワークなどを含め、すべての労働者の労働時間を適正に把握・管理し、過重労働の防止に取り組みましょう！

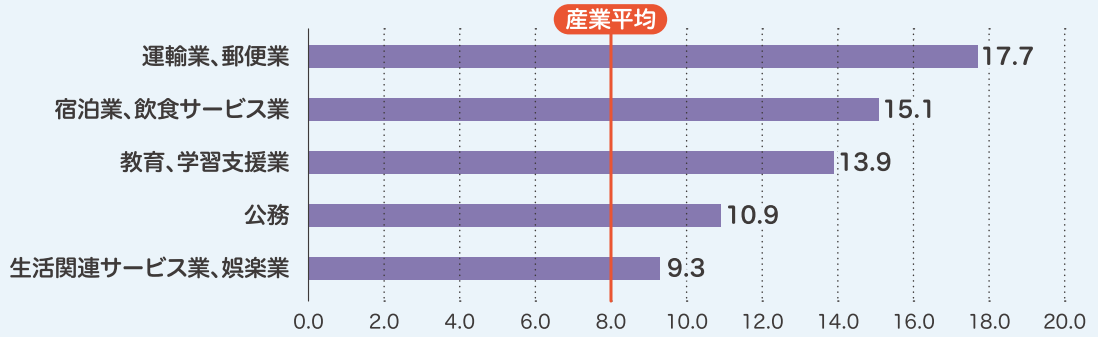
労使協議等を通じた「労働時間の短縮」を進めよう

日常的な労使協議等において、フレックスタイム制などの労働時間制度の運用実態とその課題を把握するとともに、職場実態を踏まえた36協定の見直しを通じて労働時間の短縮を進めましょう！

健康・福祉確保措置の実施！

やむを得ず特別条項付き36協定を締結する場合は、健康・福祉確保措置が実施されるよう、しっかりと求めましょう！

就業時間が週60時間以上の労働者が多い業種　過労死等防止対策白書（2024 年度）より連合作成

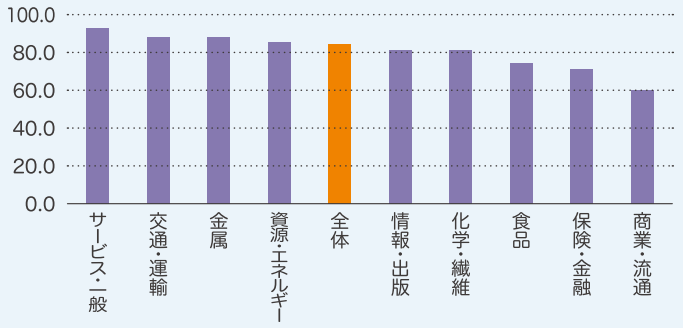


2 年次有給休暇の取得を促進しよう！

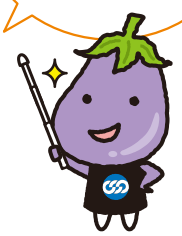
年5日の取得義務のみならず、労働者が希望に応じて年次有給休暇を取得できるよう、職場の業務量や配分、人員体制の見直しなどについて労使で話し合いましょう！

▶ 年次有給休暇取得促進特設サイト

部門別年次有給休暇の取得率　連合「2024年度労働条件調査」より



年休の取得日数が
少ない場合は、
計画的付与制度なども
検討してみましょう。



Action! 36

働き方改革を定着させよう！

働く者のための 働き方改革の一層の推進を！

3 勤務間インターバルを導入しよう！

生活時間や休息時間がしっかりとれるよう、勤務間インターバル制度導入に取り組みましょう。

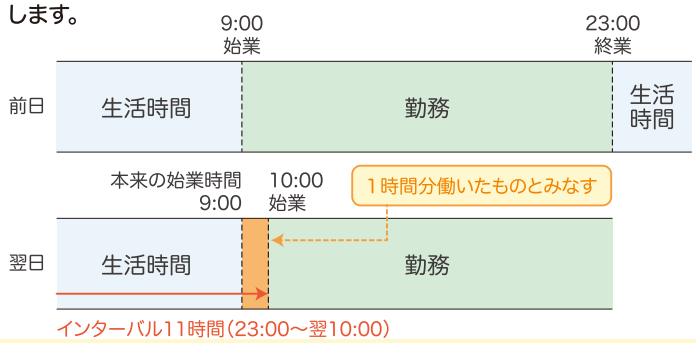
勤務間インターバルとは・・・

終業から次の始業までに一定の休息時間を確保する仕組みのこと。労働者の健康の維持・向上、労働者の定着、生産性の向上といったメリットが考えられます。11時間のインターバル確保のため、始業からインターバル時間までは働いたものとみなす方法での導入をめざしましょう！

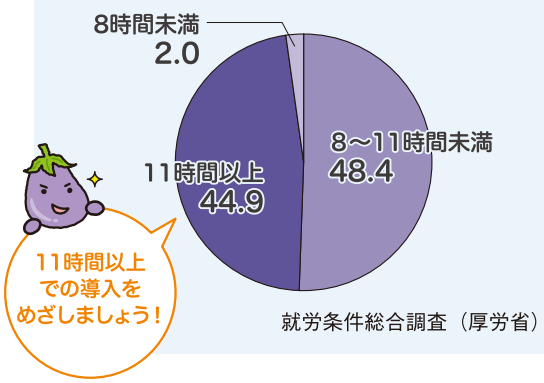
▶ 勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

望ましい導入例

始業時間が9:00の労働者で前日の終業時間が23:00の場合、翌日の始業時間からインターバル時間である10:00までは働いたものとみなします。

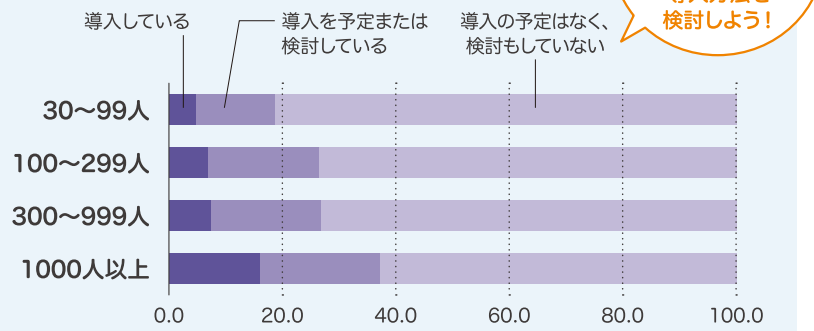


制度を導入している企業における インターバル時間数



就労条件総合調査（厚労省）

企業規模別勤務間インターバルの導入状況



労働条件分科会資料より連合作成

4 つながらない権利を実現しよう！

勤務時間外に業務上の連絡をとらないようにする社内制度などの整備に向けて、労使協議などに取り組みましょう。

連合「労働組合のための組織再編・倒産対策ハンドブック」を活用しよう！

賃金や労働時間など、働くことで疑問に思ったらご相談ください

連合なんでも労働相談ホットライン

フリーダイヤル 0120-154-052（いこうよ れんごうに）

はたらくのそばで、ともに歩む

日本労働組合総連合会（連合）

2025.12

こだわろう！くらしの向上
ひろげよう！仲間の輪

今こそ「同一労働同一賃金」の再点検を！

「パートだから」「契約社員だから」という雇用形態の違いによる不合理な待遇差を禁止した「同一労働同一賃金」が2020年からスタートしています。その見直しが行われようとしている今こそ、労働組合が先取りして待遇の点検・改善に取り組みましょう！

同一労働同一賃金ガイドライン

「同一労働同一賃金」の主な見直しの方向性

- これまで「同一労働同一賃金ガイドライン」に書かれていなかった退職手当や住宅手当などの考え方が新設されます！ → 改めて「すべての待遇」の点検を！
- パート・有期・派遣労働者の意見をきかずに待遇を決めた場合は、待遇差が「法律違反です！」と判断される材料となることが明確化されます！ → パート・有期・派遣労働者の意見を聞いていますか？
- 雇入れ時の労働条件明示義務に、「労働者が待遇差の説明を受けることができること」が追加されます！ → パート・有期・派遣労働者に待遇差の説明はされていますか？

パート・有期雇用労働者の待遇改善の取り組み

ステップ1	待遇の総点検をしよう！	☑ 就業規則上の確認だけではなく、職場集会やアンケートなどを通じて、実態や当事者の要望や課題を把握しましょう。
ステップ2	待遇差の理由が納得できるものかどうか確認しよう！	☑ 各種手当や福利厚生等だけではなく、「基本給」「一時金」「退職金」等もチェックしましょう。
ステップ3	待遇改善に向け、労使で話し合おう！	☑ 不合理な待遇差がある場合、必ずパート・有期雇用労働者の声を踏まえ、是正に向けた団体交渉や労使協議を行いましょう。
ステップ4	労働者への説明を徹底しよう！	☑ 事業主に待遇差の説明を求めるとともに、パート・有期雇用労働者に対して、待遇差の説明を受ける権利があることを周知しましょう。

派遣労働者の待遇改善の取り組み

派遣元

- ☑ 派遣労働者の待遇決定について、（「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」※）労使で話し合いましょう。
- ☑ 派遣労働者に対する待遇および待遇差の説明を徹底させましょう。

派遣先

- ☑ 比較対象労働者の待遇情報を正しく提供しているかを確認しましょう。
- ☑ 派遣料金を派遣労働者の待遇改善が可能な水準で設定するよう、自社に求めましょう。
- ☑ 自社の社員と同様の教育訓練の実施や福利厚生施設の利用、安全管理措置などが取られているか確認しましょう。

※［派遣先均等・均衡方式］派遣先の正社員と均等・均衡のとれた待遇にする方式　［労使協定方式］派遣元会社と過半数労働組合との労使協定で待遇を決定する方式

賃金や労働時間など働くことで疑問に思ったらご相談ください

連合なんでも労働相談ホットライン

フリーダイヤル **0120-154-052**（いこうよれんごうに）

連合なんでも労働相談ホットライン

はたらくのそばで、ともに歩む

連合HP

日本労働組合総連合会（連合）

2025.12

こだわろう！くらしの向上
ひろげよう！仲間の輪

Action! 36

Checkしよう！ あなたの職場の36協定

36協定の適正な締結、点検・見直しに取り組もう！

残業させるためのルールである「36（サブロク）協定」の定期的な見直しを進め、長時間労働の是正と労働時間の短縮に向けた取り組みを徹底しよう！

そもそも36協定とは？

～「時間外・休日労働に関する協定」のこと～

36（サブロク）協定とは、時間外労働や法定休日に労働させる際に、あらかじめ締結しなければならない労使協定のことです。

STEP 1 事業場単位で過半数組合か確認しよう！

36協定等の締結の都度、事業場内で働く直接雇用関係があるすべての労働者の過半数を組織しているか、確認しましょう。

過半数ではない・労働組合がない場合

まずは過半数代表者の選出が必要です。
過半数を組織していない労働組合は過半数代表者の選出手続きに積極的に関与して、労働組合の役割をアピールし、仲間づくりに取り組みましょう。

会社全体で過半数組合でも、
事業場（工場や支店など）では
過半数を下回っていないかチェックしよう！

STEP 2 36協定の締結や見直しに向けて内容を確認しよう！

Check point

- ☑ 時間外・休日労働が必要となる具体的な事由と業務の種類を定めましょう
- ☑ 業務の棚卸し、人員体制の見直し等により、時間外労働等は最小限にしましょう
- ☑ 限度時間（月45時間、年360時間）以内としましょう
- ☑ やむを得ず「特別条項」付となる場合も、限度時間にできるだけ近づけるようにしましょう

STEP 3 日頃から職場の実態を確認し、定期的に36協定の内容を見直そう！

労働時間の短縮が進むよう、職場ごとの実態を踏まえながら少なくとも年1回は、36協定の内容の見直しを行い、継続的に労使協議などに取り組みましょう！

職場ごとに労働時間の課題は違うから、
日常的に労使で話し合うことが大事だよ！

はたらくのそばで、ともに歩む

日本労働組合総連合会（連合）

よりよい職場づくりポータル

連合なんでも労働相談ホットライン

2025.12

2025.12

こだわろう！くらしの向上
ひろげよう！仲間の輪

改めて確認しよう！ 過半数代表

36協定等を締結する都度、事業場（本社、支店、工場など）ごとの“過半数”となっているか改めて確認しましょう。

過半数労働組合の要件

労働者の過半数を組織していること！

「労働者」とは、正社員・パートタイマー・アルバイト・契約社員・再雇用者・管理職など
事業場で働く直接雇用関係があるすべての労働者です。

事業場
労働組合加入者（組合員）
分子 490人
分母 1,000人
直接雇用関係がある全労働者

この場合、労働組合加入者（組合員）が事業場の全労働者の過半数より少ないため、労働組合は過半数代表となることができません

実際にカウントしてみよう！

● 過半数組合になっている場合

協定締結の都度チェックを！

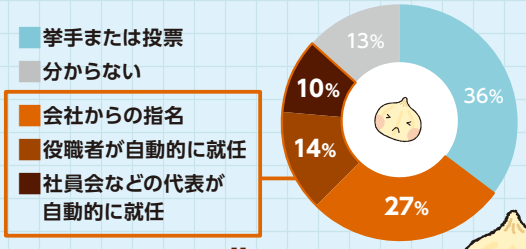
36協定などの締結の都度、過半数を組織しているかチェックが必要です。
また、労働組合は“その事業場で働くすべての労働者の代表”としての役割を期待されています。
組合員でない正社員からパートタイマー・アルバイト・契約社員・再雇用者・管理職まで、同じ職場で働くすべての労働者の意見を聴き、労働者の代表としての役割を果たしましょう。

労働組合が過半数を上回るよう、仲間づくりに取り組もう！
会社全体で過半数組合でも、職場単位での確認は必要なんだね！

● 過半数組合ではない場合 もしくは ● 労働組合がない場合

過半数代表者の選出が必要！

〈過半数代表者の選出方法の内訳〉
出所：『働き方改革』（労働時間関係）の定着状況に関する調査2024



＝ なんと 不適切な選出 合計51%

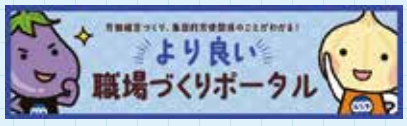
より民主的な選出方法で過半数代表者を選ぼう！
～法を上回る取り組みとして～
- すべての労働者が立候補できるようにしましょう
- すべての候補者が所信表明できるようにしましょう
- 投票は「無記名」で行いましょう

労働者の過半数を代表する「過半数代表者」を、適切に選ぶ必要があります。
過半数を組織していない労働組合は過半数代表者の選出手続に積極的に関わりましょう。

過半数労働組合等チェックリスト
単組本部向け
単組支部・分会向け

選出する際のチェックポイント
- ☑ 労働者の過半数を代表している
- ☑ 選出に当たっては、すべての労働者が参加して民主的な手続きがとられていること
- ☑ 管理監督者でないこと

★より詳しくはこちら
改めて確認しよう！
過半数代表リーフレット



はたらくのそばで、ともに歩む

日本労働組合総連合会（連合）

Action! 36

こだわろう！くらしの向上
ひろげよう！仲間の輪

労働安全衛生法等が改正されました

～働きやすい環境づくりを進めよう！～

法改正のポイント

改正労働安全衛生法等には、多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、**メンタルヘルス対策の強化**や**高年齢労働者の労働災害防止、治療と仕事の両立支援の推進**などが盛り込まれました。

詳細はこちら

労働安全衛生法

- **職場のメンタルヘルス対策の推進** 施行日：2028年5月までに
  ストレスチェックの実施義務をすべての事業場に拡大
- **高齢者の労働災害防止の推進** 施行日：2026年4月1日
  高年齢労働者の労働災害防止をはかるために必要な措置の努力義務化

労働施策総合推進法※

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用安定及び職業生活の充実等に関する法律

- **治療と仕事の両立支援の推進**
  施行日：2026年4月1日
  職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置の努力義務化

省令改正のポイント

熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、職場における熱中症対策の強化について改正がありました。

詳細はこちら

労働安全衛生規則

- **職場における熱中症対策の強化** 施行日：2025年6月1日

下記の3つが義務化

❶ 早期発見のための体制整備　❷ 重篤化を防止するための措置の手順作成　❸ ❶❷の関係作業者への周知

法令を上回る制度をめざし交渉しよう！

ポイントを踏まえて確認しよう！

2026春季生活闘争における労働組合の取り組み

法令改正の内容が職場で守られるよう労使で協議し、しっかりと準備しましょう！

職場のメンタルヘルス対策

50人以上の事業場

各事業場の実情を踏まえたストレスチェック制度にするため、実施方法（集団分析や職場環境改善を含む）や実施体制の定期的な見直しを！

50人未満の事業場

法施行を待つことなく、職場での導入に向けて検討しましょう！

高齢者の労働災害防止

- 高年齢労働者の労働災害防止対策の充実に取り組みましょう！

例
- 高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備などの導入
- 高年齢労働者の特性を考慮した作業の管理　など

治療と仕事の両立支援を推進

- がん・糖尿病などの疾病を抱える労働者が申出しやすいように、環境整備に取り組みましょう！

例
- 相談窓口の明確化
- 休暇・休業制度の整備

- 治療と仕事の両立支援の理解促進のため、研修の実施や周知徹底を行いましょう！

熱中症対策の強化

- 各事業場における熱中症対策について、関係作業者に対する周知徹底を求めましょう！
- 「熱中症基本対策要綱」を参考に熱中症対策の強化に取り組みましょう！

例
- 作業環境の整備
- 労働者の健康状態の把握

詳細はこちら

賃金や労働時間など、働くことで疑問に思ったらご相談ください

はたらくのそばで、ともに歩む

日本労働組合総連合会（連合）

連合なんでも労働相談ホットライン
0120-154-052（いこうよれんごうに）

2025.12