

# 働き方改革関連法を 職場に定着させよう!!

同じ職場で働く仲間の処遇改善に向けて、法の内容をしっかりと理解し、労働組合として取り組みを進めましょう!



## 同一労働同一賃金の法整備に関する内容 ~2020年4月1日からスタート!!~

- ① 「正社員」「パートタイム」「有期雇用」「派遣」など、雇用形態の違いによる不合理な待遇差が禁止されました
- ② どのような待遇差が不合理であるのか基本的な考え方を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されました
- ③ 事業主が労働者に待遇を説明する義務が強化されました
- ④ 行政による助言・指導や、行政ADR（行政での無料の解決手続き）が整備されました

同一労働同一賃金の  
詳しい情報は[こちら](#)▶



### パート・有期

#### STEP1

- ☑ パート・有期雇用労働者と正社員の待遇を総点検し、実態把握を行いましょ。

「基本給」、「一時金」、「●●手当」など、1つ1つの待遇の目的に照らし点検するよ



#### STEP2

- ☑ 待遇差がある場合、不合理なものとなっていないかを確認しましょ。



#### STEP3

- ☑ 不合理な待遇差がある場合、是正に向けた団体交渉・労使協議を行いましょ。

待遇差の是正のために正社員の待遇を引き下げるのはダメだよ



#### STEP4

- ☑ 事業主に対し、パート・有期雇用労働者への待遇および待遇差の説明の徹底を求めましょ。また、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。

### 派遣先

#### STEP1

- ☑ 自社が派遣会社に対して、比較対象労働者※の待遇情報を正しく提供しているか、確認・協議しましょ。

※派遣労働者と「職務の内容」や「職務の内容及び配置変更の範囲」などが同じ、自社の正社員

#### STEP2

- ☑ 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。

派遣会社にとって納得性のある水準となるよう、事業主に働きかけよう



#### STEP3

- ☑ 派遣労働者が安心して働くことができるよう、自社の社員と同様の福利厚生施設の利用、教育訓練の実施、安全管理の措置などがとられているか、確認しましょ。

#### STEP4

- ☑ 比較対象労働者の待遇情報に変更があった場合、速やかに派遣会社に情報提供を行うよう、求めましょ。



### 派遣元

#### STEP1

- ☑ 派遣労働者の待遇を決める際に、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のどちらを採用するか、労使協議の上で決定しましょ。

原則は、派遣先の仕事内容などが同じ労働者と比較し、待遇決定するよ(派遣先均等・均衡方式)※



#### STEP2

- ☑ 「派遣先均等・均衡方式」の場合は、比較対象労働者の待遇情報をもとに、派遣労働者の待遇の総点検を行い、不合理な待遇差がないか確認しましょ。
- ☑ 「労使協定方式」の場合は、過半数労働組合の要件を満たしているか確認し、法を上回る内容で労使協定を締結しましょ。

厚生労働省の「一般の労働者の平均的な賃金の額」を上回る水準となるよう、しっかり協議しよう



#### STEP3

- ☑ 派遣労働者に対する待遇および待遇差の説明を徹底しましょ。



※例外として、派遣会社が派遣元労働組合と労使協定を締結し、協定に基づき、派遣労働者の待遇を決定することも可能です(労使協定方式)。ただし、労使協定を守ってない場合は、原則の派遣先均等・均衡待遇方式に戻ります。

いよいよ

# 2020年4月1日より、中小企業※へも 時間外労働の上限規制が適用されます

※資本金または出資の総額が3億円以下、及びその常時使用する従業員数が300人以下の会社(業種により例外あり)

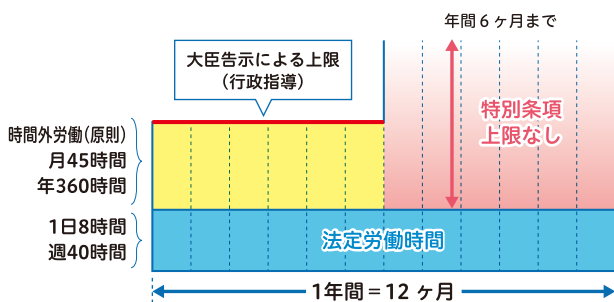
## サブロク 36協定締結チェックリスト

	根拠となる法令等	○ or X
限度時間(月45時間、年360時間)以内で締結していますか	労基法 36条4項	<input checked="" type="checkbox"/>
以下の事項について労使で協議し、定めていますか 1) 時間外・休日労働が必要な具体的事由 2) 時間外・休日労働を行う業務区分の細分化(業務範囲の明確化)	労基法 36条2項3号 指針	<input type="checkbox"/>
休日労働を協定する際、その日数・時間数を出来る限り少なくするよう使用者に求めていますか	連合	<input type="checkbox"/>
<b>「やむをえず」特別条項付き36協定(限度時間超え)を締結する場合</b>		
時間外労働について、①年720時間以内、②休日労働含み単月100時間未満、③休日労働含み複数月平均80時間以内、④時間外労働が月45時間を上回るのは年6回以内、に収まるよう確認していますか	これらを上回る取り組みをしよう 労基法 36条 5項・6項	<input type="checkbox"/>
時間外労働が、休日労働を含み年720時間以内となるよう取り組んでいますか	連合	<input type="checkbox"/>
以下の事項について労使で協議し、定めていますか 1) 臨時的な特別の事由とその具体的内容 2) 特別条項を適用する場合の手続き等(事前協議等のルール)	“一時的” “突発的”なもののみ! 具体的に定める必要があるんだよ 労基法施行 規則17条4号・7号	<input type="checkbox"/>
限度時間を超える場合の割増賃金率が法定を超える率となるよう取り組んでいますか ※月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率(50%)の中小企業への適用は2023年4月より開始	連合	<input type="checkbox"/>
限度時間超えて働く労働者に対し、健康・福祉確保措置(医師の面接指導や深夜業の制限など)を1つ以上選び、定めていますか	労基法36条2項5号・ 労基法施行規則 17条5号・指針	<input type="checkbox"/>
選択した健康・福祉確保措置の具体的内容を労使で協議し、定めるよう取り組んでいますか	連合	<input type="checkbox"/>

: 法定基準 /  : 法を上回る等の取り組み

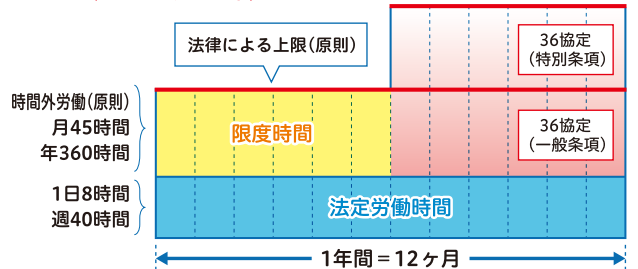
### ●2020年3月まで(中小企業)

法律上は、時間外労働に上限なし(行政指導のみ)



### ●2020年4月より(中小企業)

法律上で時間外労働の上限を定め、これを上回る時間外労働はできなくなる(違反は罰則の対象)



法律による上限(例外)

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間※
- ・月100時間未満※

※休日労働を含む

法改正(労働基準法第36条等)の内容を正しく理解し、法の遵守と、法を上回る取り組みを進めていきましょう。

してませんか?  
されてませんか?

長時間労働に  
つながる  
こんな行動

2019年4月施行の法改正(労働時間等設定改善法2条4項)で、親事業主は著しく短い期限の設定および発注内容の頻繁な変更等を行わないよう努めることが求められています。

組合員との意識共有、労使での協議、取引先との意見交換を通じて「相手の働き方に配慮した」仕事の仕方を広めていきましょう。

