

実現  
しよう!

# 長時間労働の是正!!

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、  
職場の状況を確認し、長時間労働の是正にむけて、取り組もう!

POINT

## <中小企業>60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が引き上げられます!

2023年4月1日から、割増賃金の猶予措置が廃止され、  
中小企業においても、月60時間を超えた時間外労働を  
行った場合に支払う割増賃金の割合が50%に引き上げら  
れます。確実な引き上げにむけて取り組みましょう!

※60時間以下は25%から変更ありません



POINT

## 労働時間制度の適正化にむけて取り組もう!

労働時間の客観的な把握や適正な管理の徹底、労働時間制度に関する運用実態の把握および  
適正な運用にむけた取り組みを進めましょう!

### 労働時間の 適正な管理!

テレワークなどを含め、あらゆる働き方において、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!

### 労使協議等における 確認!

労働時間制度の運用実態の把握や適正な運用にむけて、日常的な労使協議等で確認しましょう!

### 健康・福祉確保措置の 実施!

健康・福祉確保措置が確実に実施されているか、定期的な確認しましょう!

### 裁量労働制に対する 取り組み

- 理解・納得の上での制度適用
- 適用労働者の健康確保と適正な処遇の確保
- 労使委員会等による適正運用の確保

POINT

## 36協定の点検・見直し、適正な締結をしよう!

36協定等を締結する際は、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、その都度確認しましょう。

### 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。

#### <過半数代表者を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
- ☑ 選出時にすべての労働者が参加し、民主的な手続きがとられていること
- ☑ 管理監督者ではないこと

#### 36協定締結時のチェックポイント

- ☑ 時間外・休日労働をさせる必要のある具体的な事由と業務の種類を定めよう
- ☑ 業務の棚卸し、人員体制の見直しなどを行い、時間外・休日労働を必要最小限に留めるように努めよう
- ☑ 限度時間(月45時間、年360時間)以内で結びましょう
- ☑ やむを得ず、「特別条項」付き36協定を結ぶ場合でも、限度時間にできる限り近づけるようにしましょう

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!



Topic

### 会社の組織再編等に備えて、 労働者保護ルールを確認しよう

会社の事業再編や倒産が起きた時の労働者保護ルールってどうなっているの?

連合  
特設ページ



日本労働組合総連合会 (連合)

連合  
ホームページ



連合労働相談  
ページ



Action!

36

同一労働  
同一賃金

# の職場定着を図ろう!!

無期転換労働者も含め、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保にむけて、  
労働組合として、職場実態を把握し、待遇改善に取り組もう！

**同一労働同一賃金**に関する法整備により、同じ職場で働く正社員と、「パートタイム」「有期雇用」「派遣」労働者との雇用形態の違いによる不合理な待遇差が禁止されています。



詳しい  
情報は  
こちらから



各種手当や福利厚生などに加え、在宅勤務やサテライトオフィス勤務などのテレワーク勤務制度の適用も含め、**あらゆる待遇**が対象となります。



## パート・有期雇用労働者に対する取り組み



check/

STEP 1	正社員とパート・有期雇用労働者の待遇について、就業規則や就労実態を確認しましょう	✓
	職場集会やアンケートなどを通じて、待遇に関する要望や課題を把握しましょう	✓
STEP 2	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」等についても、待遇差がある場合は、それが不合理なものになっていないか確認しましょう	✓
STEP 3	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、是正にむけた団体交渉や労使協議を行いましょ	✓
STEP 4	事業主に対して、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	✓



## 派遣労働者に対する取り組み



### 派遣元労働組合

- ✓ 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**」のどちらかを労使協議で決定しましょ
- ✓ 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

### 派遣先労働組合

- ✓ 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・協議しましょ
- ✓ 派遣労働者の待遇改善が可能な水準で派遣料金を設定するよう、自社に求めましょ
- ✓ 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