

# 長時間労働の是正に向けて 取り組みの一層の前進を！

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、  
職場の状況を確認し、長時間労働の是正の取り組みを一層前進させよう！



## 労働時間制度の 適正な運用を徹底しよう！

長時間労働の是正に向け、労働時間に関する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

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！

### ☑ 労使協議等における確認・見直しを進めよう

日常的な労使協議等を通じ、労働時間制度の運用実態と課題を把握し、適正運用に向けて見直しを進めましょう！

### ☑ 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求めましょう！

### ☑ 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

裁量労働制改正のポイント (2024年4月施行)

▶ 専門型 ▶ 本人同意の義務化

▶ 企画型 ▶ 労使委員会による実態把握・運用改善など

▶ 共通 ▶ 健康・福祉確保措置のメニューの充実

詳細はこちら



## 36協定の適正な締結のための 点検・見直しに取り組もう！

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。

### 📝 36協定締結時のチェックポイント

- ☑ 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、時間外労働等を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

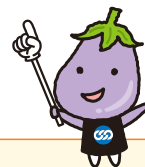
連合は「36協定の適切な締結」を推進しています。

### 👉 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。

#### 過半数代表者の選出・チェックポイント

- ☑ 事業場の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て民主的な手続がとられている
- ☑ 管理監督者ではない



### 👉 職場の仲間づくりを進めよう！

➡ 会社全体では過半数労働組合であっても、事業場では過半数を上回っていない場合がありますので、職場の実態を確認し、労働組合の仲間づくりを進めましょう！

詳細はこちら



Action!

36



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



# 同一労働同一賃金の 職場での定着をはかろう！

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保にむけ、労働組合として、  
職場実態と就業規則を把握し、職場全体の処遇改善に取り組みましょう！

同じ職場で  
働く仲間の  
処遇改善を!!



R&PV

同一労働同一賃金の法整備により、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ました。

各種手当・福利厚生だけではなく、テレワーク制度や福利厚生施設の利用など、「あらゆる待遇」が対象になります。

## パート・有期雇用労働者の取り組み

### ステップ1

- パート・有期雇用労働者と正社員の待遇について、就業規則や就業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。

### ステップ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。

### ステップ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う。

### ステップ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う。
- 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う。

## 派遣労働者の取り組み

### 派遣元

- 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定で決定しましょう。
- 派遣労働者に対する待遇および待遇差の説明を徹底しましょう。

### 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・協議しましょう。
- 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。

各チェックリストに沿って、自分の職場を確認してみよう



こちらも重要!

会社の事業再編や倒産時に備えるために必要な組合活動って?



実際に事業再編や倒産が起こったときの労働者保護ルールとは?

〈連合〉  
モデル労働協約指針  
企業組織再編と倒産・再建時への対応のポイント編

