

# 「働き方改革」の対応はお済みですか？今すぐチェックを！

作成：鳥取働き方改革推進会議

## 労働時間 法制への 対応

Q 残業する場合、「36協定」を結んでいますか？

はい  
 いいえ -----> 裏面1へ

Q 時間外労働の上限の時間をご存じですか？

はい  
 いいえ -----> 裏面1へ

Q タイムカード・ICカード等で労働時間管理を行っていますか？

はい  
 いいえ -----> 裏面2へ

## 有給休暇 の確実な 取得

Q 年5日の確実な有給休暇の取得についてご存じですか？

はい  
 いいえ -----> 裏面3へ

Q 有給休暇管理簿を作成していますか？

はい  
 いいえ -----> 裏面4へ

## 職場の ハラスメント 対策

Q 「セクハラ、マタハラ、パワハラなどを行ってはならない」ことについて、労働者全員に周知・啓発していますか？

はい  
 いいえ -----> 裏面5へ

Q セクハラ、マタハラ、パワハラの行為者について、対処の方針や内容を規定していますか？

はい  
 いいえ -----> 裏面5へ

Q セクハラ、マタハラ、パワハラなどの相談窓口を定め、周知していますか？

はい  
 いいえ -----> 裏面5へ

## 同一労働 同一賃金

Q 非正規雇用労働者（パート、契約社員など）は、いますか？

はい -----> 次のQへ  
 いいえ  
→チェック終了です

Q 正社員と非正規雇用労働者の待遇に違いはありますか？

はい -----> 次のQへ  
 いいえ  
→チェック終了です

Q 待遇の違いが、働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？

はい  
 いいえ -----> 裏面6へ

Q 待遇の違いについて労働者に説明できるよう、整理していますか？

はい  
 いいえ -----> 裏面6へ

詳しくは…

鳥取労働局HP内



働き方改革関係

ご相談は…

[鳥取労働局 雇用環境・均等室]

☎ 0857-29-1709

[働き方改革サポートオフィス鳥取]

☎ 0800-200-3295

## 1 時間外労働の上限規制

- 時間外・休日労働をさせるためには、時間外・休日労働協定（36協定）の締結及び労働基準監督署への届出が必要です。時間外労働の原則となる**上限時間は、1か月45時間・1年360時間**です。（対象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制による場合の上限は、1か月42時間・1年320時間です。）
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも
  - ・年720時間以内（時間外労働のみ）
  - ・単月100時間未満（時間外労働＋休日労働）
  - ・2～6か月平均で月80時間以内（時間外労働＋休日労働）
 を守らなければなりません。また、原則である**月45時間を超えることができるのは年間6回まで**です。
- 「建設事業」、「自動車運転の業務」、「医師」等については、適用猶予措置が終了し、令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始されました（一部例外あり）。新しい規制内容は、右のQRコード先でご確認ください。



## 2 労働時間の状況を客観的に把握するよう企業に義務付け

- 健康管理の観点から、使用者は全ての労働者（裁量労働制が適用される人や営業職、管理監督者も含む）の労働時間の状況を、客観的な方法（タイムカード・ICカード等）その他適切な方法で把握し、3年間保存しなければなりません。

## 3 年5日の年次有給休暇の確実な取得

- 労働者（パート・アルバイト等すべての労働者が対象）が雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した場合には、使用者は法定の年次有給休暇を与えなければなりません。
- 年次有給休暇が年間に10日以上付与される労働者について、**年5日の年次有給休暇を時季を指定して取得**させることが、2019年4月から使用者に義務付けられました。
- 自ら請求・取得している労働者、計画年休等で年5日以上取得している労働者を除き、使用者は取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「パゆう」ちゃん

## 4 年次有給休暇管理簿の作成

- 使用者は、労働者（パート・アルバイト等すべての労働者が対象）ごとに年次有給休暇管理簿（取得時季・日数及び基準日を明らかにしたもの）を作成し、3年間保存しなければなりません。

## 5 職場におけるハラスメント対策について

- セクハラ・マタハラなどのハラスメントに加えて、職場におけるパワーハラスメント（職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの）対策が事業主の義務になりました。
- 事業主の方針の明確化と行為者への対処方針・内容の規定化及びその周知・啓発、相談（苦情を含む）に適切に対応するために必要な体制の整備、職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応、併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止）等、必ず講じなければなりません。

## 6 パートタイム・有期雇用労働法により正社員と非正規社員（短時間・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差を禁止

- 同一企業内の正社員と非正規雇用労働者の間で、基本給、賞与等あらゆる待遇について不合理な差を設けることが禁止され、2021年4月1日に全面施行されました。
- 厚生労働省では、事業主の皆様に取り組んでいただきたい手順をまとめた「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を作成しています。この手順書の内容に沿って、自社の待遇についての点検をお願いします。

