

鳥取働き方改革推進会議から



R3 働き方改革にチャレンジ WITH コロナ

鳥取働き方改革推進会議（以下「会議」という。）は、中小企業における働き方改革の円滑な取組を実現するため、鳥取県における働き方に関する課題や取組について、関係者相互の連携を深めることを目的としています。同会議において、作成したチェックリストで点検を実施していただき、必要があれば裏面を参考に改善に取り組んでいただくようお願いします。
働き方改革の対応はお済みですか？今すぐチェック！

1. 労働時間法制への対応について

- 問1. 36協定を結んだうえで残業を行っていますか？
 はい(問2へ) いいえ(裏面1へ)
- 問2. 36協定の上限の時間をご存じですか？
 はい(問3へ) いいえ(裏面1へ)
- 問3. 上限を超える場合、「特別条項付き」の36協定を結んでいますか？
 はい(裏面1へ) いいえ(裏面1へ)
- 問4. 1年間に10日以上の有給休暇が付与される全ての従業員に年5日の有給休暇を与える必要があることをご存じですか？
 はい(問5へ) いいえ(裏面2へ)
- 問5. 従業員ごとに有給休暇の管理簿を作成していますか？
 はい(問6へ) いいえ(裏面3へ)
- 問6. 全従業員の勤怠管理について、タイムカード・ICカード等の客観的な方法で行っていますか？
 はい いいえ(裏面4へ)

2. 同一労働同一賃金について

- 問1. 正社員と非正規労働者の待遇について、賃金（基本給）、手当（役職手当・通勤手当・精皆勤手当等）、賞与、福利厚生、その他（休憩室・更衣室・食堂利用、教育、訓練等）に違いを設けていますか？
 はい(裏面5へ) いいえ
 非正規労働者を雇用していない。（ここで終了です）
-  問2. 新型コロナウイルスの影響により休業した場合の休業手当の支払いについて、正社員には平均賃金の10割を支払うが非正規労働者には平均賃金の6割しか支払わない等の違いを設けていませんか？
 いる(裏面5へ) いない
-  問3. 新型コロナウイルスの影響による賃金の引下げや人員整理について、労働時間が短いことや労働契約に期間の定めがあることのみを理由に非正規労働者を対象にしていませんか？
 いる(裏面5へ) いない

3. 職場におけるパワーハラスメント対策について

- 問1. パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発していますか？
 はい いいえ(裏面6へ)
- 問2. パワーハラスメントの相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知していますか？
 はい いいえ(裏面6へ)

※ 1.労働時間法制への対応について の問1～問6のうち「いいえ」が1つ以上の場合、 2.同一労働同一賃金について の問1～3のうち、「はい」又は「いる」が1つ以上の場合、

3. 職場におけるパワーハラスメント対策について の問1～2のうち「いいえ」が1つ以上の場合には対応が必要です。

鳥取労働局HP内 [働き方改革関係](#) → R3鳥取働き方改革関連法自主点検票 で詳しく説明していますのでご参照ください。

「裏面」

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。

（1年単位の变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）

 わかりやすい解説 

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。大企業については2019年4月1日から、中小企業は2020年4月1日から施行されました。

2 「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。

 わかりやすい解説 

3 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。

（2019年4月から義務付けられました）

 わかりやすい解説 

4 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。（2019年4月から義務付けられました）

5 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。

コロナ影響下においても、非正規労働者という理由のみで正社員との間に休業手当に差を設けたり、人員整理の対象とすることは、不合理と評価され法違反になる可能性があります。

同一労働同一賃金ガイドラインでは、いかなる待遇差が不合理なものか、いかなる待遇差が不合理なものではないのか、原則となる考え方及び具体例を示しています。

 ガイドライン 

 チェックツール 

 点検・検討マニュアル 

 取組手順書 

6 職場におけるパワーハラスメント対策について

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であり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの）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及びその周知・啓発、相談（苦情を含む）に応じ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、併せて構べき措置（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。

大企業は2019年6月1日から、中小企業は2022年4月1日から施行。

 ハラスメント対策 

（働き方改革全般の相談等お問い合わせ先）

鳥取労働局雇用環境・均等室 電話0857-29-1709

働き方改革サポートオフィス鳥取 電話0800-200-3295

（鳥取働き方改革推進会議構成員）

鳥取労働局、鳥取県、鳥取県内の市町村、（一社）鳥取県経営者協会、鳥取県商工会議所連合会、鳥取県中小企業団体中央会、鳥取県商工会連合会、日本労働組合総連合会鳥取県連合会、（一社）鳥取県労働基準協会、（大）鳥取大学、（株）鳥取銀行、鳥取信用金庫、（福）鳥取県社会福祉協議会、鳥取県教育委員会、（一財）鳥取県労働者福祉協議会、中国経済産業局、鳥取県社会保険労務士会、働き方改革サポートオフィス鳥取、鳥取産業保健総合支援センター、中国税理士会鳥取県支部連合会、鳥取県よろず支援拠点



パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「バゆる」ちゃん