



連合奈良の日

新型コロナウイルス感染症の対応として街頭宣伝については中止としました。代替行動として連合奈良You Tubeチャンネルで、各地協では新聞折込による「労働相談ホットライン」の周知を図りました。

連合奈良の日 6月のテーマ



女性のための
連合全国一斉集中
労働相談
ホットライン

男性の方も
お気軽に！

「職場」で「悩む」あなたを応援します！

連合奈良 毎月5日は 連合奈良の日です

女性のための
連合全国一斉集中
労働相談
ホットライン

2020年 15日(月)・16日(火)
6月 10:00~19:00
フリーダイヤル
0120-154-052

「職場」で「悩む」
あなたを応援します

毎月5日を連合奈良の日と定めて街宣活動を中心に活動を続けてきましたが、新型コロナウイルス感染の拡大の影響で情報発信の方法としてYou Tubeによる動画配信によって新しい情報宣伝の形ができたと言えます。また、新聞折込によって駅前街宣では配布で

きなかった地域へ連合の情報を伝えることができず。これまでの活動に加えてYou Tubeチャンネルの周知も大切な取り組みになります。連合奈良You Tubeチャンネル



「同一労働同一賃金」について考える

「同一労働同一賃金」に向けて

正社員と非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者)間の不合理な待遇差の解消(いわゆる「同一労働同一賃金」)が求められます。

施行 大企業:2020年4月1日~ 中小企業:2021年4月1日~

事業主に求められることは?

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、**不合理な差を設けることが禁止**されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



不合理な待遇差とは?

短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、**正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント!**

例えば、**基本給**を労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

【問題となる例】

- ・能力・経験に応じて基本給を支給する場合、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員の経験は現在の業務に関連が無い。
- ・正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

コロナ、コロナで足元の対策・目の前の対応に追われて新たな労働法制について話し合う時間、考える時間が無かったので

はないでしょうか？
私たち働くもの全てに関わることです。
中小企業は2021年からの施行ですが、
今から実態に即した課題を抽出して備えておくことが重要です。



コロナ後の働き方

コロナ禍で仕方なく始めたリモートワーク、在宅勤務の成功(思いのほかうまく機能した)話が報道され、早くもコロナ後の働き方が激変する・・・かのように言われている。確かにリモートワークの環境整備に投資は必要だが、通勤費用や家賃の高いオフィスが要らなくなったり今の広さは不要といったことが指摘されている。

これが全国に波及するのにどれくらいの時間を要するのか、はたまた実際には今と変わらない環境に落ち着くのか。

生活拠点、通勤、仕事効率などなど良い点が強調されるが、東京一極集中、大都市集中のビジネス環境が緩和されたらもう少し地方が活性化するのかもしれない。

いずれにしても、コロナ後の働き方を自分なりに想像してみることも新たな創造につながるかもしれない。