

# パートタイム・有期雇用労働法等説明会



## オンライン開催！

貴社の非正規社員の処遇をチェックし、

同一労働同一賃金の実現に向けた見通しを立ててみましょう！

令和3年4月1日より中小企業にも適用となるパートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）への対応をはじめ、今後約2年のうちに全面施行される改正労働施策総合推進法（職場におけるパワーハラスメント防止措置）、改正女性活躍推進法などの各法律等について概要をオンラインでご説明いたします。

なお、当説明会は令和3年2月10日、17日、25日、3月9日の各日に実施した参集型説明会と同じ内容となりますので、お申込みの際はご留意願います。

### 開催日時・対象者・定員

第1回	令和3年 3月18日（木）	13：30	中小企業の事業主、 人事担当者等 各回50名 (先着順)
第2回	3月26日（金）	～15：40（予定）	

### 内 容（第1回、第2回とも同じ内容です）

#### パートタイム・有期雇用労働法対応のための実務（取組手順書の解説）（75分）

- ★令和3年4月1日より中小企業に適用される、パートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金の考え方を、取組手順書を通して分析・把握していきます。
- ★途中、一部演習形式となります。演習中はお電話によりご質問をお受けします。

#### 育児・介護休業法施行規則の改正について（20分）

- ★令和3年1月1日より適用された育児・介護休業法の施行規則における、子の看護休暇及び介護休暇の時間単位取得についてご説明します。

#### 職場におけるパワーハラスメント防止措置等について（20分）

- ★令和4年4月1日より中小企業にも適用される（大企業は令和2年6月1日より適用）、改正労働施策総合推進法における、職場におけるパワーハラスメント防止措置義務についてご説明します。

#### 改正女性活躍推進法について（10分）

- ★令和4年4月1日より101人以上規模企業に適用が拡大される、改正女性活躍推進法の概要をご説明します。

★事前のお申し込みが必要です。詳細は裏面をご覧ください。

お問い合わせ先

滋賀労働局雇用環境・均等室

TEL 077-523-1190 · FAX 077-527-3277

〒520-0806 滋賀県大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階

# 説明会への参加申し込み方法

お申し込みは、以下の URL 又は QR コードの申し込みフォームからお願いします。

申し込み URL <https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou25/kokin>



※恐れ入りますが、1社につき1名様までのお申し込みでお願いいたします。

※説明会の録音、録画等はご遠慮ください。

## ご参加にあたってのお願い

- 説明会の受講に必要な資料を上記申し込みページからダウンロードし、プリントアウトいただいたうえでご参加ください。
- 説明会の録音や録画は一切禁止します。
- 「オンラインによるセミナー利用規約」(上記申し込みページに掲載)への同意が必要です。
- ご登録いただいたメールアドレスにて、説明会参加に必要となる「ID」、「パスコード」及び参加方法等をご案内します。前日までに届かない場合は、お手数ですが当室あてお電話 (TEL : 077-523-1190) にてお問い合わせください。
- キャンセルされる場合には当室あてお電話 (TEL : 077-523-1190) にてご連絡をお願いします。
- 説明会当日は、ご案内した「ID」、「パスコード」を入力の上、参加してください。  
(説明会当日は開始時刻 30 分前より参加可能です。)
- スマートフォン又はタブレットから Zoom を使用する場合は、アプリをインストールし、説明会当日はアプリから参加してください。パソコンで Web ブラウザから Zoom を使用する場合はインストール不要です (パソコンからの視聴を推奨します)。
- いずれの端末を使用する場合でも、Zoom のアカウント登録は不要です。
- ネット環境は利用者様ご自身で準備いただく必要があり、通信機器・通信料等の費用は利用者様のご負担となります。

### ☑Zoom のインストールはこちら

(アカウント登録は不要です)

Android 端末をお使いの方	iPhone/iPad をお使いの方

### ☑パソコンからの参加はこちら

こちらの URL から参加してください
<a href="https://zoom.us">https://zoom.us</a>



## ■ 雇用環境・均等行政関連法令の当面の改正予定 ■ (R3.1.1)

令和2年4月1日以後、当室で所掌する法令等の改正が複数予定されていますが、それぞれの法令で定める企業規模等の要件により、法律の適用時期が異なりります。以下のチャートにより、貴社ではいつ、どの法律が適用になるか確認いただき、ご準備いただければ存じます。ご不明な点がございましたら、滋賀労働局雇用環境・均等室（TEL：077-523-1190）までお問い合わせください。

### 別紙

#### チエック1 貴社は、大企業ですか？ 中小企業ですか？

##### 【確認ポイント】

##### ★ 中小企業の範囲

「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが表の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。中小企業に該当しない場合は、大企業となります。

#### チエック2 貴社の「常時雇用労働者」は、次のいずれになりますか？

①301人以上 (3)100人以下

##### 【確認ポイント】

★ ここでいう「常時雇用する労働者」とは、女性活躍推進法における定義によります。  
★ 正社員の他、パート・契約社員等の名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含みます。

##### ★ 期間の定めなく雇用されている者

・一定の期間を定めて雇用されている者であつて、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれるもの

#### チエック3 いつ、どの法律が適用になるか、貴社の企業区分によりご確認下さい。

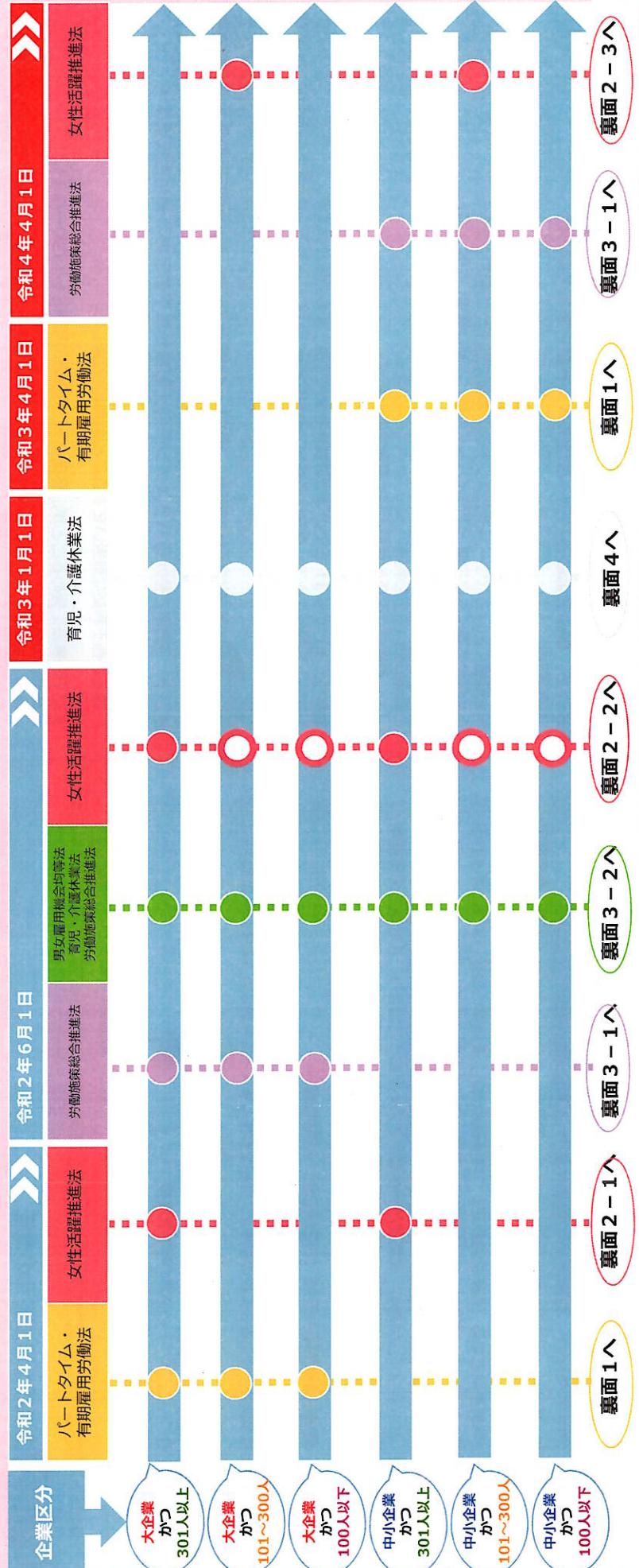
業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

※業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

##### 「常時使用する労働者」

★ 臨時の間に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。パート・アルバイトである場合、臨時使用する労働者数に算入します。

★ 資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。このため、例えば、出資持分のある医療法人は出資金と労働者数の双方を確認して、それ以外の医療法人は労働者数のみで判断します。



## 1 パートタイム・有期雇用労働法の改正

大企業：令和2年4月1日から 中小企業：令和3年4月1日から

### ポイント1 パートタイム・有期雇用労働者に対する不合理な待遇差の禁止

- 同一企業内において、正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者との間に、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁  
止されます。
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」を法律に整備します。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるか等を例示します。

### ポイント2 パートタイム・有期雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化

- 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めががあった場合は、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。
- 説明を求めた労働者に対する不利益取扱いはできません。

### ポイント3 裁判外紛争解決手続（行政ADR）※の整備等

- 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。  
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。
- ※行政ADRとは事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことです。

まずは取り組んでいただきたいのは・・・

- 従業員の雇用形態を確認
- 雇用形態ごとに、すべての待遇の有無を確認
- 待遇差がある場合には理由を確認
- 説明に向けた理由の整理

### 3-1 労働施策総合推進法の改正

中小企業：令和4年4月1日から

### ポイント1 事業主によるパワーハラスメント防止措置の義務化

- 事業主は、パワーハラスメントを防止する以下の措置を必ず講じなければなりません。
  - 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
  - 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
  - 併せて講すべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

★職場におけるパワーハラスメントとは…

- 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る、1)から3)までの3つの要素をすべて満たすものを言います。
- なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

### 3-2 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正

すべての企業：令和2年6月1日から

### ポイント 職場におけるハラスメント防止対策が以下のとおり強化されます！

- 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- 労働者が職場におけるハラスメントに対する相談を行ったこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取扱いをすることは禁止されました

### 2-1 女性活躍推進法の改正

301人以上企業：令和2年4月1日以降が始定期となる一般事業主行動計画に適用

### ポイント 数値目標を2つ以上定める必要があります！

- 一般事業主行動計画の策定にあたり、数値目標を、以下の①及び②の項目についてそれぞれ1つ以上（合わせて2つ以上）定める必要があります。
  - 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
  - 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

### 2-2 女性活躍推進法の改正

ポイント1→301人以上企業：令和2年6月1日から ポイント2→すべての企業

### ポイント1 女性的活躍に関する情報公表も2つ以上行う必要があります！

- 女性の活躍に関する情報公表についても、以下の①及び②の項目についてそれぞれ1つ以上（合わせて2つ以上）行う必要があります。
  - 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
  - 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

### ポイント2 「ブランチナえるぼし」認定の創設

- えるぼし認定企業のうち、一定の要件を満たした場合に認定されます。

### 2-3 女性活躍推進法の改正

101~300人企業：令和4年4月1日から

### ポイント 対象事業主の拡大

- 常時使用する労働者数が101人以上300人以下の事業主についても、一般事業主行動計画の策定・届出や女性の活躍に関する情報公表が義務になります。

※詳細は右記のサイトへ。

## 3-1 労働施策総合推進法の改正

大企業：令和2年6月1日から 中小企業：令和4年4月1日から

### ポイント1 事業主によるパワーハラスメント防止措置の義務化

- 事業主は、パワーハラスメントを防止する以下の措置を必ず講じなければなりません。
  - 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
  - 職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
  - 併せて講すべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

★職場において行われる

- 職場におけるパワーハラスメントを背景とした言動であって、  
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る、1)から3)までの3つの要素をすべて満たすものを言います。
- なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

### 3-2 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正

すべての企業：令和2年6月1日から

### ポイント 職場におけるハラスメント防止対策が以下のとおり強化されます！

- 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- 労働者が職場におけるハラスメントに対する相談を行ったこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取扱いをすることは禁止されました

●以下の事項に努めることができます、事業主及び労働者の責務として定められました。

- 【事業主の責務】
  - 職場におけるハラスメントを行っていないことその他の職場におけるハラスメントに起因する問題（以下、「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
  - 自社の労働者が他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること
  - 事業主自身（法人の場合にはその役員）が、ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと
  - 【労働者の責務】
    - ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者（※）に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること
- ※取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます

※詳細は右記のサイトへ。

- 自社の労働者が他社の労働者にセクシユアルハラスメントの事実確認や再発防止といった他社の雇用管理上の措置の実施に関して必要な協力を求められた場合には、これに応じるよう努めることとされました。
- 職場におけるハラスメント防止のために
- あかるい職場応援団

## 4 育児・介護休業法の改正

すべての企業：令和3年1月1日から

- ポイント 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！  
時間単位で取得可能となることにより、これまで対象外であった、所定労働時間が1日4時間以下の労働者も取得が可能となります。

女性活躍推進法特集ページ

※詳細は右記のサイトへ。