

埼玉労働局雇用環境・均等室からのお知らせ

- 1 パートタイム・有期雇用労働者を雇っている
- 2 パワーハラスメント対策がこれからの
- 3 女性活躍推進法に基づく取組の準備がこれからの

中小企業事業主[※]の皆様へ

※従業員数概ね
101人以上300人未満

改正パートタイム・有期雇用労働法、改正労働施策総合推進法、改正女性活躍推進法、改正育児・介護休業法
2021年4月、2022年4月 法改正に向けた実務対応のご案内

1 パートタイム・有期雇用労働法（中小企業への適用 2021年4月1日）

(1) 不合理な待遇差の禁止（いわゆる「同一労働同一賃金」）

事業主は、基本給や賞与、手当など、あらゆる待遇について、個々の目的や性質に照らして正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けることが禁じられています。

具体的には次のような作業が必要となります。

| | | |
|-----|---|---|
| 手順1 | 労働者の雇用形態を確認しましょう | 社内で短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？ |
| 手順2 | 待遇の状況を確認しましょう | 短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに賃金（賞与・手当含む）や福利厚生などの待遇について、 正社員と取扱いの違いがあるか 確認しましょう |
| 手順3 | 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう | 働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。 そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、 「不合理ではない」と言えるか 確認します。なぜ待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。 |
| 手順4 | 手順2と3で待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう | 事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差との内容やその理由について、 労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。 短時間労働者・有期労働者の社員タイプごとに正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。 |

以下のサイトを参考に取組を進めましょう。

- 職務分析・職務評価サイト <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>
↑パートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給を、正社員と比較しながら点検することができます。
- 法対応チェックツール <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>
↑パートタイム・有期雇用労働法や労働基準法等への自社の対応状況を点検することができます。
- パート・有期労働ポータルサイト <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>
↑取組のための各種マニュアルや他社の取組事例を紹介しています。

(2) 働き方改革推進支援センターをご活用ください

同一労働同一賃金の趣旨に沿った賃金規定の見直しなどのご相談に、社会保険労務士などの専門家が応じています。

埼玉働き方改革推進支援センター

相談方法 ①電話・メール ②センター来所 ③出張相談会 ④企業訪問

住所 〒 330-0843 さいたま市大宮区吉敷町 1 丁目 103 大宮大鷹ビル 306 号

TEL 0120-729-055 Mail hk11@mb.langate.co.jp

URL [http:// 埼玉働き方改革推進支援センター .site/index.html](http://埼玉働き方改革推進支援センター.site/index.html)

『相談無料』

オンライン
セミナーも
実施中です!!

2 パワーハラスメント対策

埼玉労働局にパワハラやいじめ・嫌がらせに関する相談が 3,800 件も寄せられています！(令和元年度)
パワハラは個人の尊厳や人格を傷つけるものであり、放置すると倫理的・道徳的な問題となるだけでなく、職場環境の悪化による生産性の低下をもたらします。また、会社が損害賠償責任を負うなどの法的な問題を生じさせることもあります。

パワハラ防止措置について、**中小企業事業主(次頁参照)**は2022年3月31日までは努力義務ですが、**2022年4月1日から義務化されます**ので、お早めに措置を講じる準備を始めてください。

事業主は**あらかじめ次の取組を行ってください**。

- ①パワハラの内容、行ってはならない旨の方針を明確化し、全労働者に周知・啓発すること。
- ②行為者については厳正に対処する旨の方針・対処の内容を文書に規定し、全労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定め、全労働者に周知すること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。パワハラが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。
- ⑤相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、全労働者に周知・啓発すること。
- ⑥事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、全労働者に周知・啓発すること。

パワハラの相談が寄せられた場合は、**事業主は次の措置を迅速かつ適切に行ってください**。

- ①事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ②事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ③事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ④再発防止に向けた措置を講ずること。

★**パワハラ**の定義、社員研修資料、マニュアルなどをご覧ください。

あかるい職場応援団サイト ハラスメント関係資料ダウンロード

URL <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>

★併せて**セクハラ**、**マタハラ**対策も取り組みましょう。ハラスメント防止措置チラシ例、規定例をご活用ください。埼玉労働局ホームページからダウンロードできます。

トップページ > 各種法令・制度・手続き > 職場におけるハラスメント防止対策

URL https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/harasumento.html

★中小企業の範囲

中小企業の範囲については、「**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**」のいずれかが以下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。(時間外労働の上限規制が2020年4月1日から適用される中小企業の範囲と同様です。)

「常時使用する労働者」の数は臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。なお、休業などの臨時的な欠員の人数については算入する必要があります。パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

| 業 種 | 資本金の額又は出資の総額 | | 常時使用する労働者数 |
|--------------------------|--------------|----|------------|
| 小売業 | 5,000 万円以下 | 又は | 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 |

【参考】パートタイム・有期雇用労働法の施行にあたっての中小企業の範囲
<https://www.mhlw.go.jp/content/000596564.pdf>

3 女性活躍推進法に基づく取組

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性活躍推進法が2016年4月1日から施行されています。

2022年4月1日から常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は**一般事業主行動計画を策定・周知・公表**するとともに、**女性の活躍状況を**対外的に**公表**することが**義務**となります。(300人以上企業については既に義務化されています。)

① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

- **状況把握**：自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。
- **課題分析**：把握した状況から自社の課題を分析してください。

② 状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表

● 行動計画の策定

①の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。

行動計画には**計画期間**、**数値目標 (1つ以上)**、**取組内容**、**取組の実施時期**を盛り込むことが必要です。

● 行動計画の社内周知、外部への公表

行動計画を自社の全ての労働者に周知し、外部に公表してください。

③ 行動計画を策定した旨の雇用環境・均等室への届出

行動計画を策定・変更したら、「一般事業主行動計画策定・変更届」を記載し、都道府県労働局雇用環境・均等室へ届け出てください。次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定・変更届と一体型の様式による届出が便利です。

④ 取組の実施、効果の測定

定期的に数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価しましょう。

⑤ 女性の活躍に関する情報の公表

自社の女性の活躍に関する状況について、求職者が簡単に閲覧できるよう公表してください。
「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

URL <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb>

★詳細は埼玉労働局ホームページをご参照ください。

トップページ > 各種法令・制度・手続き > 女性活躍推進法関係

URL https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/joseikatuyaku.html

4 時間単位の子の看護休暇、介護休暇

2021年1月1日より、労働者から時間単位の子の看護休暇、介護休暇の請求があった場合に事業主はこれを拒めないこととなります。埼玉労働局雇用環境・均等室では就業規則への育児・介護休業制度等の規定整備について御相談に応じています。

5 えるぼし・くるみん認定取得を目指しましょう！

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業、子育てサポートに一定基準以上の取組を行う企業については、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けるためには一定の基準を満たし申請する必要があります。認定取得をお考えの際は、お早めにご相談ください。

| | | |
|----------|---|---|
| プラチナえるぼし |  | えるぼし認定を受けた企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の基準を満たした場合に厚生労働大臣が認定します。 |
| えるぼし |  | 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に厚生労働大臣が認定します。評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。 |
| プラチナくるみん |  | くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定します。 |
| くるみん |  | 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定します。 |

お問合せ先は
こちら

埼玉労働局雇用環境・均等室

電話 048 (600) 6210

〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階