

愛媛労働局発表

令和2年12月16日

【照会先】

愛媛労働局雇用環境・均等室

室長 平井 千恵子

雇用環境改善・均等推進監理官 石川 三四郎

指導係主任 杉本 秀誠

電話 089 (935) 5222 (内線 422・424)

報道関係者 各位

パワーハラスメント防止対策及び同一労働同一賃金への取組み状況

～ 愛媛県内企業の自主点検結果を基に県内の進捗状況等を把握 ～

このたび、愛媛労働局（局長 縄田 英樹）は、令和2年6月1日から改正施行された労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止対策及び令和2年4月1日から施行されたパート・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金に関し、管内の企業を対象に自主点検を実施し、その結果を取りまとめました。

愛媛労働局では、今回の結果を踏まえながら、円滑な法の施行に向けて、リモート方式による説明会・相談会の開催など、引き続き積極的な周知・啓発に取り組んでいきます。

自主点検の概要

- 調査期間 令和2年9月18日～令和2年10月16日
- 調査対象 労働者数18人以上の愛媛県に本社機能等を有する企業 2250社
- 有効回答数 1143社（有効回答率 50.8%）
（内訳 大企業64社、中小企業1079社）

自主点検結果の概要

- パワーハラスメント防止対策（労働施策総合推進法）
 - 法に基づく指針に定められた具体的な措置については、「事後の迅速かつ適切な対応」を除き、「実施済み」とする企業がほぼ7割に達しており、一定の取組がされている。また、取組について「検討中」と回答した企業を含めると、ほとんどの企業で対策が進められている。
 - 大企業では、既に取組を実施した企業の割合が9割を超えているが、令和4年（2022年）3月31日まで防止対策の実施が努力義務とされている中小企業では、取組を実施した企業の割合が6割から7割で、取組がやや遅れている。
 - 事業主が行うことが望ましい取組である「自社の労働者以外の者へのハラスメント防止」や「他社労働者や顧客等からの被害防止の対策」は、企業規模にかかわらず「対応済み」の割合が2割前後と低く、取組が進んでいない。しかし、約4割の企業が対応を「検討中」と回答しており、

問題意識を持っていることが伺える。

(2) 同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）

- 同一労働同一賃金ガイドラインで示されている待遇のうち、正社員と短時間・有期雇用労働者との待遇差について、「対応済み」、「(検討した結果) 対応不要」、「見直し中」を合わせた回答がほぼ9割に達しており、改正法への対応が進んでいる。
- 「基本給」、「賞与」及び「手当」など賃金制度に関する検討が進んでいるが、検討の結果「対応不要」と回答する企業の割合が概ね4割を超えている。推定の域を出ないものの、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金格差の解消に慎重な企業が少なからず存在する可能性がある。
- 「休憩室」や「更衣室」、「慶弔休暇」など福利厚生措置に関する対応については、中小企業においても、6割以上の企業で取組が行われている。
- 個々の待遇について、「見直し中」と回答した企業の割合は、中小企業の方が高く、令和3年(2021年)4月からの法の適用にあわせて、処遇の改善を図ろうとする姿勢がみられる。

参考資料

1. 自主点検結果
2. 自主点検調査票（様式）
3. 各法の改正内容（労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法）
4. 取組支援措置の内容
5. 愛媛働き方改革推進支援センターのご案内（受託：愛媛県法人会連合会）

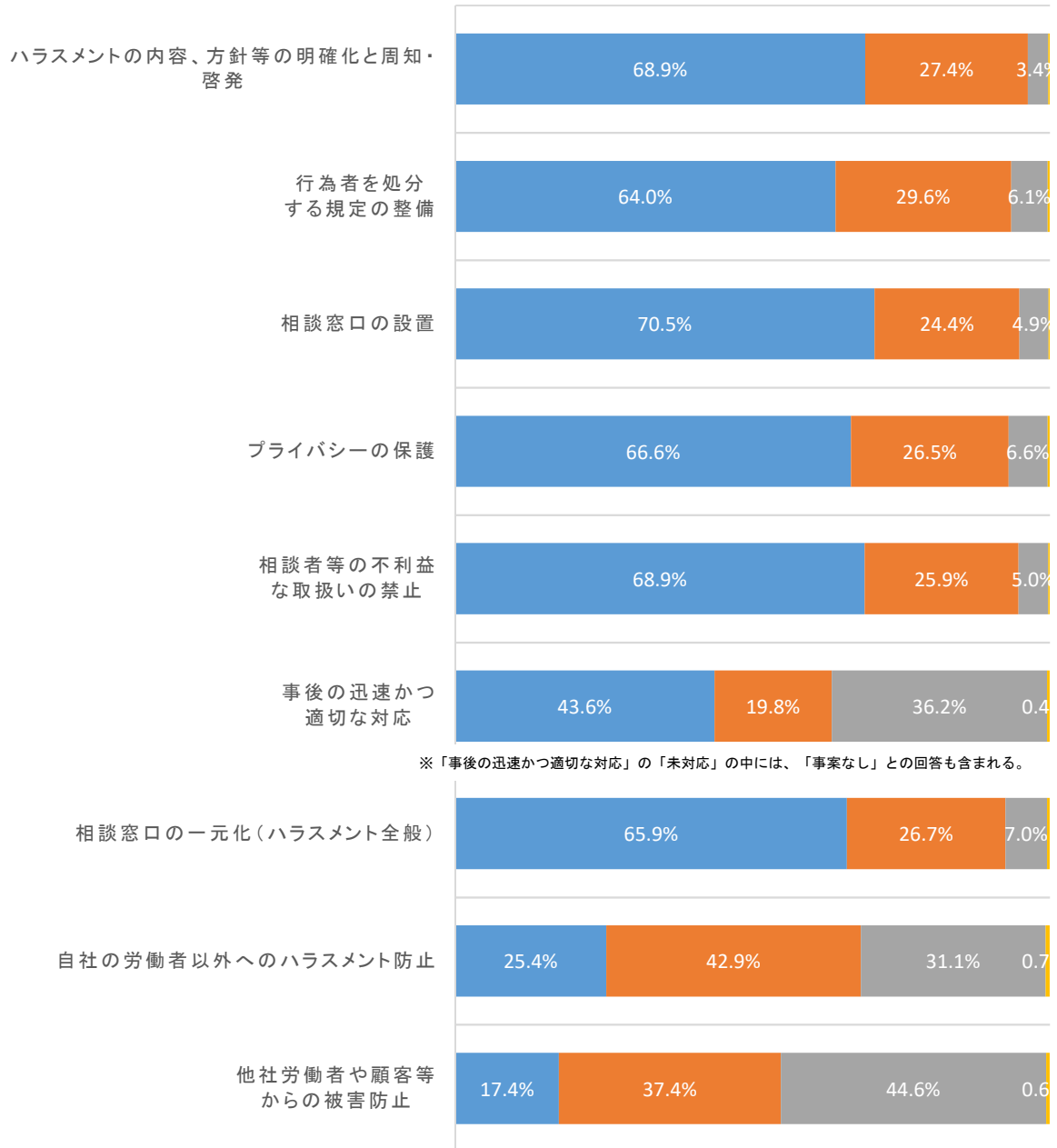


パゆうちゃん
(えひめ)

パワーハラスメント防止に関する取組

愛媛県内企業の取組状況

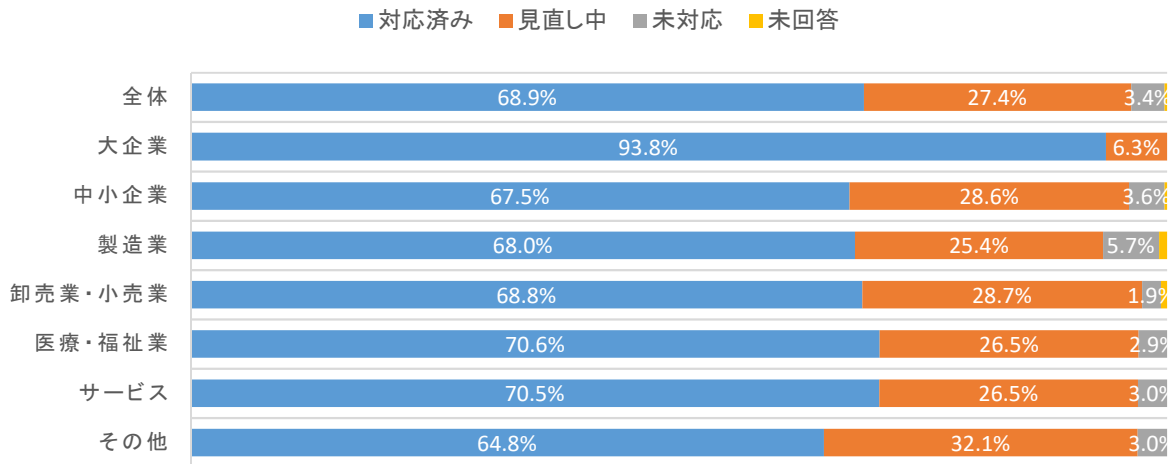
■実施済み ■検討中 ■未対応 ■未回答



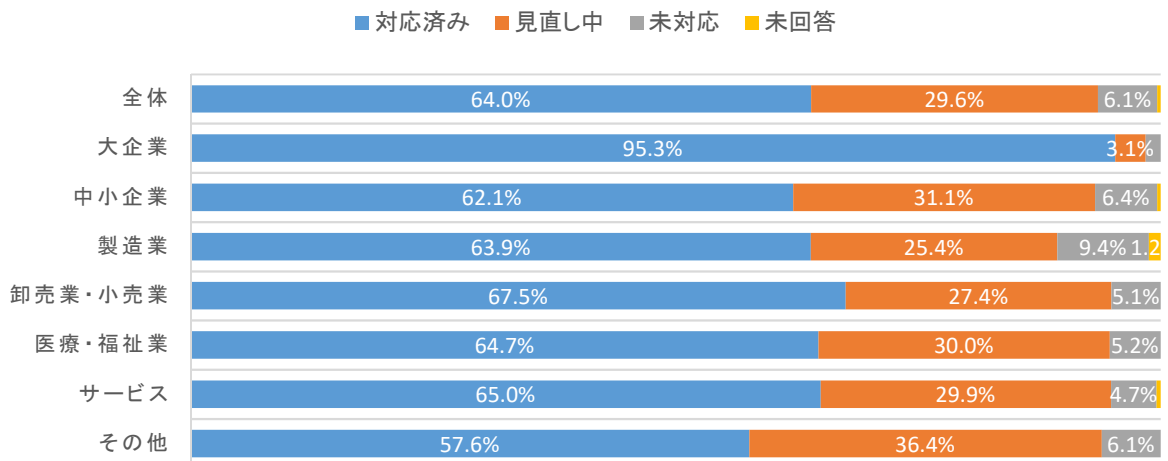
※「事後の迅速かつ適切な対応」の「未対応」の中には、「事案なし」との回答も含まれる。

事業主が講ずべき具体的措置

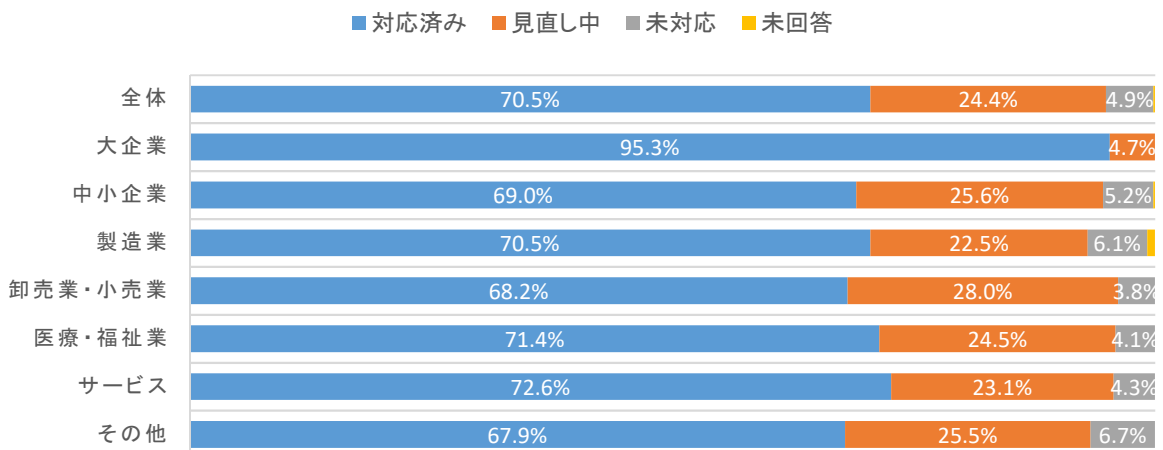
ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発



行為者を処分する規定の整備

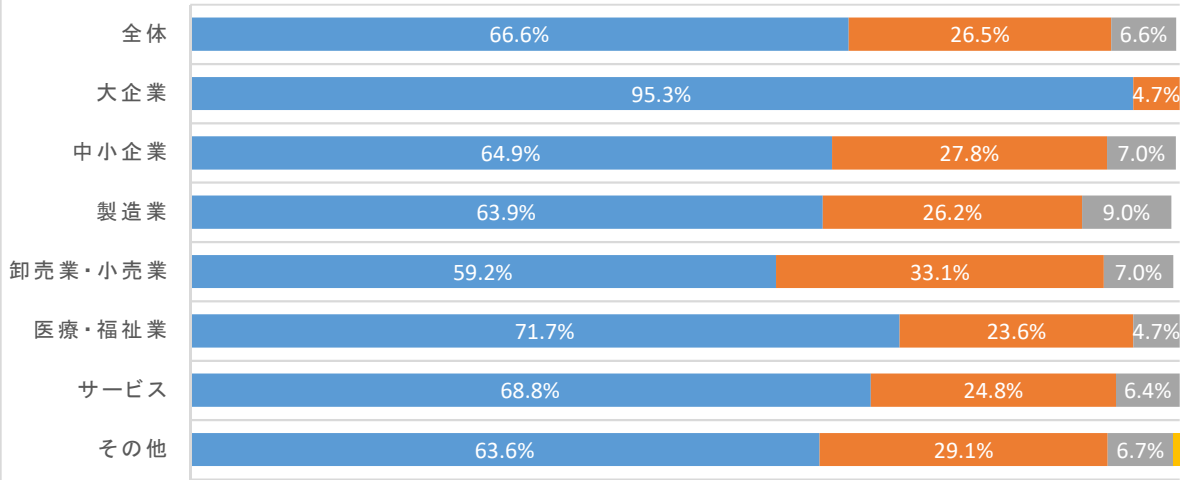


相談窓口の設置



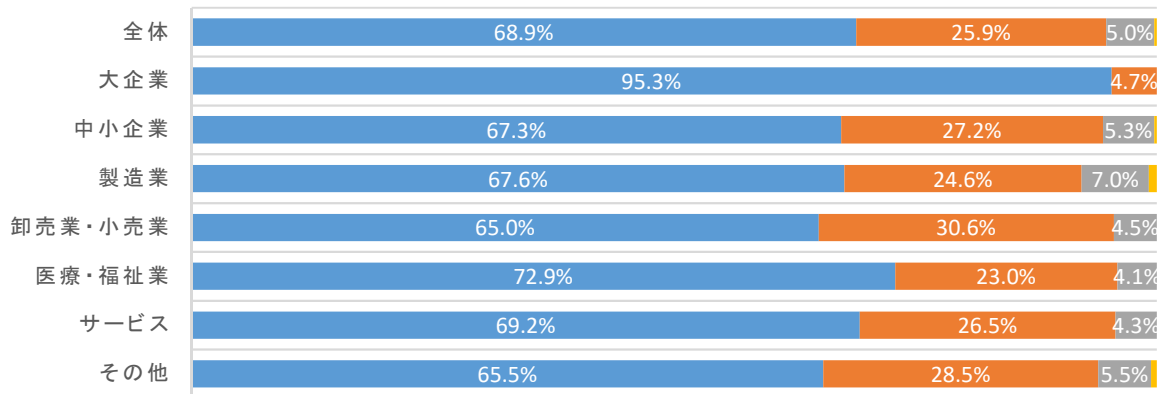
プライバシーの保護

■ 対応済み ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



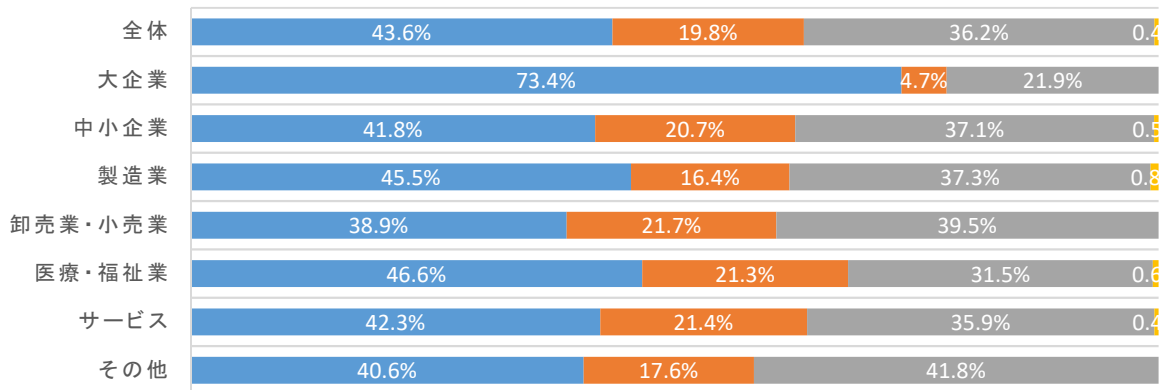
相談者等の不利益な取扱いの禁止

■ 対応済み ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



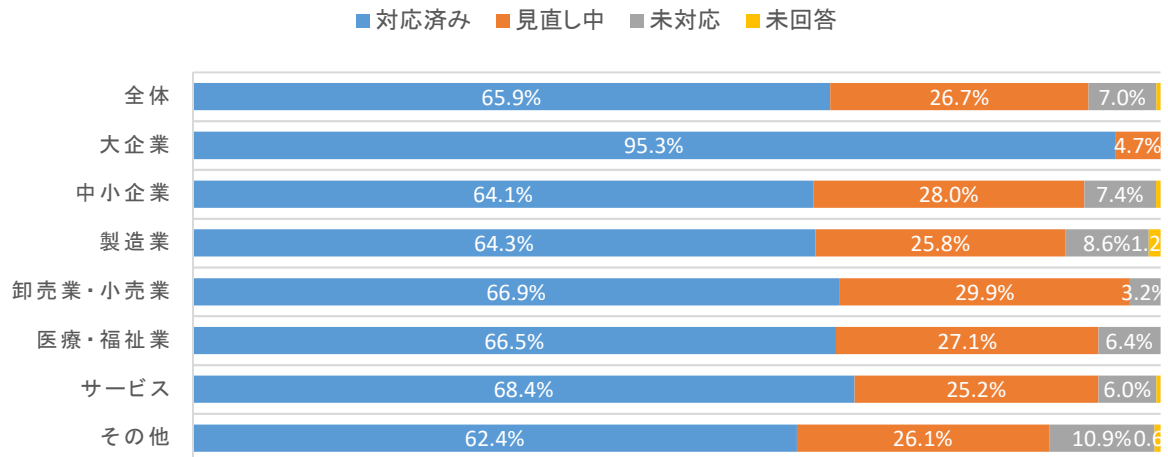
事後の迅速かつ適切な対応

■ 対応済み ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答

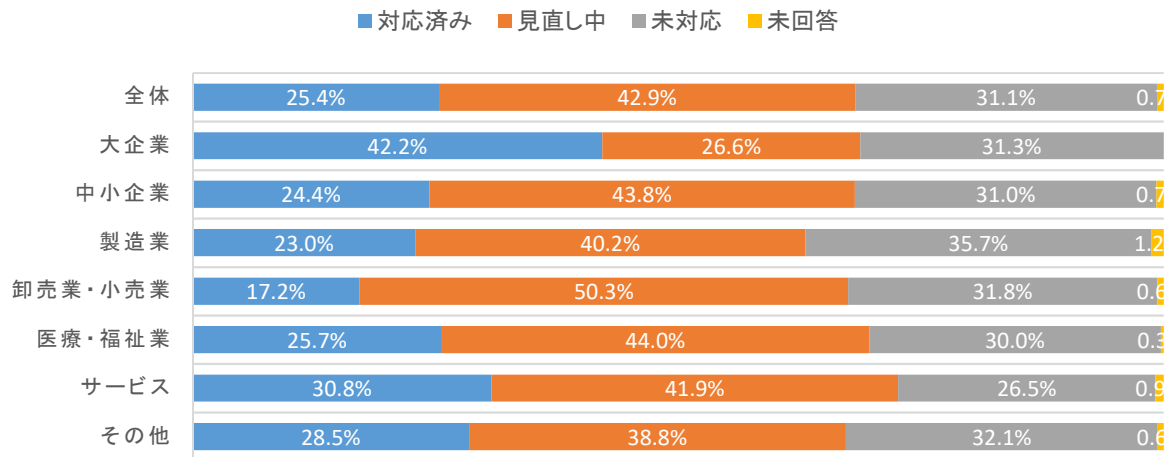


事業主が取組を行うことが望ましい措置

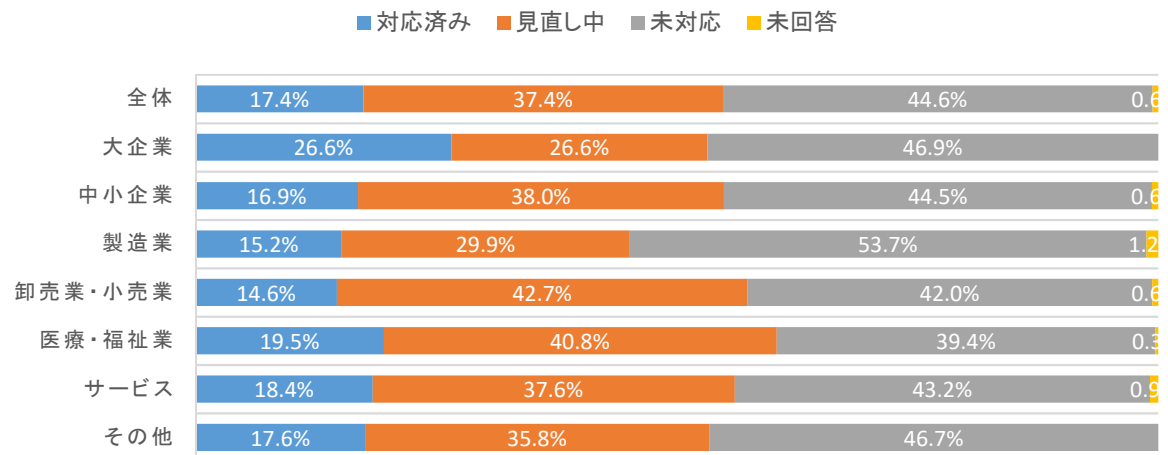
相談窓口の一元化（ハラスメント全般）



自社の労働者以外へのハラスメント防止

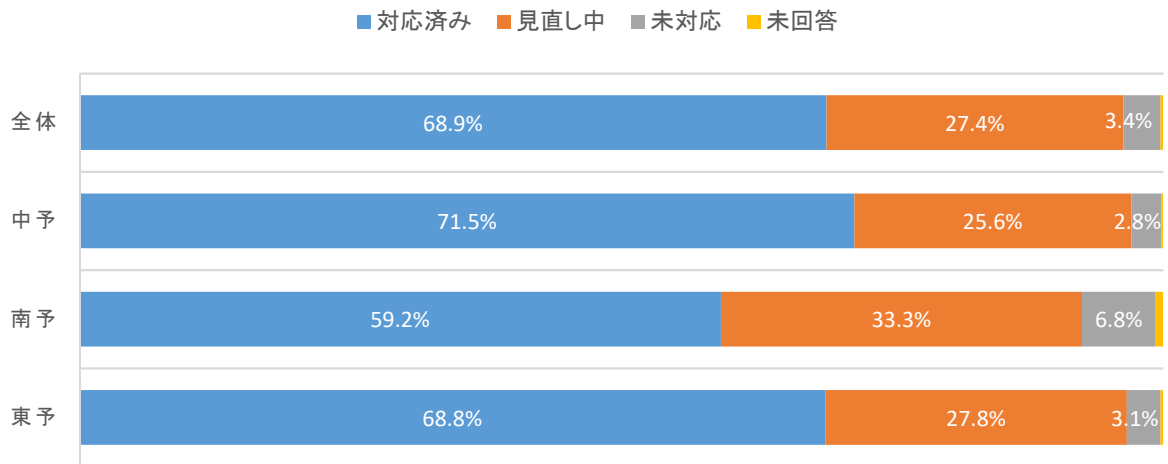


他社労働者や顧客等からの被害防止

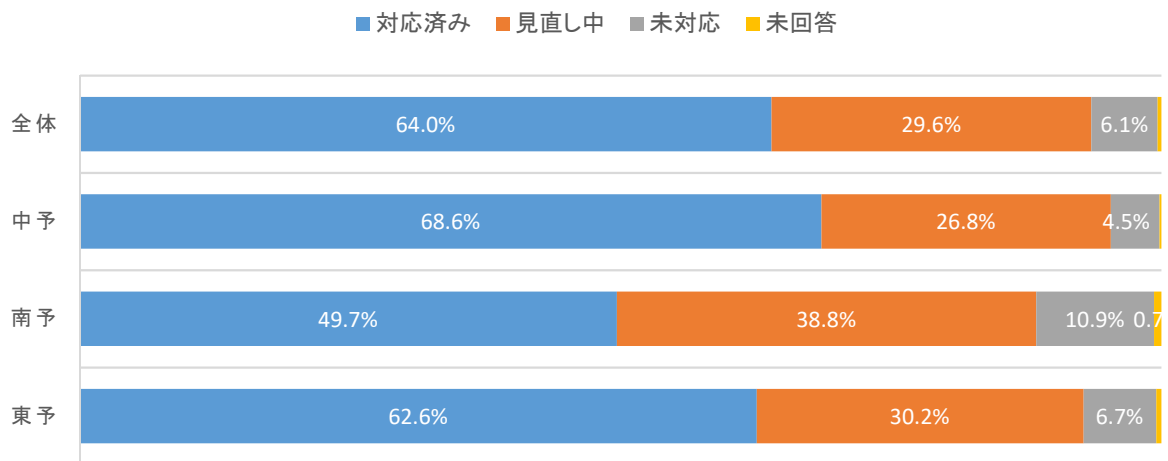


事業主が講ずべき具体的措置（地域別）

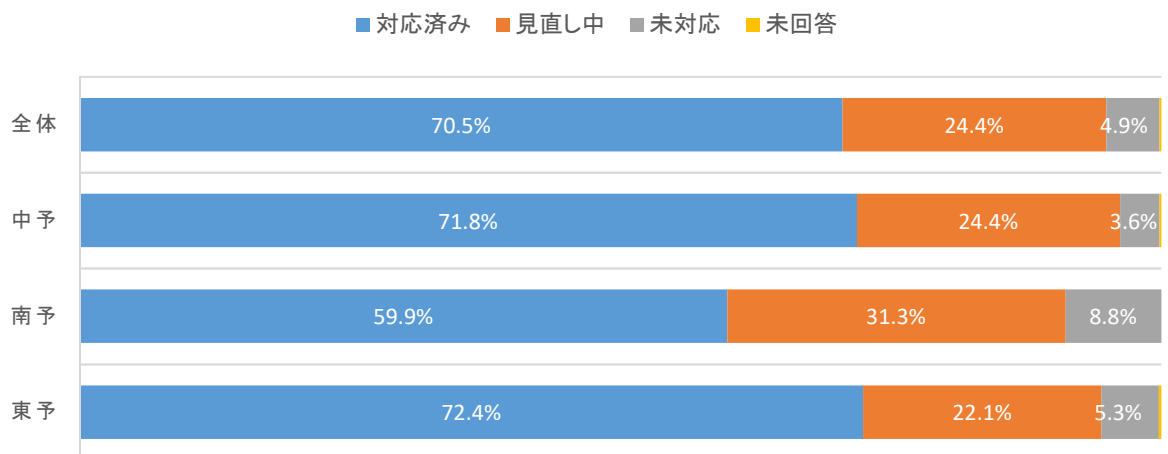
ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発



行為者を処分する規定の整備

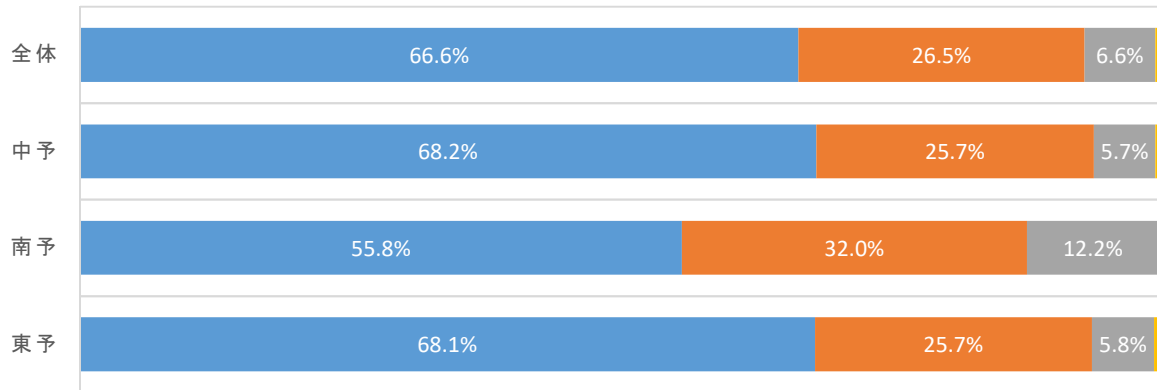


「相談窓口の設置」への取り組み



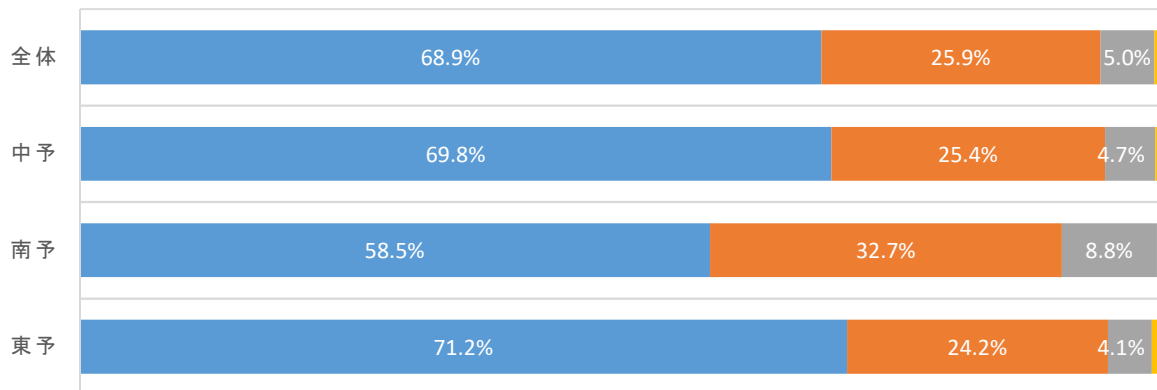
プライバシーの保護

■ 対応済み ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



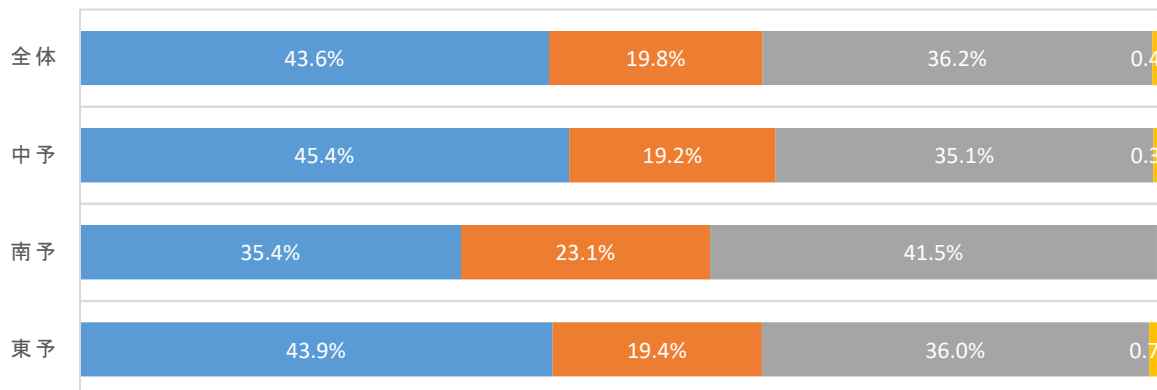
相談者等の不利益な取扱いの禁止

■ 対応済み ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



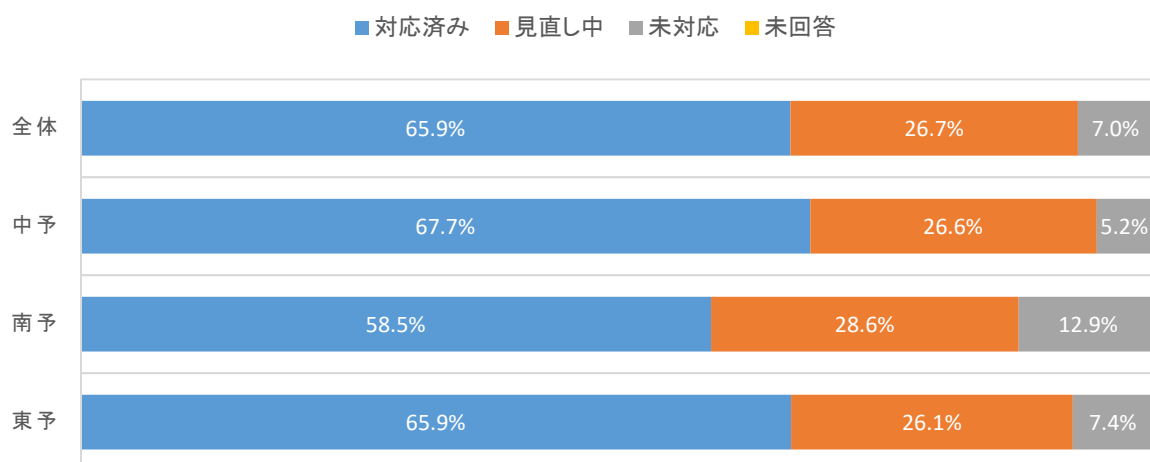
事後の迅速かつ適切な対応

■ 対応済み ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答

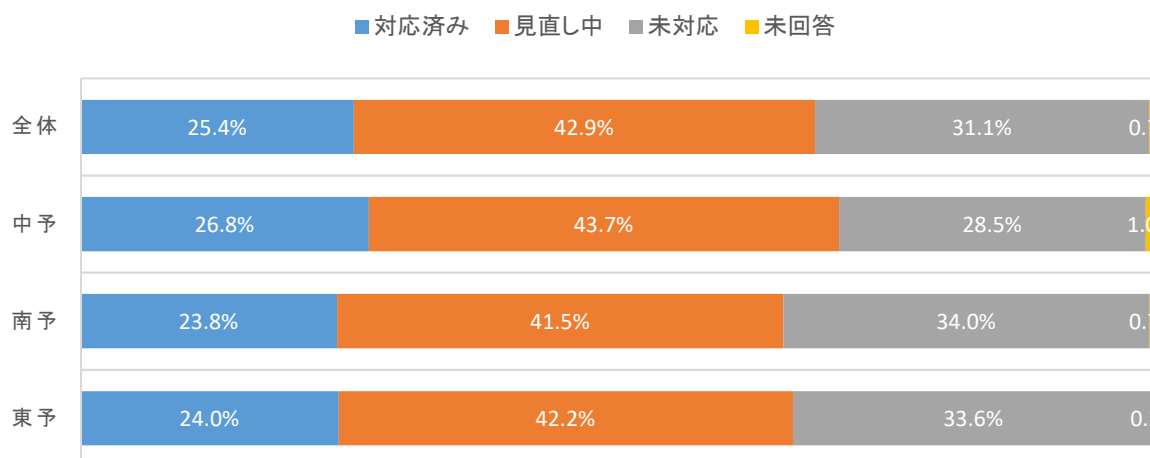


事業主が取組を行うことが望ましい措置（地域別）

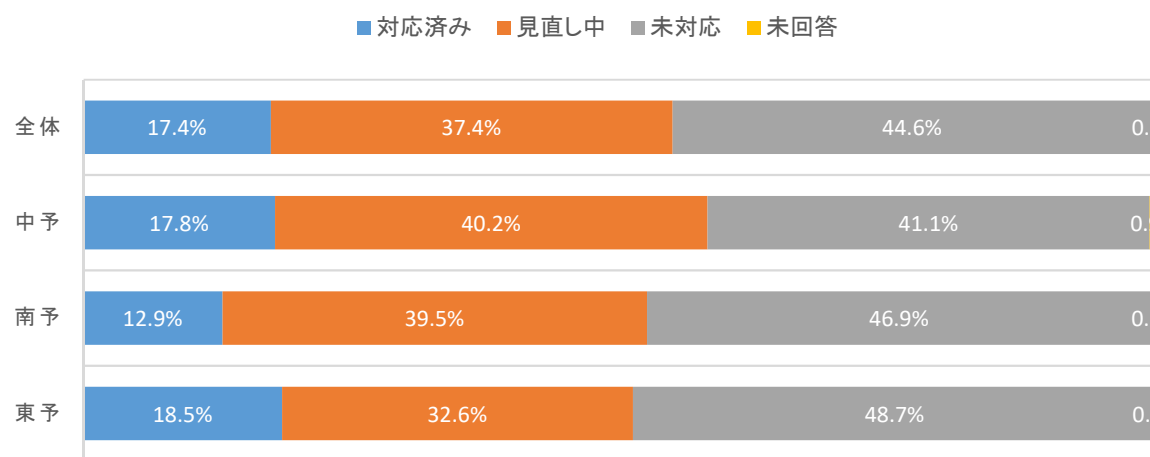
相談窓口の一元化（ハラスメント全般）



自社の労働者以外へのハラスメント防止



他社労働者や顧客等からの被害防止



同一労働同一賃金に関する取組

愛媛県内企業の取組状況

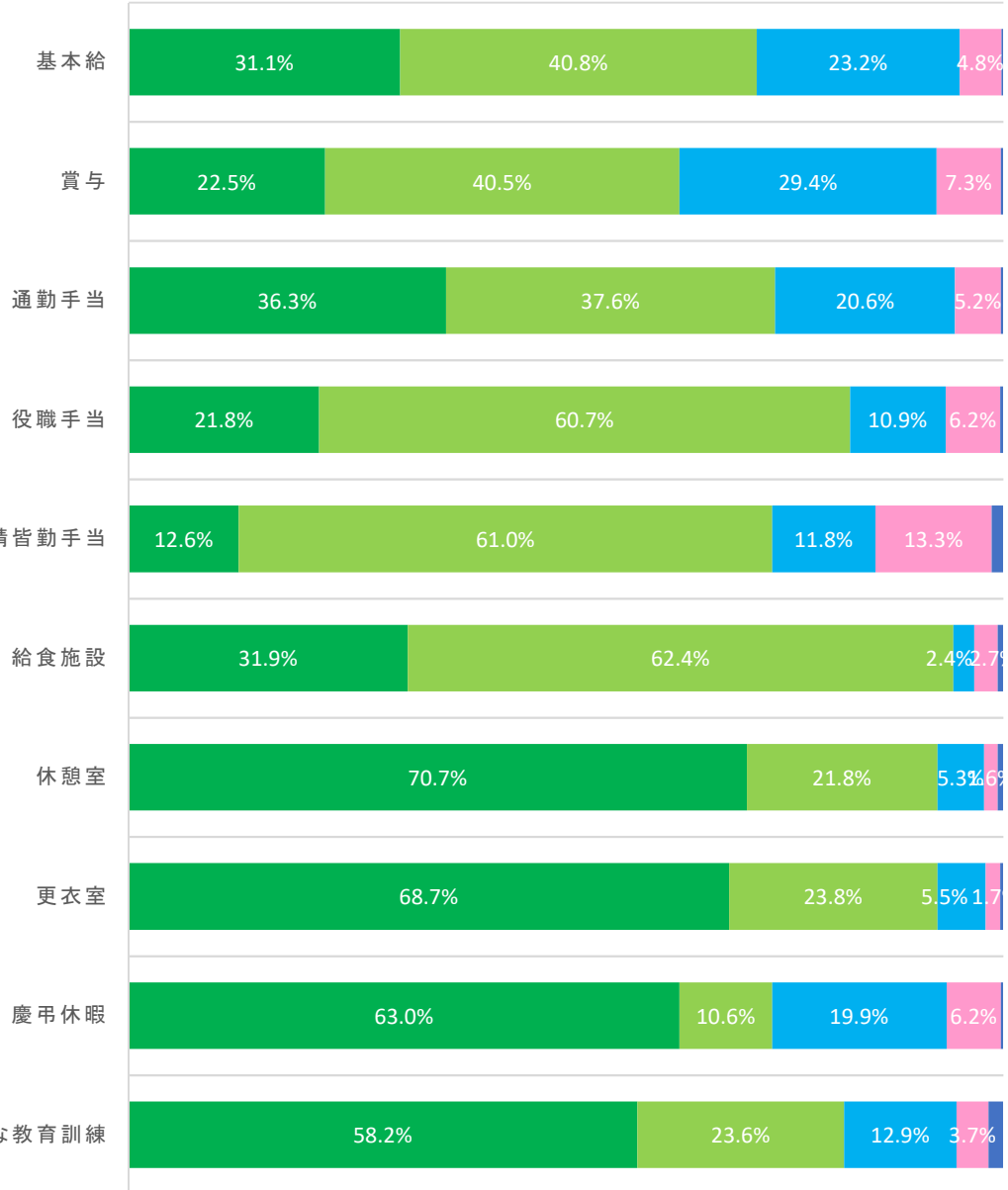
■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答

※「対応不要」の中には、手当や制度などは「ない」との回答も含まれる。

賃金制度に関する取組

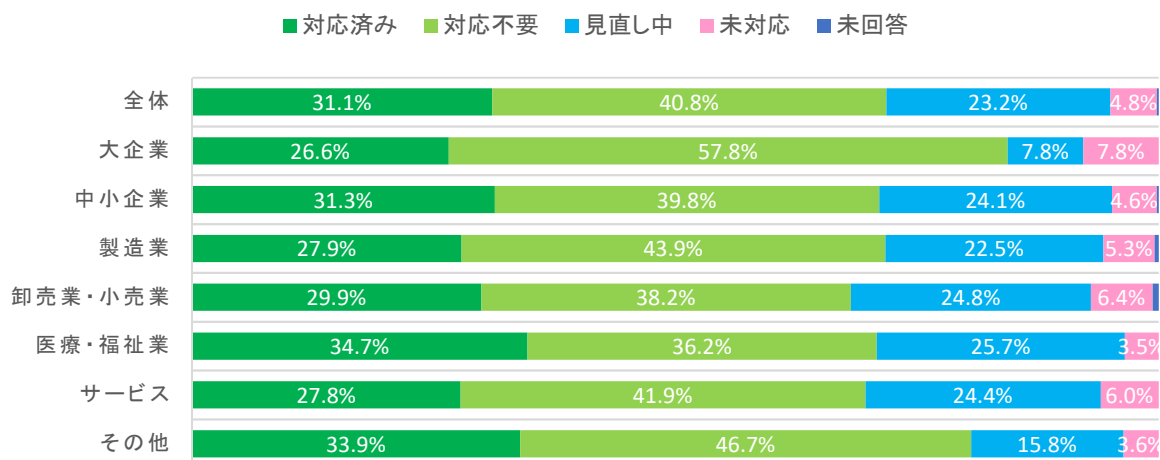
福利厚生に関する取組

職務に必要な教育訓練

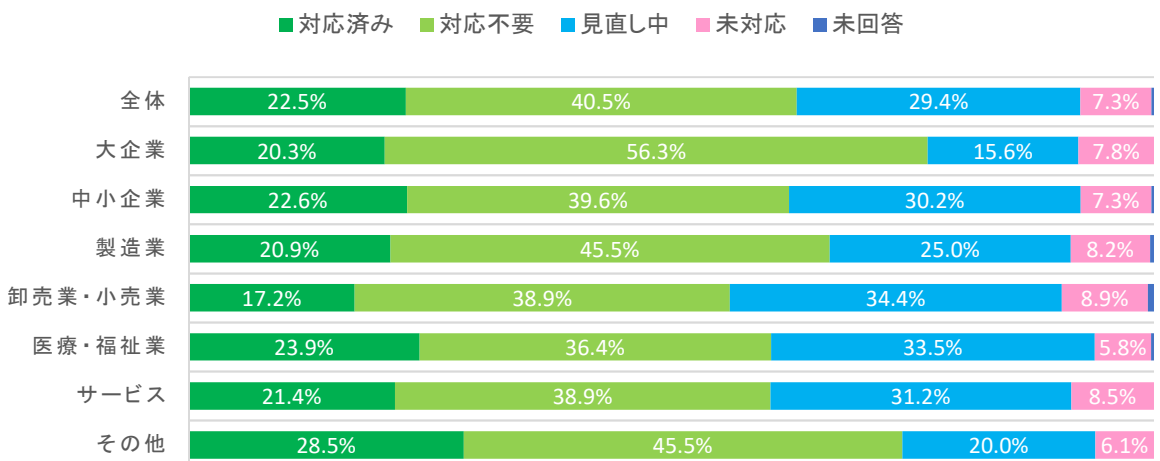


賃金制度に関する取組

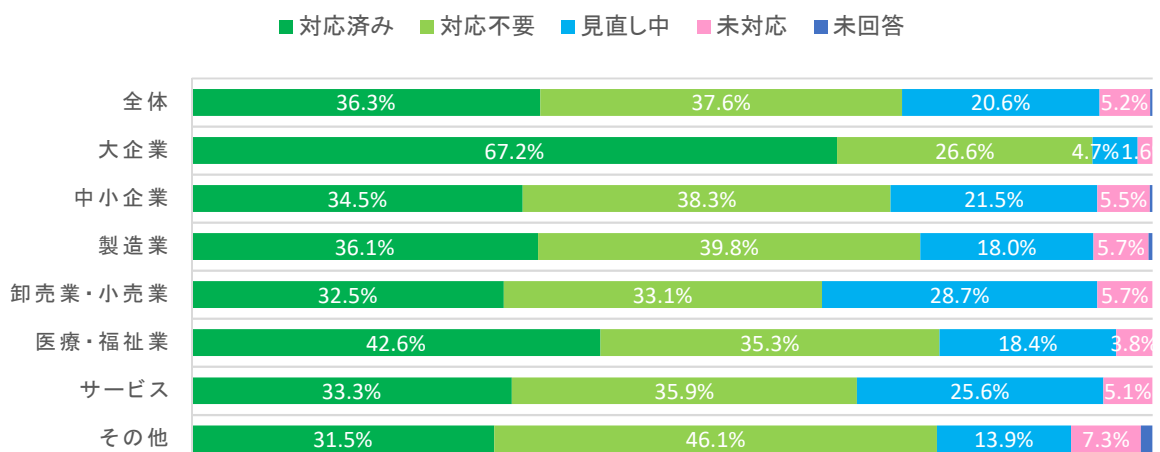
基本給



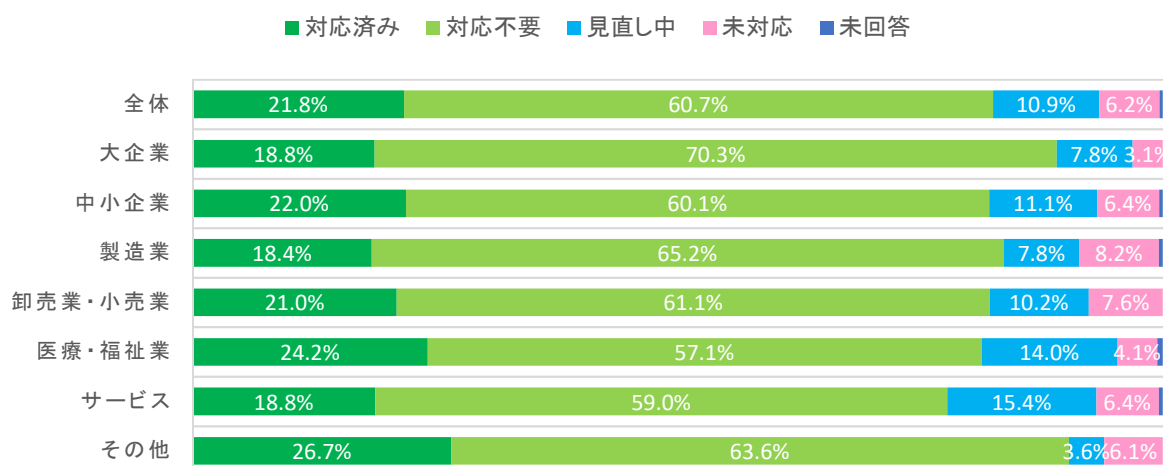
賞与



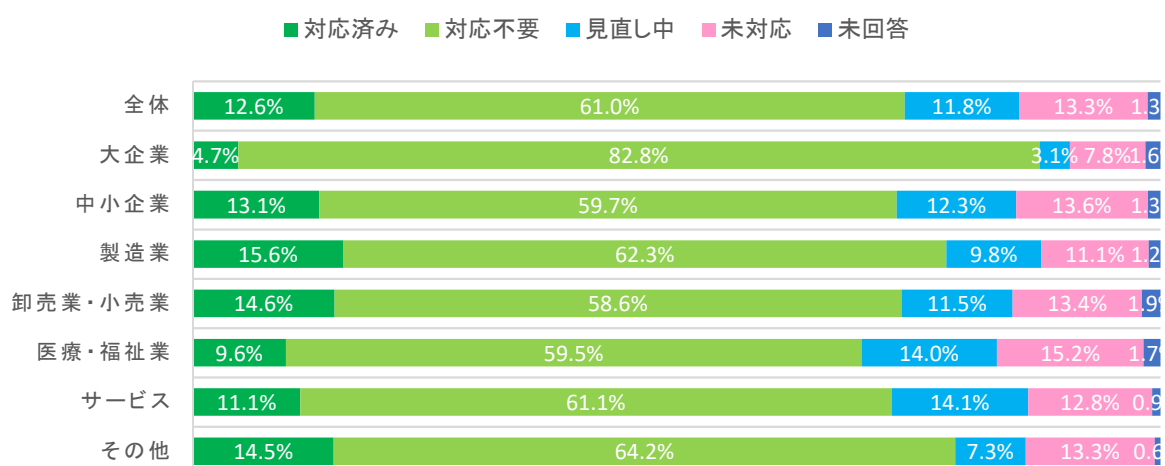
通勤手当



役職手当



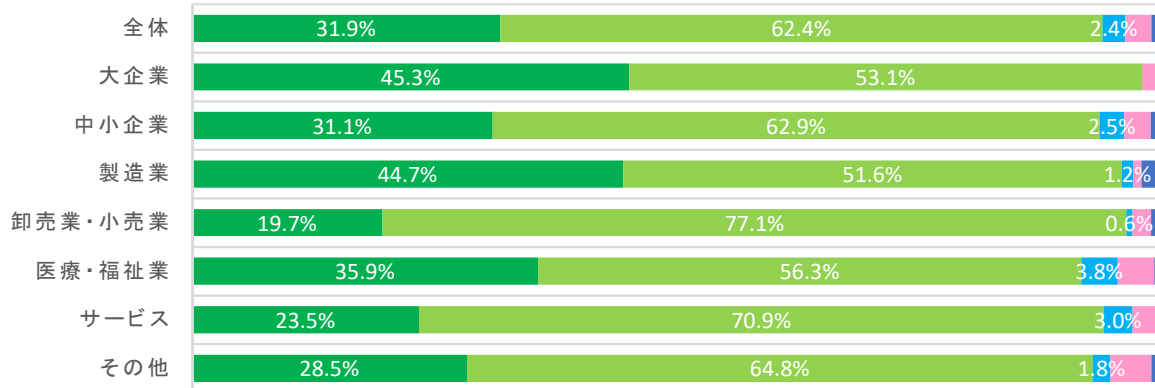
精皆勤手当



福利厚生に関する取組

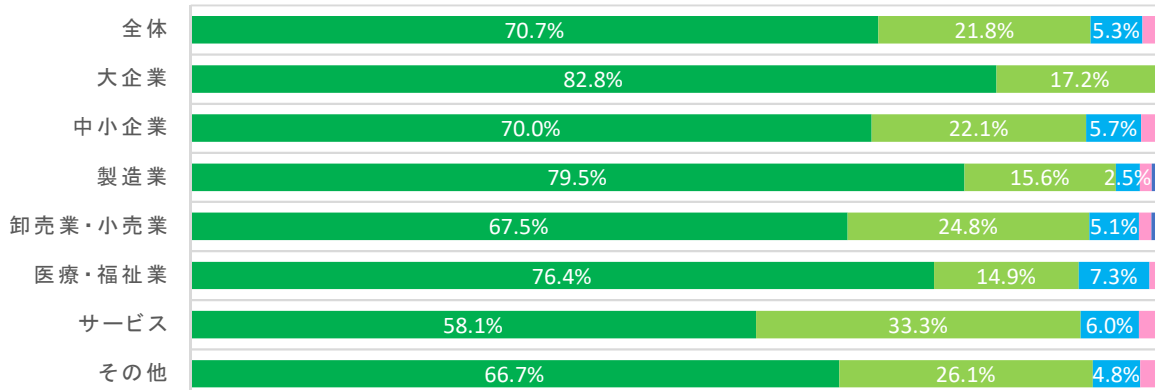
給食施設

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



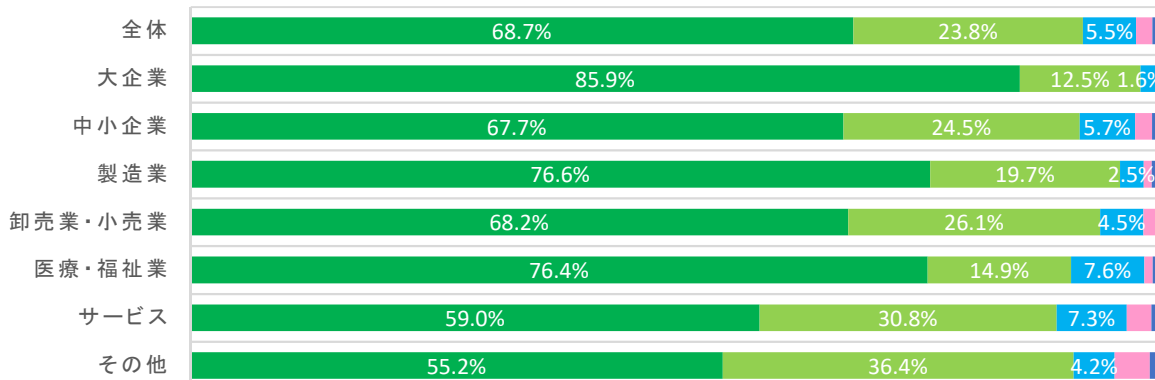
休憩室

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



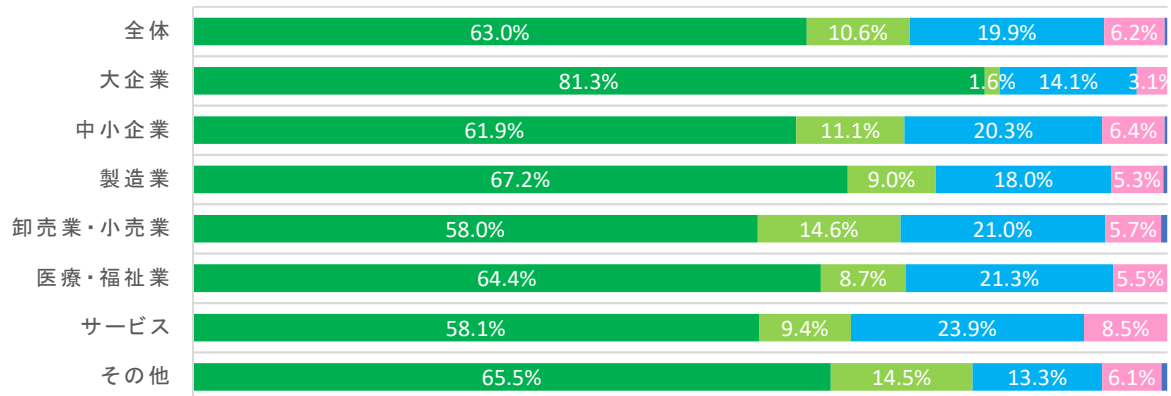
更衣室

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



慶弔休暇

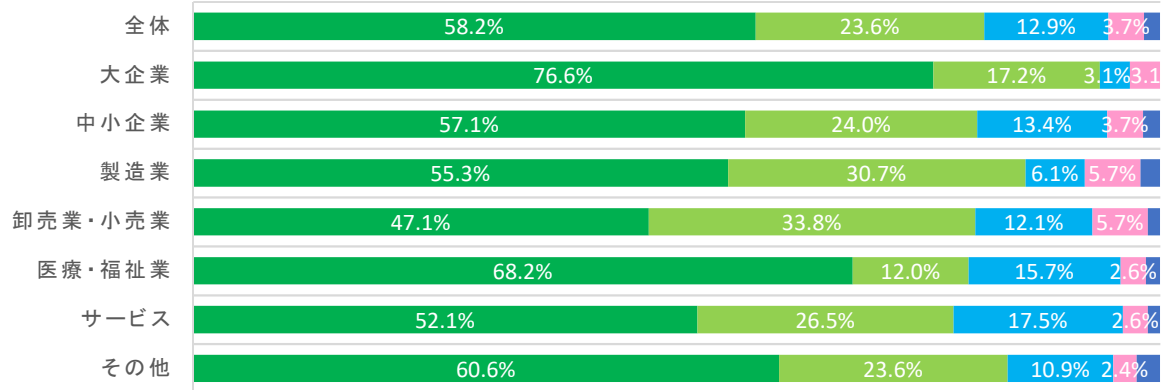
■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



その他の取組

職務に必要な教育訓練

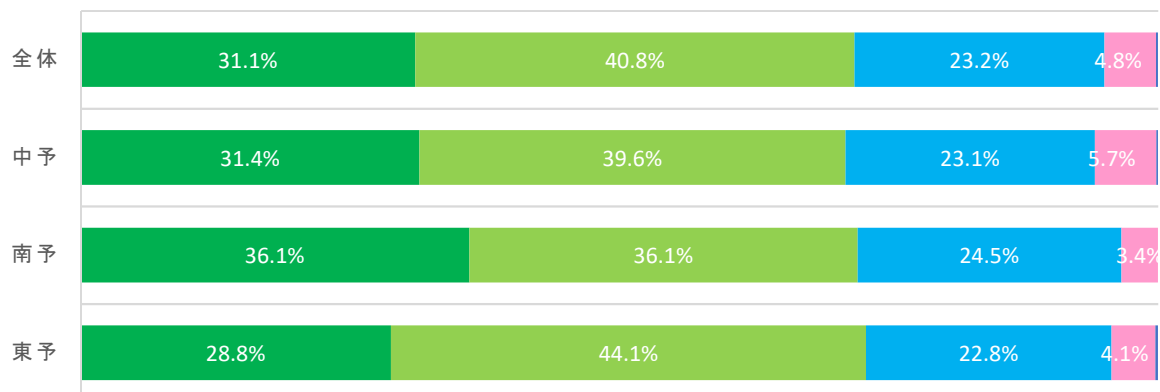
■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



賃金制度に関する取組（地域別）

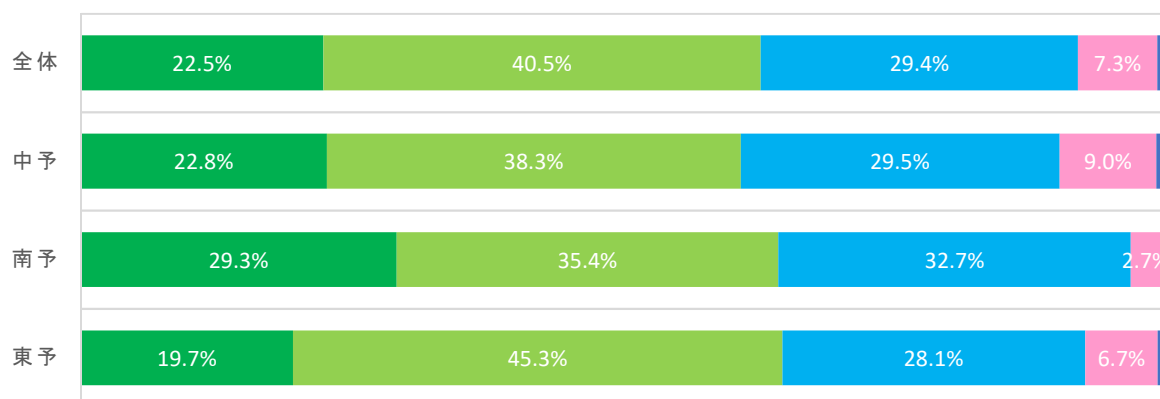
基本給

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



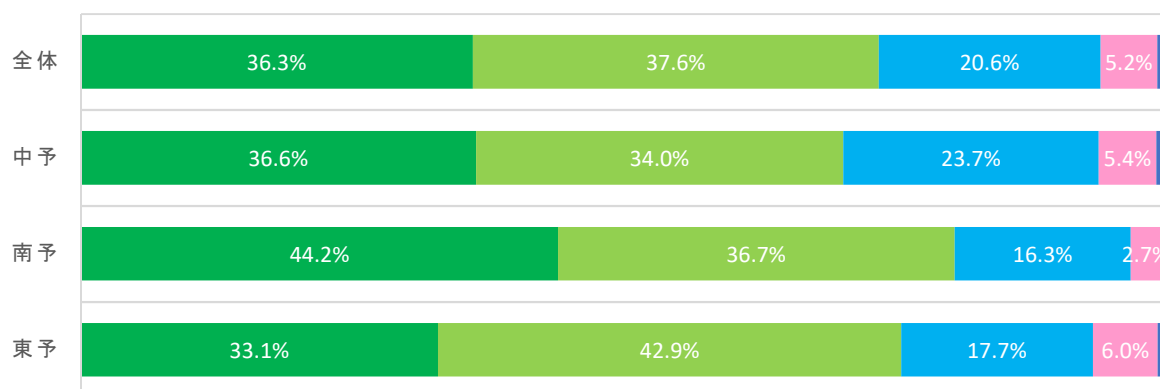
賞与

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



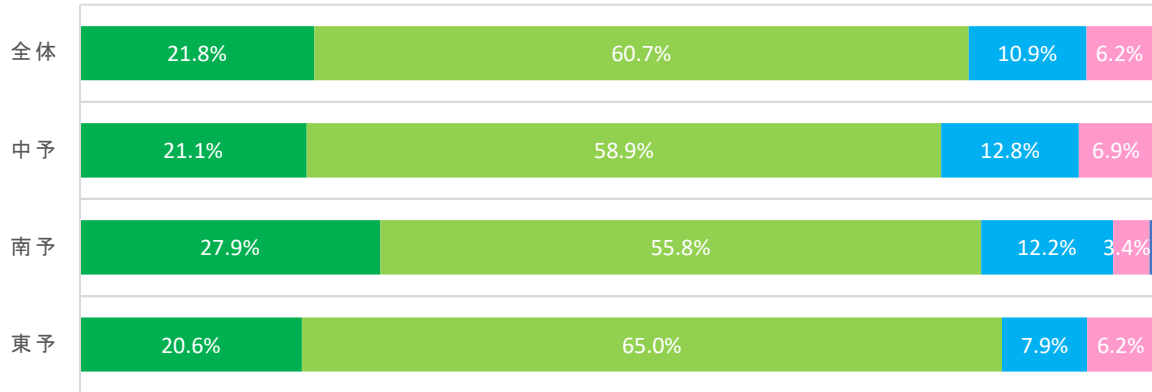
通勤手当

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



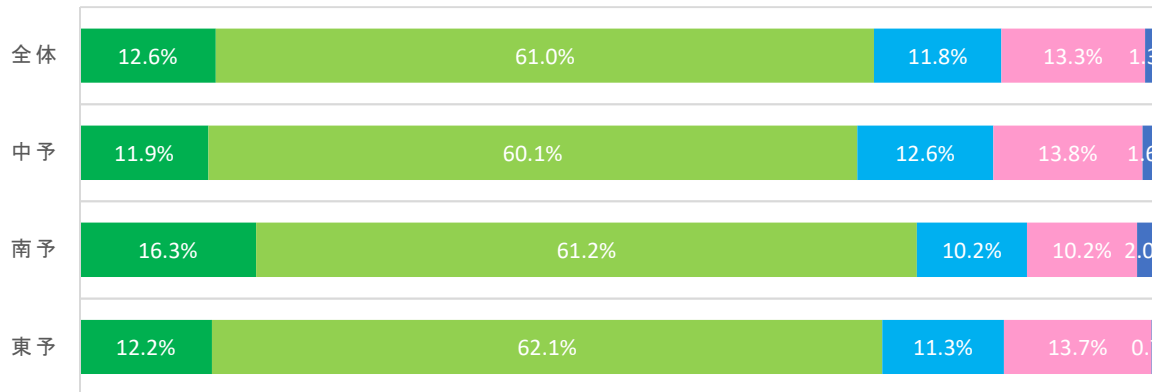
役職手当

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



精皆勤手当

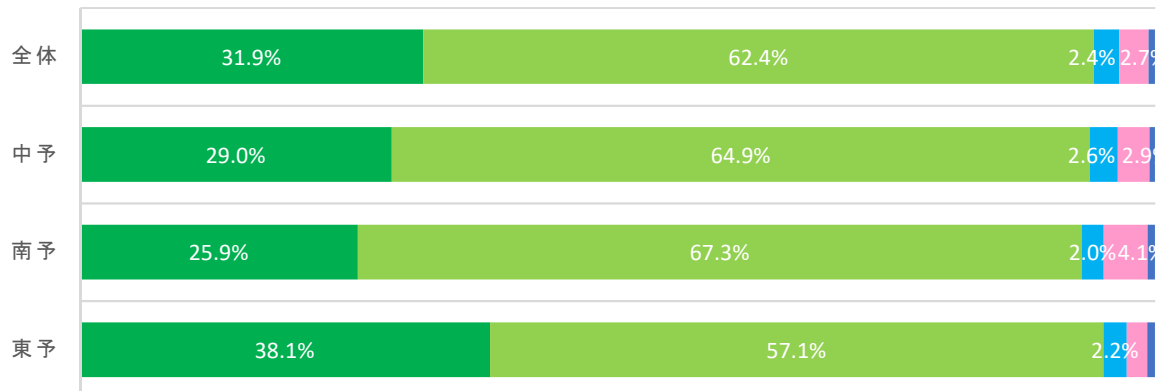
■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



福利厚生に関する取組（地域別）

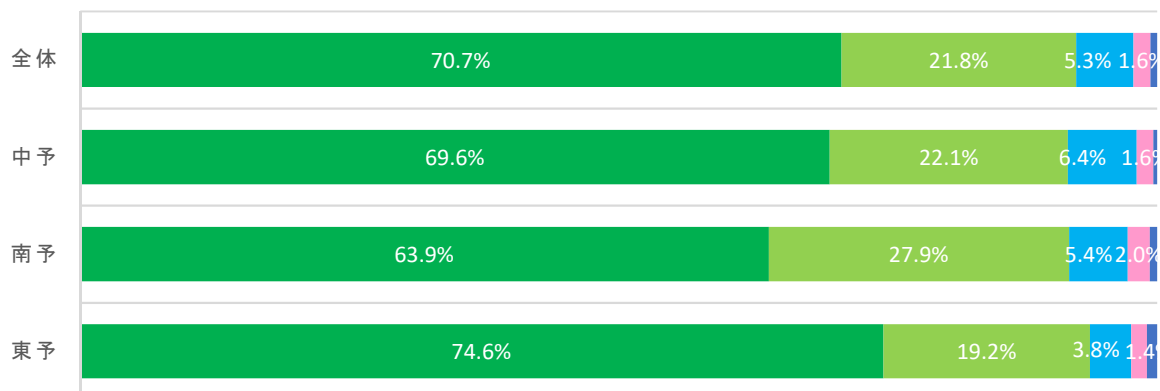
給食施設

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



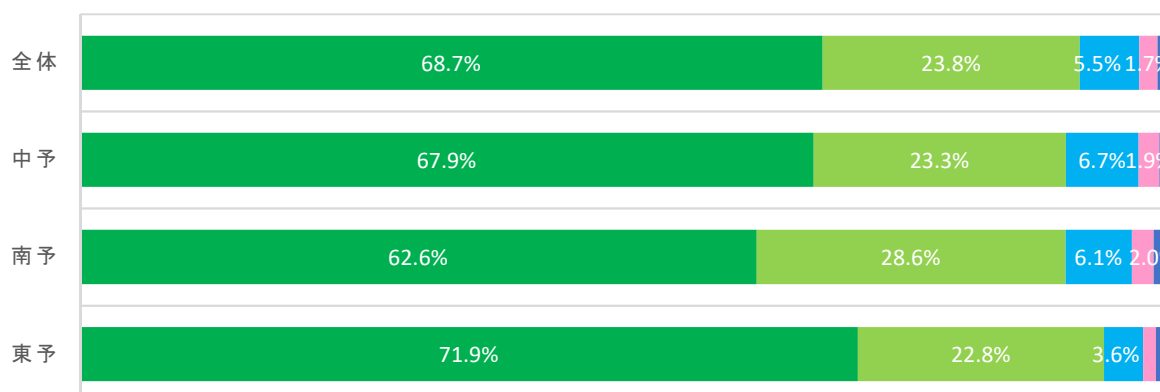
休憩室

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



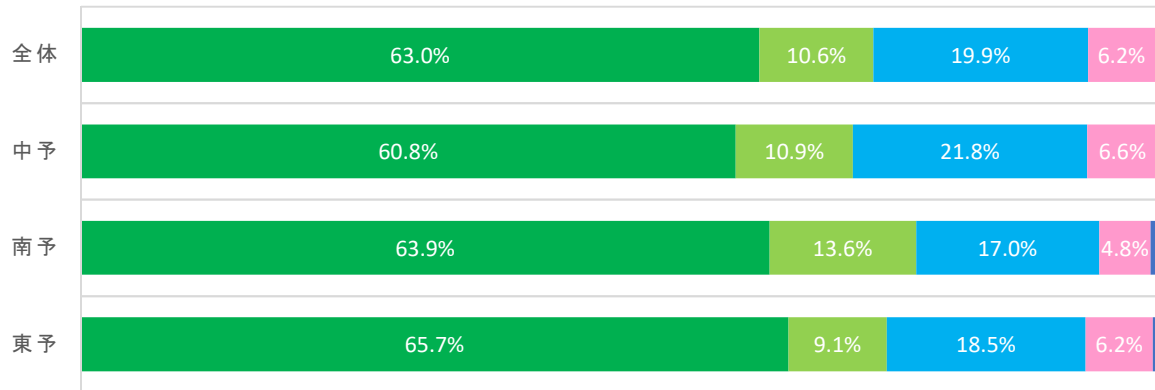
更衣室

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



慶弔休暇

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答



その他の取組（地域別）

職務に必要な教育訓練

■ 対応済み ■ 対応不要 ■ 見直し中 ■ 未対応 ■ 未回答

