



厚生労働省福島労働局発表
平成26年9月30日

担
当

福島労働局雇用均等室
室長 鈴木 千賀子
地方育児・介護休業指導官
篠宮 早智子
TEL 024-536-4609

～パートタイム労働法・次世代育成支援対策推進法の改正内容を周知～
「男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー」開催

～医療、福祉業務従事者の定着促進のために～
「医療、福祉事業主のための雇用管理基礎セミナー」開催

福島労働局（局長 引地睦夫）は、改正法の周知及び医療、福祉事業主向けのセミナーを下記のとおり開催します。医療、福祉事業主向けのセミナー開催は、今年が初めてです。

1 男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー（資料1）

平成27年4月から施行される改正パートタイム労働法の内容や、女性の活躍促進のためのポジティブ・アクションなどについて説明します。

会場 (定員)	日時	場所	対象
福島 (250名)	平成26年10月20日(月) 13:30～16:00	ホテル福島グリーンパレス (福島市太田町13-53)	事業主、企業の人事 労務担当者、労働者 等
いわき (100名)	平成26年12月1日(月) 13:30～16:00	いわき新舞子ハイツ (いわき市平下高久字南谷地16-4)	
会津若松 (100名)	平成26年12月12日(金) 13:30～16:00	アピオスペース (会津若松市インター西90)	

※セミナー終了後、個別相談コーナーを設けます。

2 医療・福祉事業主のための雇用管理基礎セミナー（資料2）

医療、福祉業従事者の定着促進のため、法に沿った雇用管理や「雇用の質」を高めるための取組を通して、魅力ある職場づくりを進めます。

会場 (定員)	日時	場所	対象
福島 (250名)	平成26年10月20日(月) 10:00～12:00	ホテル福島グリーンパレス (福島市太田町13-53)	医療、福祉業の事業 主、人事労務担当者、 労働者等

3 各セミナーの内容

(1) 「男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー」

○福島会場（平成 26 年 10 月 20 日開催）

- ・「均等・両立推進企業表彰」表彰式
- ・改正パートタイム労働法の概要について
- ・両立支援に取り組む事業主が受給できる助成金について
- ・女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」の取組について 等

○いわき会場（平成 26 年 12 月 1 日開催）・会津若松会場（平成 26 年 12 月 12 日開催）

- ・改正次世代育成支援対策推進法の概要について
- ・改正パートタイム労働法の概要について
- ・両立支援に取り組む事業主が受給できる助成金について
- ・女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」の取組について 等

(2) 医療・福祉事業主のための雇用管理基礎セミナー

- | | |
|-------------------|------------|
| ・労務管理上の留意点について | 福島労働局労働基準部 |
| ・雇用関係各種助成金の活用について | 福島労働局職業安定部 |
| ・両立支援制度等について | 福島労働局雇用均等室 |

【添付資料】

資料 1 男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー

資料 2 医療、福祉事業主のための雇用管理基礎セミナー

資料 3 パートタイム労働法が変わります(リーフレットNo.16)

資料 4 次世代育成支援対策推進法が 10 年間延長され、新たな認定制度が創設されます!(リーフレットNo.10)

改正法の概要

○パートタイム労働法の主な改正点（資料3）

（1）パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- ・正社員との待遇の相違は、職務の内容等を考慮して不合理と認められるものであってはならない旨を規定

（2）パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

- ・雇入れ時に賃金制度の内容や正社員転換制度の内容などについて説明義務
- ・パートタイム労働者の相談窓口を設置し、周知する義務

（3）パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

- ・虚偽報告等に対する過料の創設
- ・勧告に従わない場合の企業名公表制度の創設

○次世代育成支援対策推進法の主な改正点（資料4）

（1）法律の有効期限の延長（平成26年4月23日施行）

平成37年3月31日まで10年間延長

（2）新たな認定（特例認定）制度の創設（平成27年4月1日施行）

くるみん認定を受けた企業のうち、特に優良な企業に対する新たな認定（特例認定）制度の創設

（3）特例認定を受けた場合には、次世代育成支援対策の実施状況を公表

平成27年4月1日施行、改正パートタイム労働法
改正次世代育成支援対策推進法対応

資料No.1

男女がともに働きやすい職場づくり推進 セミナー

主催 福島労働局

男女がともに活躍できる職場づくりのため、改正法や取組事例・助成金制度などについて解説します。ぜひ、ご参加ください。

入場
無料

福島会場
(定員:250名)

10月20日
13:30~16:00

ホテル福島グリーンパレス
(福島市太田町13-53 TEL 024-533-1171)

いわき会場
(定員:100名)

12月1日
13:30~16:00

いわき新舞子ハイツ
(いわき市平下高久字南谷地16-4 TEL 0246-39-3801)

会津会場
(定員:100名)

12月12日
13:30~16:00

アピオスペース
(会津若松市インター西90 TEL 0242-37-2801)

参加ご希望の方は、裏面参加申込書に必要事項をご記入の上、福島労働局雇用均等室までFAXでお送りください。(FAX:024-536-4658)

セミナー内容

- 1 説明「“ポジティブ・アクション”で社員が輝く職場づくりを」
- 2 説明「改正パートタイム労働法のポイント」
- 3 説明「改正次世代育成支援対策推進法のポイントと両立支援等助成金」

(10月20日は3については両立支援等助成金のみ説明)

- 対象者 事業主、企業の人事労務担当者、労働者 等
- 問合せ先 福島労働局雇用均等室 (TEL : 024-536-4609)

※いずれの会場も会議終了後、個別相談コーナーを設けますので、ご利用ください。

.....切取不要.....

男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー参加申込書 希望会場に○をおつけください

希望会場	福島 (10月20日)	いわき (12月1日)	会津 (12月12日)
事業場名			
所在地 (電話番号)	(-)		
ご出席者名	所属・役職名	ご氏名	
	所属・役職名	ご氏名	

※ご記入いただいた個人情報はセミナー実施に必要な参加者名簿等の資料作成以外の目的に使用することはありません

医療、福祉事業主のための 雇用管理基礎セミナー

福島労働局

- 医療、福祉業従事者の定着促進のため、労働関係法令の基礎的知識について理解を深めるとともに、魅力ある職場づくりのため助成金制度を活用した取組などについて解説します。

ぜひ、ご参加ください！

入場無料

- 日時 平成26年10月20日(月) 10:00~12:00 次世代育成支援企業
認定マーク:くるみん
- 場所 ホテル福島グリーンパレス(瑞光の間)
福島市太田町13番53号(024-533-1171)
- 内容
- | | |
|-----------------------|------------|
| (1)「労務管理上の留意点について」 | 福島労働局労働基準部 |
| (2)「雇用関係各種助成金の活用について」 | 福島労働局職業安定部 |
| (3)「両立支援制度等について」 | 福島労働局雇用均等室 |
- 対象者 医療、福祉の事業にかかると人事労務担当者、労働者等



☆参加ご希望の方は、下記参加申込書に必要事項をご記入の上、福島労働局雇用均等室までFAXでお送りください。**(FAX:024-536-4658)**
☆お問い合わせ先：福島労働局雇用均等室(TEL:024-536-4609)

切取不要

☆ 医療、福祉事業主のための雇用管理基礎セミナー参加申込書 ☆

事業場名			
所在地 (電話番号)	(TEL — —)		
ご出席者名	所属・役職名	ご氏名	
	所属・役職名	ご氏名	

※ご記入いただいた個人情報はセミナー実施に必要な参加者名簿等の資料作成以外の目的に使用することはありません。

パートタイム労働法が変わります

平成27年4月1日施行

平成27年4月1日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります。

主な改正のポイントは次のとおりです。

1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- ・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- ・パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

パートタイム労働者とは

- ◆パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことです。
- ◆「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、上記の条件に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。
- ◆フルタイムで働く人は、「パート」などのような名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの人についてもパートタイム労働法の趣旨を考慮する必要があります。



1 パートタイム労働者の公正な待遇の確保

(1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大 ＜法第9条＞

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されます。

【正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲】

＜現行＞

- (1) 職務の内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している



＜改正後＞

- (1) (2) に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される

例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

(2) 「短時間労働者の待遇の原則」の新設 ＜法第8条＞

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。

(3) 職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象に ＜施行規則第3条＞

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努める必要があります。

2 パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

(1) パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設 ＜法第14条第1項＞

パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を事業主が説明しなければなりません。

パートタイム労働者から説明を求められたときの説明義務（法第14条第2項）と併せて、パートタイム労働者が理解できるような説明をしていく必要があります。

【雇入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練があるか
- ・どの福利厚生施設が利用できるか
- ・どのような正社員転換推進措置があるかなど

【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・どの要素をどう勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
- ・正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

(2) 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止 ＜指針第3の3の(2)＞

パートタイム労働者が法第14条第2項に基づく説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません。不利益な取扱いを恐れて、パートタイム労働者が説明を求めることができないことがないようにすることが求められます。

(3) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設 ＜法第16条＞

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

【相談に対応するための体制整備の例】

相談担当者を決めて対応させる、事業主自身が相談担当者となり対応する など

(4) 相談窓口の周知 ＜施行規則第2条＞

パートタイム労働者を雇入れたときに、事業主が文書の交付などにより明示しなければならない事項に「相談窓口」※が追加されます。

※ 相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署など

【文書などによる明示事項】

＜労働基準法で義務付けている項目＞

- ・契約期間、仕事の場所・内容など

＜パートタイム労働法で義務付けている項目＞

- ・昇給、賞与、退職手当の有無
- ・相談窓口

(5) 親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて ＜指針第3の3の(3)＞

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇などが行われることは適当ではありません。

3 パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

(1) 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度の新設

＜法第18条第2項＞

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告をしても、事業主がこれに従わない場合は、厚生労働大臣は、この事業主名を公表できることとなります。

(2) 虚偽の報告などをした事業主に対する過料の新設

＜法第30条＞

事業主が、パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

パートタイム労働法の改正については、「パート労働ポータルサイト」でも情報を提供しています。

パート労働ポータルサイト

検索

(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)

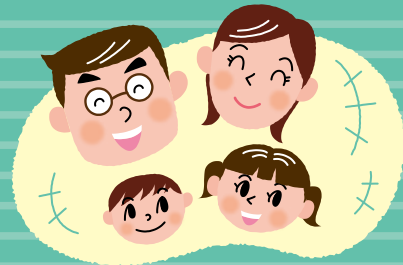
リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

次世代育成支援対策推進法が

10年間延長され、

新たな認定制度が創設されます!



次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく10年間の集中的・計画的な取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させる必要があります。

このため、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図る次世代法が改正されました。

次世代法の内容、改正のポイント、施行日については、以下のとおりです。

次世代法とは?

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年に施行された法律です。この法律に基づき、企業のみならず、国・地方公共団体は次世代育成支援のための行動計画を策定することとされています。

改正のポイント

ポイント① 法律の有効期限の延長
(平成26年4月23日施行)

法律の有効期限が**平成37年3月31日まで10年間延長**されました。

このため、引きつづき、次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、都道府県労働局に届出を行っていただく必要があります。（従業員数101人以上の企業においては義務、100人以下の企業においては努力義務）

ポイント② 新たな認定（特例認定）制度の創設
(平成27年4月1日施行)

現行法では、行動計画を策定・届出し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。今回の改正では、この**くるみん認定を受けた企業**のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する**新たな認定（特例認定）制度が創設**されます。

特例認定を受けた場合、行動計画の策定・届出に代わり、**次世代育成支援対策の実施状況を公表**していただくこととなります。

※次世代法による取組は、**非正規雇用の労働者**も対象です。

“**職場ぐるみ**”で
子育てをサポート!

仕事と子育てを
両立できる職場を
目指そう!

「子育てサポート企業」の証
愛称：**くるみん**



次世代法 Q&A

Q 認定を受けるメリットは？

A 認定企業になると、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品、名刺、広告、求人広告等につけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保等が期待されます。特例認定についても、新たな認定マークを今後検討していく予定です。

また、認定企業になると、建物等の割増償却を受けられる税制上の優遇措置（くるみん税制）の適用を受けることができます。

くるみん認定企業の声

A社（島根県、100人以下、塗装工事業等）
「労働局で表彰され、マスコミに取り上げられたことにより、認知度が大幅に上がり、直接受注が増えた！」

くるみん税制について

平成23年4月1日から平成27年3月31日までにくるみん認定を受けた企業については、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間の開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に、取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度の32%の割増償却ができます。

Q 新たな認定制度による認定（特例認定）はどうしたら受けられるの？

A 特例認定は、くるみん認定を受けた事業主であって、次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであること等の一定の基準を満たすと、受けることができます。

Q 特例認定の具体的な認定基準はどうなるの？

A 特例認定の認定基準については、くるみん認定同様、

- 行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- 行動計画を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと

等を想定していますが、具体的な内容については今後検討を行い、本年秋頃にお知らせする予定です。

Q 特例認定企業の次世代育成支援対策の実施状況の公表とは？

A 新たな認定制度は、高い水準の次世代育成支援対策に取り組んでいる企業をより評価しつつ、当該取組を継続していただくとともに、他の企業の模範となつていただく趣旨で創設するものです。このため、行動計画の策定・届出に代わり、次世代育成支援対策の実施状況を公表していただくこととしています。具体的な公表方法や公表事項については今後検討を行い、本年秋頃にお知らせする予定です。

改正法・行動計画・認定に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室にどうぞ。

北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-6893-1100	愛知	052-219-5509	岡山	086-224-7639	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8827
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-0504	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-222-8446
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-224-6288	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2859	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-210-5009	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

ご不明な点はこちらへ

- くるみんマークについて http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html
- 行動計画の策定について <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
- 認定企業について <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou>
- 企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組について（両立支援のひろば） <https://www.ryouritsu.jp>
- 相談はこちらでも（次世代支援対策推進センター一覧） <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>
- くるみん税制について <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/29.pdf>

