

厚生労働省群馬労働局発表
令和元年7月30日

【照会先】
群馬労働局 雇用環境・均等室
室長 石山 玲子
室長補佐 天野由紀子

(代表電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」を開催します ～令和2年4月以降施行される法制度について説明～

群馬労働局（局長 田窪文明）では、「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」を開催し、令和2年4月以降施行される法制度について説明を行います。

【パートタイム・有期雇用労働法等説明会】

- 開催日 令和元年8月27日（火）
9月4日（水）
9月26日（木）
- 時間 いずれも13:30～15:40
- 会場 群馬県公社総合ビル 2階第2会議室（前橋市大渡町1-10-7）
- 内容 〈説明〉
 - 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
 - パワーハラスメント対策の義務化
 - 女性活躍推進法に基づく行動計画策定・届出義務の対象の拡大及び情報公表の変更等※説明終了後、個別相談に応じます。
- 申込先 群馬労働局雇用環境・均等室（電話 027-896-4739）

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（いわゆる「同一労働同一賃金」）（パートタイム・有期雇用労働法・改正労働者派遣法関係）をメインに、本年6月5日に改正法が公布された、職場におけるパワーハラスメント防止対策の義務化（改正労働施策総合推進法関係）及び女性活躍推進法に基づく行動計画策定・届出義務の対象の拡大、情報公開の変更等（改正女性活躍推進法関係）についても説明を行います。

なお、参加費は無料です

※ 関係法律の施行期日は次のとおりです。

パートタイム・有期雇用労働法	令和2年4月1日（中小企業は令和3年4月1日）
改正労働者派遣法	令和2年4月1日
改正労働施策総合推進法	公布（令和元年6月5日）後1年以内の政令で定める日（パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は公布後3年以内の政令で定める日までは努力義務）
改正女性活躍推進法	公布（令和元年6月5日）後1年又は3年以内（改正内容により異なります）の政令で定める日

〈添付資料〉

- 1 「パートタイム・有期雇用労働法等説明会」リーフレット
- 2 「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」リーフレット
- 3 「パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！」リーフレット
- 4 「女性活躍推進法が改正されました」リーフレット

パートタイム・有期雇用労働法等説明会

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（いわゆる「同一労働同一賃金」）（パートタイム・有期雇用労働法・改正労働者派遣法関係）をメインに、本年6月5日に改正法が公布された、職場におけるパワーハラスメント防止対策の義務化（改正労働施策総合推進法関係）及び女性活躍推進法に基づく行動計画策定・届出義務の対象の拡大、情報公開の変更等（改正女性活躍推進法関係）についても説明を行います。是非、ご参加ください（参加費無料）。

開催日 令和元年 8月27日（火）
9月4日（水）
9月26日（木）

時 間 いずれも 13:30～15:40

※説明終了後、個別相談に応じます。

〈会 場〉 群馬県公社総合ビル2階第2会議室
(前橋市大渡町1-10-7)

〈対象者〉 企業の人事労務担当者等

〈定 員〉 各100名 ※先着順

〈説明内容〉

- 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- パワーハラスメント対策の義務化
- 女性活躍推進法に基づく行動計画策定・届出義務の対象の拡大及び情報公表の変更等

➤ **申込〆切** 各開催日の1週間前まで

※定員になり次第、締め切らせていただきます。

➤ **申込方法**

裏面の参加申込書に必要事項を記入の上、FAXによりお申込みください。

申込み多数の場合は、先着順とさせていただきます。

参加申込書が受講票となりますので、会場受付にご持参ください。

お問い合わせ先 群馬労働局 雇用環境・均等室
電話 027 - 896 - 4739

群馬労働局 雇用環境・均等室あて（送付状は不要）

■会場案内図■

本申込書に必要事項を記入の上、
下記FAX番号へお申込みください。

FAX番号
027-896-2227

※番号をお間違えないようお願いいたします。

※当日は、できるだけ公共交通機関をご利用ください。



パートタイム・有期雇用労働法等説明会参加申込書（兼受講票）

※説明会当日、本申込書を受付にお渡しください

参加希望日に○をお付けください。

	8月27日	9月4日	9月26日
事業主名			
参加者職・氏名			
所在地	〒		
電話番号			

※ご記入いただきました個人情報は、本説明会の目的以外に利用することはありません。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正社員・非正規社員の間での不合理な待遇差の解消 ～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規社員の間での不合理な待遇の差をなくし、
どのような雇用形態を選択しても
待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

見直しの内容

- | | |
|---|---------|
| 1 不合理な待遇差の禁止 | (解説ページ) |
| (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者 | 2 |
| (2) 派遣労働者 | 4 |
| (参考) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要 | 5 |
| 2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化 | 6 |
| 3 行政による事業主への助言・指導等や
裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備 | 6 |

施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)の適用は2021年4月1日

(注) パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、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」「均等待遇規定」を法律に整備します。
※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（4ページ参照）

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容（差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

(現在)

○ **均衡待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり

○ **均等待遇規定**

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし

(現在)

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

(改正後)

1 均衡待遇規定の明確化

個々の待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

2 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

(改正後)

3
待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン(指針)を策定。**

【改正前→改正後】 ○ : 規定あり △ : 配慮規定 × : 規定なし ◎ : 明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ 1	△ → ○ + 労使協定 4
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ 2	× → ○ + 労使協定 4
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○ 3	× → ○ 5

4 5は4ページ参照

均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第8条） について（Q&A）

Q 1 待遇を比較すべき「通常の労働者」とは？

A 「通常の労働者」とは、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。無期雇用フルタイム労働者とは、事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

通常の労働者の中にも、総合職、一般職、限定正社員など様々な雇用管理区分がありますが、それらの全ての通常の労働者との間で不合理な待遇差を解消する必要があります。

Q 2 総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差はこの法律の対象になりますか？

A パートタイム・有期雇用労働法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者です。したがって、パートタイム労働者・有期雇用労働者ではない、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、この法律の対象ではありません。

Q 3 事業主は、均衡待遇を確保するために具体的にどのような取組みをすればいいのでしょうか？

A 同一企業内にパートタイム労働者・有期雇用労働者がいる場合には、まずは、それらの労働者の待遇（賃金や教育訓練、福利厚生等）がどのようなものとなっているかを洗い出してみましょう。

そして、個々の待遇が正社員（無期雇用フルタイム労働者）と同一か否か、異なる場合には、その理由について、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等の違いなどによって「不合理ではない」と説明できるか否かを確認してみましょう。待遇差が「不合理ではない」と言いがたい場合には、待遇の改善を検討しましょう。

厚生労働省ホームページに「取組手順書」等を掲載していますのでご活用ください。

Q 4 就業規則や賃金規定などの見直しに当たって、専門家の支援は受けられますか？

全国47都道府県に置かれている「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に労務管理・企業経営などの専門家が無料で相談・支援をしています。

企業への個別訪問も実施していますので、お気軽にお問い合わせください。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

(2) 派遣労働者

(現在)

- 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

★ 派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、
「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制になります。

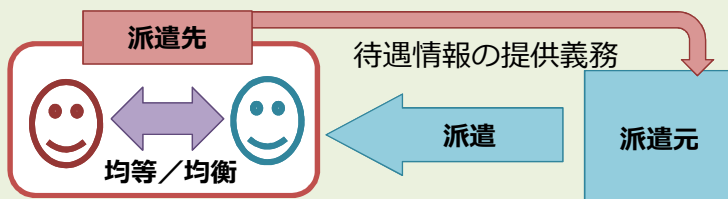
<考え方>

- 派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。
- しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。
- こうした状況を踏まえ、以下の2つの方式の選択制とします。
 - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
 - 2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

(改正後)

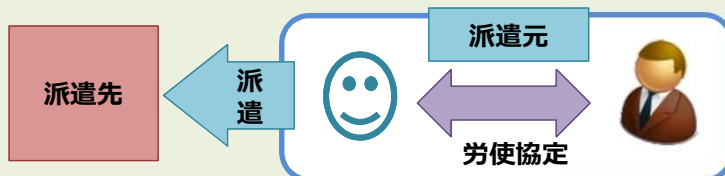
- 下のいずれかを確保することを義務化します。(2ページの表 4)
- (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇
- ※ あわせて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。
- 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。
- 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定根拠を規定。(2ページの表 5)

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。(派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。)

- ・ 賃金決定方法(次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る)
 - (イ) 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
 - (ロ) 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- ・ 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 派遣元事業主の通常の労働者(派遣労働者を除く)との間に不合理な相違がない待遇(賃金を除く)の決定方法
- ・ 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。



(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容・職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

短時間労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

<雇入れ時>

有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）に関する説明義務を創設。

<説明の求めがあった場合>

非正規社員から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。

<不利益取扱いの禁止>

説明を求めた労働者に対する場合の不利益取扱い禁止規定を創設。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)※の整備

※ 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をいいます。

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- 有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備します。
- 「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。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

待遇差の内容・理由の説明義務について（Q & A）

Q 1 どの正社員（無期雇用フルタイム労働者）と比較して説明すればいいですか？

A 待遇差の内容・理由の説明については、同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲等に最も近いと事業主が判断する正社員（無期雇用フルタイム労働者）が比較対象の労働者となります。

※ なお、パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内で雇用されるすべての正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で不合理な待遇差の解消等が求められますので、ご注意ください。

Q 2 どんなことを説明すればいいですか？

A 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。具体的には、事業主は以下の事項を説明します。

【待遇差の内容】

- (1) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇に関する基準（賃金表など）に違いがあるかどうか。
- (2) 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇に関する基準（賃金表など）


【待遇差の理由】

比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を説明します。

Q 3 説明方法はどうすればいいですか？

A 事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表など）を活用しながら口頭で説明することが基本です。

ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、パートタイム労働者・有期雇用労働者が容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

事業主は、労働者が説明を求めたことを理由として**不利益な取扱いをすること**
は禁止されています。

Memo

問い合わせ先

■パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に関するお問い合わせ

検索ワード：都道府県労働局

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



・パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

・労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ

■就業規則や賃金規程の整備等の労務管理に関するお問い合わせ

検索ワード：働き方改革推進支援センター

『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

お近くの支援センターまで、是非お気軽にお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化

～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～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～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
※ セクハラ等は行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

○ ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワーハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

○ ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。



都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

～女性活躍推進法が改正されました～

一般事業主行動計画の策定義務の対象や女性の活躍に関する情報公表が変わります

事業主の皆さまにおかれては、下記の改正の内容をご覧ください、施行日までにご準備いただきますようお願いいたします。

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

労働者が101人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後3年以内の政令で定める日）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、**常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大**されます。

(※) 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

(※) 今回新たに義務対象となる、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主については、厚生労働省令で定める項目から任意の1項目以上を情報公表することが求められます。

労働者が301人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- ① **職業生活に関する機会の提供**に関する実績、
 - ② **職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績
- の**各区分から1項目以上公表**する必要があります。

(※) 現行は下記の14項目から任意の1項目以上を公表することとなっています。

(※) 行動計画の数値目標の設定についても厚生労働省令により同様の対応を予定しています。

<各区分の情報公表項目のイメージ>

※詳細については、省令において示される予定です。

① 職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立
<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・ 男女別の採用における競争倍率 ・ 労働者に占める女性労働者の割合 ・ 管理職に占める女性労働者の割合 ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・ 役員に占める女性の割合 ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の平均継続勤務年数の差異 ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・ 男女別の育児休業取得率 ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間 ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・ 有給休暇取得率

女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））を創設します

（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし（仮称）**」認定を創設します。

なお、取得企業は、行動計画の策定義務が免除されます。

(※) 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

(※) 認定基準の詳細については、厚生労働省令において示される予定です。

<現行の女性活躍推進法に基づき実施すべき取組>

①一般事業主行動計画の策定・届出

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合等を把握し、課題分析を行ってください。

<ステップ2> 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知・外部へ公表してください。

<ステップ3> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

<ステップ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、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

②女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表してください。

☆ 改正法の詳細な内容については、今後、労働政策審議会の議論を踏まえて、厚生労働省令、行動計画策定指針等によりお示しする予定です。

☆ 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

(URL : <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)

☆ 女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

☆ 一般事業主行動計画の策定等のお問い合わせについては、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。



お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）