



奈良労働局発表  
令和2年1月30日

【照会先】

奈良労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 村上 陽子

地方待遇改善指導官 木村 直美

雇用環境・均等室長補佐 福井 雅代

(直通電話) 0742-32-0210

## 「パワーハラスメント対策等セミナー」を開催します

～女性活躍推進法 同一労働同一賃金～

奈良労働局（局長 川村 徹宏）は、本年6月から順次施行される女性活躍推進法及び「パワーハラスメント対策」の説明会を開催します（資料1）。

同説明会では、働き方改革関連法に関する解説や、人事労務担当者の疑問解消、取組支援のための個別相談会（奈良働き方改革推進支援センター）も実施します。

また、パートタイム・有期雇用労働法に関する「均衡待遇特別相談窓口」を設置してご相談をお受けしています。ぜひ、ご活用ください（資料2）。

### パワーハラスメント対策等セミナー

○日時・会場 令和2年2月26日(水) ①10:00～ ②14:00～ (2回)  
ホテルリガーレ春日野（奈良市法蓮町757-2）

令和元年3月3日(火)13:30～16:10

かしはら万葉ホール（橿原市小房町11-5）

- 内容
- ・パワーハラスメント対策
  - ・改正女性活躍推進法
  - ・働き方改革関連法（パートタイム・有期雇用労働法、労働時間法制の見直し、改正労働者派遣法）
- 個別相談会（奈良働き方改革推進支援センター）



資料1：「パワーハラスメント対策等セミナー」申込書

資料2：「均衡待遇特別相談窓口」個別相談予約票

資料3：「応援します！ あなたの会社の働き方改革」

資料4：「パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！」

資料5：「女性活躍推進法が改正されました」



# パワーハラスメント対策等セミナー

～女性活躍推進法 同一労働同一賃金～

奈良労働局の各担当者から、各法律の内容や法に沿った雇用管理への対応について解説します。

最新の改正法の解説（大企業は令和2年6月1日施行）

- パワーハラスメント対策について
- 改正女性活躍推進法について

働き方改革関連法の解説

- パートタイム・有期雇用労働法について
- 労働時間法制の見直しについて
- 令和2年4月施行 改正労働者派遣法について



※無料個別相談会（奈良働き方改革推進支援センター）

奈良働き方改革推進支援センターの専門家（社会保険労務士）が個別相談に応じます。  
専門家による出張相談（無料）の予約もお受けします。

## 日時・会場

先着順  
受付

参加費  
無料

<奈良①> 令和2年2月26日（水）10：00～12：30

ホテルリガーレ春日野 2階 飛鳥の間（奈良市法蓮町757-2）  
定員 140名

<奈良②> 令和2年2月26日（水）14：00～16：30

ホテルリガーレ春日野 2階 飛鳥の間（奈良市法蓮町757-2）  
定員 140名

<橿原> 令和2年3月3日（火）13：30～16：10

かしはら万葉ホール 5階 レセプションホール（橿原市小房町11-5）  
定員 250名

## 【主催】奈良労働局

※申し込み方法や説明会についてのお問い合わせは下記をご覧ください。

- 1 裏面の受講申込書に必要事項をご記入の上、**本紙をFAX等でお送りください。**
- 2 お申し込みの受付は先着順とし、定員になり次第締め切りいたしますので、お早めにお申し込みください。定員に達し、受講をお断りする場合はご連絡いたします。
- 3 両会場とも駐車場に限りがありますので、できるだけ公共交通機関をご利用ください。
- 4 開場時間は開始時間の30分前です。

# 受講申込書 (FAX 等でお申込みください。)

参加会場 ※ご希望の会場に ○をつけてください	2/26・10時 〈奈良①〉	2/26・14時 〈奈良②〉	3/3・13時30分 〈橿原〉	不参加
企業名				
所在地		電話		
所属 役職		氏名		

申込・問合せ先

## 奈良労働局 雇用環境・均等室

〒630-8570 奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎

電話 0742-32-0210 FAX 0742-32-0214

※ 説明会に不参加の方も下記にご回答をお願いします。

○ 貴社の雇用管理に関して、課題と思われることにチェックをお願いします (複数回答可)

- パワーハラスメント対策 (セクハラ・マタハラ対策含む)
- 女性の活躍
- 同一労働同一賃金 (正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の解消)
- 働き方・休み方改善 (長時間労働の是正 年次有給休暇の取得)
- 男性の育児休業等
- 介護離職
- メンタルヘルス
- 仕事と治療の両立支援
- 人材の確保・育成
- 生産性の向上 (業務改善)
- 特に課題はなし

○ ご意見・ご要望など



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「パゆう」ちゃん

# 均衡待遇 特別相談窓口



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「パゆう」ちゃん

奈良労働局雇用環境・均等室では、正社員と非正規社員の間  
の**待遇の差**に関する**ご相談**をお受けしています！

パートタイム・有期雇用労働法が  
2020年4月1日施行されます

正社員と非正規社員の間  
の不合理な待遇差が禁止されます！

(中小企業における適用は2021年4月1日から適用)

## 法の改正ポイント

- 1 同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- 2 事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

## 奈良労働局 均衡待遇特別相談窓口



受付時間 8時30分～17時15分

(土日祝日を除く) 電話・来庁どちらでも可

電話番号 0742-32-0210

所在地 奈良市法蓮町387  
奈良第三地方合同庁舎2F

奈良労働局雇用環境・均等室

## ※予約の手順

- ①予約票を FAX で送信ください。
- ②折り返し、雇用環境・均等室の担当者から連絡します。連絡した際に、相談したい内容の概要をお知らせください。
- ③担当者から連絡がない場合は、恐れ入りますが雇用環境・均等室へご連絡ください。

## 均衡待遇特別相談窓口予約票

来局日時 時間	第1希望	月	日	( )	時	分
	第2希望	月	日	( )	時	分
区分	事業所担当者	短時間労働者	その他 ( )			
氏名		連絡先				
事業所名		所在地				
相談内容						

※事業所名および所在地の記入は必須ではありません。

※お電話でのご相談は随時お受けしています。

申込・問合せ先

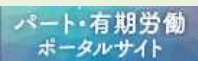
### 奈良労働局 雇用環境・均等室

〒630-8570 奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎

電話 0742-32-0210 FAX 0742-32-0214

- 厚生労働省のHP「同一労働同一賃金特集ページ」ではパートタイム・有期雇用労働法の資料、同一労働・同一賃金ガイドラインを紹介しています。



- ポータルサイト  では、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。



### ●「取組手順書」で点検をしてください！

自社の状況が法の内容に沿ったものかどうかをあらかじめ把握するため、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」に沿って社内の制度の点検を行いましょ。

点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょ。

※取組手順書の入手はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>





中小企業の皆様へ  
相談 **無料**  
支援 **無料**  
のご案内です!

\ご存知ですか!/? 2019年より  
順次、改正法が適用されます!

# 応援します!

改正法 2019春  
スタート!

## あなたの会社の 働き方改革!!

年次有給休暇  
時季指定



毎年5日

確実に取得

●2019年4月1日より施行

時間外労働  
上限規制



月45時間 年360時間

原則

●2019年4月1日より施行

※中小企業は2020年4月1日より施行

同一労働  
同一賃金



正規と非正規  
の不合理な 待遇差を禁止

●2020年4月1日より施行

※中小企業のパートタイム労働者・有期雇用労働者については  
2021年4月1日より適用

「いつ、何をすればいいのだろう?」とお悩みの経営者のみなさま!  
「お悩み」解決に向けて、いっしょに取り組みましょう!

中小企業・小規模事業者の方々への様々な支援があります。

詳しくはウラ面へ

社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家が対応します

## 奈良働き方改革推進支援センター

相談受付

2019.4/1月 → 2020.3/31火

開設時間

平日 9:00-18:00(12/28~1/5を除く)

駐車場(会館西側に3台)

場所

奈良市西木辻町343番地1(奈良県社会保険労務士会館2階)

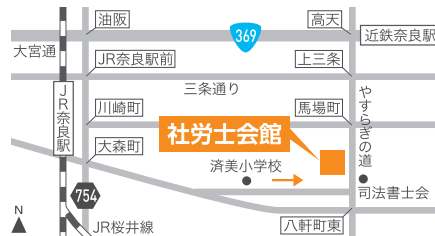
まずはフリーダイヤルへお電話を

☎ 0120-414-811

✉ hatarakikata@nara-sr.com

〈来所・メールによるご相談もどうぞ〉

FAX.0742-23-6071



JR・近鉄奈良駅より徒歩約12分



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

平成31年度 中小企業・小規模事業者等に対する  
働き方改革推進支援事業  
(受託:奈良県社会保険労務士会)

詳しくは、「働き方改革」センター特設サイトへ <https://www.nara-sr.com>

奈良県社会保険労務士会

検索



# 該当する☑がひとつでもあれば、 すぐにご相談ください!



## 年次有給休暇

- 一部の従業員が年次有給休暇を年に5日以上取得出来ていないかもしれない…。

## 労働時間の管理

- 管理職も含め、一部の従業員の労働時間が、タイムカードなどで管理されていない…。

## 36協定

- 残業が発生するとき、36(サブロク)協定を締結して届出を行わなければいけないと聞いたが、どうすればいいか、わからない…。

## 長時間労働

- 一部の従業員の時間外労働は、月に45時間、年間360時間以内に収まっていないかもしれない…。

## 法改正への対応

- 法改正にどう対応したらいいかわからない…。

## 就業規則

- どのように就業規則の見直しをしたらいいかわからない…。

## 不合理な待遇の格差

- パートタイマーや契約社員の待遇には正社員との間に格差があるが、その格差は、仕事の内容や働き方などの違いによっても、うまく説明ができない…。

## 待遇格差の説明

- パートタイマーや契約社員から、待遇の格差の内容や理由につき説明を求められた場合には、その違いを説明することができない…。

## 生産性向上への取り組み

- 生産性向上というけど、具体的に何をしたらいいのかわからない…。

## 人手不足への対応

- 人手不足をどうやって解消したらいいかわからない…。

## 助成金活用

- 助成金の活用の仕方がよくわからない…。

## 問題解決のためのメニュー

### 相談受付

支援センターでは相談員が常駐して電話・メール・来所による相談に対応します。  
(予約不要)



お気軽にご相談ください！

### セミナー・相談会

セミナー・相談会の開催は年48回を予定しています。

働き方改革への具体的な取り組みを分かりやすく解説します。



### 専門家訪問

ご希望により、直接、貴社を訪問し、ご相談をさせていただきます。ご紹介いたします。

よろしく  
お願いします！



## 関係機関との連携

ご相談内容に応じ、「県内地方公共団体」「奈良県よろず支援拠点」「ポリテクセンター奈良」などと連携を図ります。

# 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～

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

### 施行時期

令和2年6月1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、令和4年4月1日までの間は、努力義務。

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

- 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

- 雇用管理上の措置の具体的内容（指針は令和2年1月15日告示）
  - ▶ 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
  - ▶ パワハラが起きた場合の迅速かつ適切な対応 等

- 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。

あかるい職場応援団 HP

検索



- 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。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索





## パワハラに関するQ&A

### 職場とはどこまでを含みますか？

「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」に含まれます。

### 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言動で、当該言動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
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

### 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※

(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))

※セクハラ等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記。

#### 2 事業主に相談等をした労働者に対する不利益な取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクハラ等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

#### 3 自社の労働者等が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※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。

#### 4 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

※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、拡大。

お問い合わせ先

奈良労働局 雇用環境・均等室

電話番号 0742-32-0210

所在地 奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎2F

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

～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：令和4年4月1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：令和2年6月1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>

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"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>・男女別の採用における競争倍率</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・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</li> <li>・男女別の育児休業取得率</li> <li>・一月当たりの労働者の平均残業時間</li> <li>・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</li> <li>・有給休暇取得率</li> </ul>

## 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) を創設します (施行：令和2年6月1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**」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。

お問い合わせ先

**奈良労働局 雇用環境・均等室**

電話番号 **0742-32-0210**

所在地 **奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎2F**

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）