

# 島根労働局雇用環境・均等室からのお知らせ

雇用環境・均等室では、以下に関するご相談に応じています。お気軽にご相談ください。



\* \* \* \* \*

正社員と比較した非正規社員の待遇差について、無期転換ルール、働き方・休み方改善、育児や介護と仕事の両立、ハラスメント・解雇・雇止め・労働条件の引下げ、企業における女性の活躍推進・次世代育成支援対策に関すること等

## I パートタイム・有期雇用労働法が施行されました！！

2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)から「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆる「パートタイム労働法」)の対象者の範囲が、短時間労働者に加え、フルタイム有期雇用労働者まで拡大され施行されました。これにより、法律の名称も「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」)に変わります。対象者以外の改正の概要は、次のとおりです。

- (1) 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差を禁止。基本給や賞与など待遇ごとに判断することを明確化するため、同一労働同一賃金ガイドライン(指針)を策定
- (2) 事業主による労働者に対する待遇に関する説明義務を強化
- (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)の規定を整備

詳細については  [同一労働同一賃金特集ページ](#) 

島根労働局雇用環境・均等室では、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との不合理な待遇差に関する



**特別相談窓口**を設置していますので、御相談ください。

## II 平成30年度から「無期転換ルール」が本格化！！

◆労働契約法～無期転換ルールについて～◆

同一の使用人との間で有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申し込みによって使用者が無期労働契約に転換しなければならないルール(無期転換ルール)が、平成25年4月1日から導入されています。

なお、専門的知識等を持つ有期雇用労働者や定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者については、雇用管理に関する特別の措置を講じ、都道府県労働局長の認定を受けた場合、無期転換ルールを適用しない特例があります。



詳細については  [有期労働契約 ルール](#) 

## III 育児・介護休業法のポイント

育児や家族の介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得**できるようになります。

<改正のポイント:令和3年1月1日から施行>

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 半日単位での取得が可能</li><li>・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 時間単位での取得が可能</li><li>・ 全ての労働者が取得できる</li></ul>


詳細については  [育児・介護休業法について](#) 



## IV 職場のハラスメント対策の強化

- (1) 職場におけるパワーハラスメント対策が法制化（労働施策総合推進法の改正）し事業主が、パワーハラスメント防止対策を講じることが義務となりました。義務の主な内容は、パワーハラスメント防止についての事業主方針の明確化及び周知啓発。相談窓口設置と周知。事案への迅速適切な対応などです。
- (2) 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメントについては、既に男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で、事業主が、セクシュアルハラスメント対策及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント対策を講じることが義務づけられています。今回法改正で、ハラスメントを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る等対策がさらに強化されました。

☆令和2年6月1日から施行[ただし、(1)の中小企業への義務化については令和4年4月1日]

詳細については  [職場でのハラスメントでお悩みの方へ](#)


## V 女性活躍推進法の改正

女性活躍推進法が改正され、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した。

- (1) 一般事業主行動計画策定・届出義務及び情報公表の義務の対象が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されます。
- (2) 労働者301人以上の事業主は、行動計画の数値目標と情報公表項目が拡大され、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」の各区分から1項目以上選択することが必要となりました。
- (3) 女性活躍の取組が特に優良な企業に対するプラチナえるぼし認定制度が創設されました。


☆改正法の施行時期:(1)は令和4年4月1日、(2)のうち数値目標の設定は令和2年4月1日、(2)のうち情報公表及び(3)は令和2年6月1日

※300人以下の事業主については、積極的な取組を支援するため「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」をご利用いただけます。

詳細については  [女性活躍推進法特集ページ](#)

## VI くるみん認定を目指しませんか？

- 1 次世代育成支援対策推進法により常時101人以上の従業員を雇用する企業においては、従業員の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画を策定・届出等を行わなければなりません。(100人以下の企業においては努力義務)
- 2 行動計画の目標を達成した等一定の基準を満たした企業については、「子育てサポート企業」として認定する制度(くるみん認定・プラチナくるみん認定)があります。300人以下の企業に対しては、認定基準が緩和され取組みやすくなっていますので、ぜひ、積極的にお取組み下さい。

詳細については  [両立支援のひろば](#)

問合せ・  
相談先

島根労働局雇用環境・均等室 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階  
◆パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法、無期転換ルール、育児・介護休業法、ハラスメント、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法は TEL0852-31-1161  
◆パワーハラスメントは TEL0852-20-7009(総合労働相談コーナー)