受付
第　号
2.1.14
山形県トラック協会

山形労雇均発０１０８第１号の３
令　和　２　年　１　月　１　０　日

関係団体の長　殿

山形労働局雇用環境・均等室長

職場のハラスメント対策等説明会の開催について（協力依頼）

日頃より、労働行政の推進にあたりましては、格別の御理解と御協力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、本年６月１日（中小企業は令和４年４月１日）からパワーハラスメント対策が事業主の義務となり、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。また、令和４年４月１日から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務の対象が常時雇用する労働者が１０１人以上の事業主に拡大されます。さらに、本年４月にはパートタイム・有期雇用労働法が施行され（中小企業への適用は令和３年４月）、正社員と非正規社員(短時間労働者・有期雇用労働者)との間の不合理な待遇差が禁止されることになります。

このため、山形労働局では、改正内容を十分に御理解いただき、改正法への対応にお取組みいただくために、説明会を開催することといたしました。

つきましては、貴団体におかれましては、説明会に多数の参加者が得られますよう、傘下会員企業・団体の皆様（※労働組合あては、「傘下組合の皆様」）に対する周知について御協力をいただきますようお願いいたします。

また、参考までに広報誌掲載用原稿見本を同封いたしますので御活用ください。掲載された場合には一部送付いただけますと幸いです。

詳細については、下記のとおり山形労働局ホームページに掲載しております。
→山形労働局 HP＞＞新着情報→「職場のハラスメント対策等説明会」を開催します
URL: https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/

【担当】
山形労働局雇用環境・均等室　西山
電話　０２３－６２４－８２２８

「職場のハラスメント対策等説明会」を開催します！

令和元年６月５日に労働施策総合推進法等の改正法が公布され、令和２年６月１日（中小企業は令和４年４月１日）からパワーハラスメント対策が事業主の義務となり、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。また、女性の活躍に関する情報公表が変わり、令和４年４月１日から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務の対象が常時雇用する労働者が１０１人以上の事業主に拡大されます。

令和２年４月にはパートタイム・有期雇用労働法が施行（中小企業への適用は令和３年４月）され、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます。

それぞれの改正法について、理解を深めていただくため、下記のとおり説明会を開催いたします。ぜひご参加ください。

○開催日時・場所

	日時	定員	会場	
庄内	**令和２年２月１３日（木）** 13:15～16:00	２００名	いろり火の里 なの花ホール	東田川郡三川町大字横山字堤１７２－１ TEL0235(66)4833
山形	**令和２年２月１８日（火）** 13:15～16:00	３９６名	山形ビッグウイング 大会議室	山形市平久保１００ TEL023(635)3100
置賜	**令和２年２月２７日（木）** 13:15～16:00	１２０名	伝国の杜 大会議室	米沢市丸の内一丁目２－１ TEL0238(26)8000

※山形働き方改革推進支援センターによる個別相談コーナー（開設時間 14:30～16:00）
　質問コーナー（開設時間 15:30～16:00）

○ 内容

・職場に求められるパワーハラスメント対策等について
・女性活躍推進法の改正について
・パートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について
・その他法改正について

貴社のパワーハラスメント対策や女性活躍推進法に基づく行動計画策定について、お早めに準備なさることをお勧めします

参加料無料です

○対象者

事業主、企業の人事労務担当者

○お申し込み先、お問い合わせ先

山形労働局雇用環境・均等室まで、下記申込書によりお申し込みください。
〒990-8567　山形市香澄町３－２－１　山交ビル３階　（TEL　023(624)8228　/　FAX　023(624)8246）

職場のハラスメント対策等説明会参加申込書

日時・会場	庄内（2/13）・山形（2/18）・置賜（2/27）（参加会場を○で囲んでください）			
事業所名				
連絡先（電話）				
出席者	所属・役職		氏名	
	所属・役職		氏名	

※ご記入いただいた情報は、上記目的以外に使用することはありません。
※お申し込みは、定員になり次第、締め切らせていただきます。

山形労働局雇用環境・均等室行き　FAX ０２３－６２４－８２４６

都道府県労働局では、雇用環境・均等室（部）に

ハラスメント対応特別相談窓口を開設しています！

山形労働局開設期間：令和元年１２月２日（月）～令和2年３月３１日（火）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

セクハラについて社内の相談窓口に相談したら**「それくらいのことは我慢しろ」**と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から**「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」**と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

企業の担当者

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろう。

セクハラや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをする必要があるんだろう。
パワハラも対策に含めた方がよいのだろうか？

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境を害すること（精神的・身体的苦痛を与えること）をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

働く人
- ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらう」と言われました。

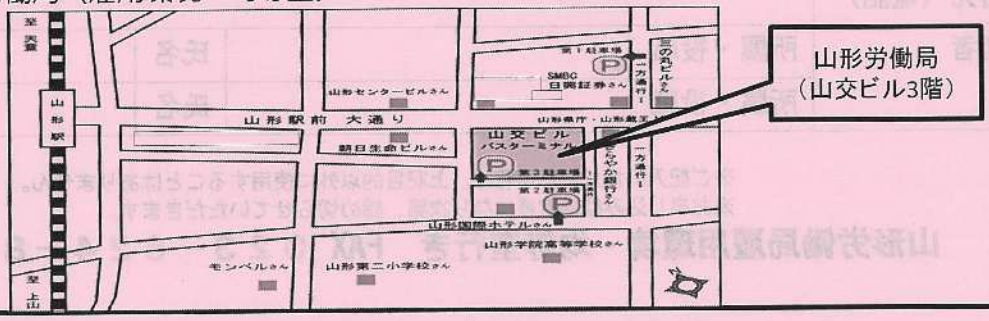
働く人　企業の担当者
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

企業の担当者
- ◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、均等法などに違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

山形労働局　ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間　８時30分～17時15分（閉庁時刻）
電話番号　０２３（６２４）８２２８
住　　所　〒９９０－８５６７　山形市香澄町３－２－１　山交ビル3階
　　山形労働局（雇用環境・均等室）



事業主の皆さまへ

令和元年６月５日時点

～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いただき、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
・採用した労働者に占める女性労働者の割合	・男女の平均継続勤務年数の差異
・男女別の採用における競争倍率	・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
・労働者に占める女性労働者の割合	・男女別の育児休業取得率
・管理職に占める女性労働者の割合	・労働者の一月当たりの平均残業時間
・係長級にある者に占める女性労働者の割合	・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
・役員に占める女性の割合	・有給休暇取得率
・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	

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）

令和元年６月５日時点

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。**　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

都道府県労働局　雇用環境・均等部（室）

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法が施行されます

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます！

2020年４月１日施行

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

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間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ることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法※１ や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（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）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※１ パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。
法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「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。

改正のポイント

非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者※２）について、以下の１～３を統一的に整備します。

１　不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの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。
ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

２　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。
事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

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)※３の整備

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。
「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。

※２ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記１～３が整備されます。
※３ 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。

厚生労働省・都道府県労働局

パートタイム・有期雇用労働法が施行されます！！

（令和２年４月１日施行　中小企業への適用は、令和３年４月１日）

（主な改正内容）

○不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者）との間で、基本給や賞与などの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。

同一労働同一賃金ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

○労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

○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き（行政ADR）の整備

詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

問い合わせ先：山形労働局雇用環境・均等室　電話０２３－６２４－８２２８

具体的労務管理の手法は　山形働き方改革推進支援センター

電話　０８００－８００－３５５２

原稿掲載例１

「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設中

山形労働局では、職場のハラスメント（セクハラ、マタハラ、パワハラなど）について、ご相談に応じる窓口を開設しています。（期間　令和２年３月３１日まで）　働く方も企業の担当者もご相談ください。

山形労働局雇用環境・均等室：電話　０２３－６２４－８２２８

「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保のための特別相談窓口」を開設中

山形労働局では、正社員、契約社員、パート社員などの雇用形態にかかわらず、賃金や福利厚生などについて公正な待遇を確保していただくため、労働者や事業主の方などからのご相談に応じる窓口を開設しています。（期間　令和２年３月３１日まで）

また、令和２年４月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせも受け付けておりますのでご相談ください。

山形労働局雇用環境・均等室：　電話０２３－６２４－８２２８

原稿掲載例２

「ハラスメント対応等特別相談窓口」

「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保のための特別相談窓口」

（期間　令和２年３月３１日まで）　　開設中

山形労働局では、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに対する、男女雇用機会均等法等の法令に基づく必要な取組や、パワーハラスメントに対する取組を促進するため、労働者や事業主の方などからのご相談に応じる窓口を山形労働局雇用環境・均等室に開設しています。

また、正社員、契約社員、パート社員などの雇用形態にかかわらず、公正な待遇を確保していただくため、労働者や事業主の方などからのご相談にも応じています。

また、事業主に同一労働同一賃金への対応を求めるパートタイム・有期雇用労働法（令和２年４月施行）に関するお問い合わせも受け付けておりますので、ご相談ください。

詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

具体的労務管理の手法は　山形働き方改革推進支援センター

電話　０８００－８００－３５５２

（相談窓口・問い合わせ先）山形労働局雇用環境・均等室　電話０２３－６２４－８２２８