

◆パート・有期雇用労働法◆

1. 【広報原稿例：簡易版】文字数：116 字

パートタイム・有期雇用労働法が施行されました！（※中小企業は令和3年4月1日施行）
～同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理的待遇差が禁止されています～

くわしくは、茨城労働局雇用環境・均等室へ ☎029-277-8295

2. 【広報原稿例：詳細版】文字数：357 字

パートタイム・有期雇用労働法が施行されました！（※中小企業は令和3年4月1日施行）
～同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理的待遇差が禁止されています～

1. 不合理的待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理的待遇差を設けることが禁止されています。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は非正規社員から「正社員との待遇差の内容や理由」などについて求めがあった場合は説明をしなければなりません。

※ 厚生労働省ホームページ（「同一労働同一賃金特集ページ」）に、対応のための取組手順書や解説動画のほか、無料の相談機関や助成金などの支援策を掲載しています。

解説動画 URL：<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

【問い合わせ先】茨城労働局雇用環境・均等室 ☎029-277-8295



◆原稿を掲載いただいた場合はお手数でございますが、添付の『FAX 送信状』により、掲載状況について御連絡くださいますようお願いいたします。

なお、時期をずらして複数の原稿を掲載いただく場合は、『FAX 送信状』をコピーして御連絡ください。

◆女性活躍推進法等◆

1. 【広報原稿例：認定制度周知 詳細版】文字数：538 字

「くるみん」、「えるぼし」の認定を受けて、企業イメージ UP！～認定を目指しましょう！～

●「くるみん」とは？

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、「くるみん」認定を既に受け、両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価する「プラチナくるみん」認定制度があります。

●「えるぼし」とは？

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った企業のうち、一定の基準（認定基準）を満たした企業を女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として認定する制度です。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

また、「えるぼし」認定を既に受け、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良な事業主を認定する、「プラチナえるぼし」認定制度ができました。

●認定を受けるメリットは？

これらの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し、対外的に PR できるほか、労働者の定着や優秀な人材の確保などの効果が期待できます。

【問い合わせ先】茨城労働局雇用環境・均等室 ☎029-277-8295



2. 【広報原稿例：改正内容周知】文字数：500 字

改正女性活躍推進法が令和2年4月1日より順次施行されています！

【常時労働者 301 人以上の事業主のみなさま】

行動計画の策定内容の拡充 ～令和2年4月1日施行分～

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに1項目以上（計2項目以上）を選択し、それぞれに関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。

情報公表内容の拡充 ～令和2年6月1日施行分～

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用管理の整備」の各区分から、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上を情報公表する必要があります。

【常時雇用する労働者 101 人以上から 300 人の事業主の皆さま】

行動計画の策定・届出及び公表の義務 ～令和4年4月1日施行～

一般事業主行動計画の策定・届出及び社内周知と公表が義務となります。

【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）の創設】

優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されました。

【問い合わせ先】茨城労働局雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

◆原稿を掲載いただいた場合はお手数でございますが、添付の『FAX 送信状』により、掲載状況について御連絡くださいますようお願いいたします。

なお、時期をずらして複数の原稿を掲載いただく場合は、『FAX 送信状』をコピーして御連絡ください。

◆労働施策総合推進法(パワハラ対策)等◆

1.【広報原稿例1】文字数：158文字

～令和2年6月1日より、職場におけるハラスメント対策が強化されました！～

- ①ハラスメント防止措置が事業主の義務(※中小企業は令和4年4月1日から義務化)となります！
- ②職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策も強化されます！

くわしくは、茨城労働局雇用環境・均等室まで！ ☎029-277-8295

2.【広報原稿例2】文字数：224文字

事業主の皆さま、

令和2年6月1日施行の「女性活躍推進・ハラスメント防止対策」対応はお済みですか？

ポータルサイト「あかるい職場応援 (<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)」では、令和2年6月1日施行の「女性活躍推進・ハラスメント防止対策」について動画で解説(※)しています。

また、職場におけるハラスメントに関する動画や研修用資料などの情報を随時発信しています！
社内の体制整備に是非ご活用ください！

※解説動画 URL: https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/mov_taisaku

明るい職場応援団 HP 検索



◆原稿を掲載いただいた場合はお手数でございますが、添付の『FAX 送信状』により、掲載状況について御連絡くださいますようお願いいたします。

なお、時期をずらして複数の原稿を掲載いただく場合は、『FAX 送信状』をコピーして御連絡ください。

◆育児・介護休業法◆

1.【広報原稿例：簡易版】文字数：159 文字

令和3年1月1日より、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！

育児や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、時間単位で取得可能となります。

事業主の皆さま、規定整備はお早めに！

くわしくは、茨城労働局雇用環境・均等室まで！ ☎029-277-8295

2.【広報原稿例：詳細版】文字数：382 文字

子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！～令和3年1月1日より～

育児や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、時間単位で取得可能となります。

▶「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者に希望する時間数で取得できるようにしてください。

▶法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

▶子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からのその業務に従事する労働者を除外することができます。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合ってお決めください。

▶事業主の皆さま、早めの規定整備をしましょう！

くわしくは、茨城労働局雇用環境・均等室まで！ ☎029-277-8295

◆原稿を掲載いただいた場合はお手数でございますが、添付の『FAX 送信状』により、掲載状況について御連絡くださいますようお願いいたします。

なお、時期をずらして複数の原稿を掲載いただく場合は、『FAX 送信状』をコピーして御連絡ください。