

令和2年6月2日

団体各位

東京労働局

雇用環境・均等部指導課長

雇用環境・均等行政の取組に関する周知協力について（依頼）

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、労働局の業務の推進にご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

東京労働局では、「誰もが安心して働き、能力を発揮できる TOKYO へ」をスローガンに、正社員だけでなく、パートタイム、短時間労働者などさまざまな立場で働く方々も安全・安心して働ける職場環境の整備に取り組んでいます。

このうち以下の取組をご紹介しますが、貴団体におかれましても、同封したリーフレット（「誰もが安心して働き能力が発揮できる TOKYO へ」）や周知文（別紙「広報文例」）を活用していただければと思います。）を会報や HP に掲載いただくなど、会員企業への周知につきまして、特段の配慮を賜りますようお願い申し上げます。

記

1 改正パートタイム・有期雇用労働法等の周知

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間で不合理な待遇差を無くし、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（以下「法」といいます。）が改正され、本年4月1日に施行となりました。（中小企業に対する施行は、令和3年4月1日。）

厚生労働省では、法の施行にあわせ、「パート・有期労働ポータルサイト」を開設し、経営者や人事労務担当の皆様向けに、法のポイント等の情報を発信しています。同サイトでは、パートタイム・有期雇用労働法のポイントをわかりやすく解説した動画や自社の取組状況を点検し、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきかを確認するツールを用意しています。

東京労働局では、このサイト内の支援ツールを活用し、法に沿った対応を進めるよう周知・啓発を行っています。（別添リーフレット「誰もが安心して働き能力が発揮できる TOKYO へ」の1参照。）

2 パワーハラスメント対策の周知

労働施策総合推進法の一部が改正され、同法の中に、職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置義務等が新設（パワーハラスメント対策の義務化）されたところです。この改正法ですが、本年6月1日に施行となりました（中小企業に対する措置義務は、令和4年3月31日までは努力義務となります。）。

厚生労働省では、法施行にあわせ、措置義務の内容や社内規定例を解説したパンフレットを作成し、また、ハラスメント対策に関する各種情報を発信するポータルサイト「あかるい職場応援団」（厚生労働省が開設）では、パワーハラスメント対策に関する説明動画も掲載しています。

東京労働局では、これらパンフレットやサイト内の支援ツールを活用し、安心・安全な職場環境の整備について周知・啓発を行っています。（別添リーフレット「誰もが安心して働き能力が発揮できる TOKYO へ」の2参照。）

**【参考（同封したリーフレット）】**

1 上記1、2に関し、以下のリーフレットを同封します。

誰もが安心して働き能力が発揮できる TOKYO へ

2 なお、参考までに以下のリーフレットも同封します。

(1) 「改正パートタイム・有期雇用労働法等の周知」、に関するリーフレット

パート・有期労働ポータルサイトのご紹介

(2) 「パワーハラスメント対策の周知」に関するリーフレット

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～

**【担当】**

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 （担当 村瀬指導官 [murase-kouichi@mhlw.go.jp](mailto:murase-kouichi@mhlw.go.jp)）

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第三合同庁舎 14階

電話 03-3512-1611、FAX03-3512-1557

～誰もが安心して働き能力を発揮できるTOKYOへ～

東京労働局HPから、各種パンフレットがダウンロードできますので、安全・安心して働ける職場環境の整備にご活用ください。

1 パートタイム・有期雇用労働法に関するパンフレット・解説動画の活用

パートタイム（短時間労働者）の「公正な待遇の実現」を目的としたパートタイム労働法が改正（名称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。）され、令和2年4月1日から施行となりました（※中小企業の適用は、令和3年4月1日）。

改正点は、不合理な待遇差の是正、待遇に関する説明義務の強化等ですが、改正点を含め、法律の概要を紹介・解説したパンフレットを作成（厚生労働省作成）しましたので、パートタイム労働者等が安心して働くことができる職場づくりに役立ててください。

- 東京労働局HPから、右のパートタイム労働法に関するパンフレット（詳細版、概要版）がダウンロードできます。

東京労働局 パートタイム労働法 検索

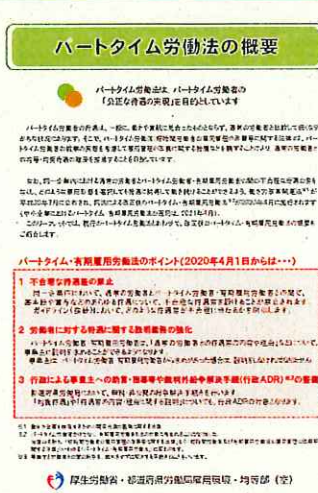
※ 東京労働局HP⇒「各種法令・制度・手続き」⇒「雇用均等関係」⇒「パートタイム労働法」のページ内から、右パンフレットを含め、各種資料等がダウンロードできます。

- パートタイム・有期雇用労働に関する情報発信サイト「パート・有期労働ポータルサイト」では、解説動画を公開しています。併せて活用してください。

パート有期労働ポータルサイト 検索



【詳細版】



【概要版】

2 職場のパワーハラスメント対策に関するパンフレット・解説動画の活用

(1) 改正労働施策総合推進法により、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した。

〔 ※ 施行日は、令和2年6月1日です。ただし、中小企業に関する措置義務は、令和4年3月31日までは努力義務となります。〕

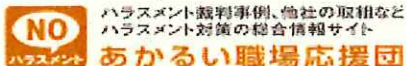
(2) 「雇用管理上の措置」の具体的内容は、指針で示されています。関係条文、指針全文の他、指針のポイント、対策（就業規則の規定例）等を解説したパンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」を作成（厚生労働省）しましたので、社内の体制整備に活用してください。

- 右パンフレットは、以下からダウンロードできます。（セクシュアルハラスメント対策等についても解説しています。）

東京労働局 ハラスメント対策 検索

※ 東京労働局HP内の「パワーハラスメント対策等」のページ内から、右パンフレットがダウンロードできます。また、

- ハラスメント対策に関する総合情報サイト「あかるい職場応援団」では、パワーハラスメント対策の解説動画を公開しています。また、サイトでは、パワーハラスメントに関する各種情報を掲載しています。



あかるい職場応援団 検索

職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！

～セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします～

パワーハラスメント関係及び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関係の改正については、2020年（令和2年）6月1日に施行されます

I 職場におけるパワーハラスメント	2
II 職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV 職場におけるパワーハラスメント防止のための就業規則の整備	14
V 職場におけるパワーハラスメント防止のための就業規則の整備	19
VI 職場におけるパワーハラスメント防止のための就業規則の整備	22
VII 職場におけるパワーハラスメント防止のための就業規則の整備	23
VIII 就業規則の整備	25
IX 就業規則の整備	41

## 1 改正パートタイム・有期雇用労働法に関する周知

### ・ 広報文

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している事業主の皆様へ（東京労働局からのお知らせ）  
パートタイム、有期雇用労働者の公正待遇の実現を目的したパートタイム・有期雇用労働法が、本年4月1日から施行され、正社員と非正規社員の間の不合理的な待遇差が禁止されます！（※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、令和3年4月1日です。）

パート・有期労働ポータルサイト (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp>)（「パート有期労働ポータルサイト」で検索）では、経営者や人事労務担当の皆様向けにパート・有期法のポイントを動画で解説しています。また、自社の取組状況を点検し、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けて、どのように取り組むべきかを確認するツールも用意しています。

サイトを活用し、パートタイム、有期雇用労働者の人材活用にお役立てください。

【問合せ先：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 パート労働担当（電話 03-3512-1611）】

## 2 パワーハラスメント対策の周知

### ・ 広報文

事業主の皆様へ パワーハラスメント対策が事業主の義務となりました（東京労働局からのお知らせ）

改正労働施策総合推進法により、職場におけるパワーハラスメント対策が、事業主の義務となり、本年6月1日から施行になります。（※中小企業は、令和4年3月31日までは努力義務です。）

対策のポイント、社内規定（ハラスメント対策規定）の作成例等を解説したパンフレットを作成（厚生労働省作成）しました。東京労働局HPからダウンロードできますので、参照してください。（「東京労働局 ハラスメント対策」で検索してください。）

また、ハラスメント対策に関する各種情報を発信するポータルサイト「あかるい職場応援団」(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)では、パワーハラスメント対策に関する説明動画も掲載しています。（「あかるい職場応援団」で検索してください。）

東京労働局では、これらパンフレットやポータルサイトを活用し、安心・安全な職場環境の整備について周知・啓発を行っています。

【問合せ先：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 パワハラ担当（電話 03-3512-1611）】

### 3 改正パートタイム・有期雇用労働法・パワーハラスメント対策の周知

#### ・広報文（その1）

事業主の皆様へ（東京労働局からのお知らせ）

本年4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が施行され、正社員と非正規社員（パート、アルバイト等）の間の不合理な待遇差が禁止されます！（※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、令和3年4月1日です。）

また、令和2年6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ました。（※中小企業は、令和4年3月31日までは努力義務です。）

対策のポイント等については、東京労働局 HP や各種ポータルサイトを参照するか、又は東京労働局雇用環境・均等部 指導課（電話 03-3512-1611）まで、お問合せください。

#### ●パートタイム・有期雇用労働法について（HP の活用）

- ・ 東京労働局 HP では、各種パンフレットを掲載しています。（※「東京労働局 パートタイム労働法」で検索）
- ・ パート・有期労働ポータルサイトでは、法律のポイントを解説した動画が視聴できます。（※「パート有期労働ポータルサイト」で検索）

#### ●パワーハラスメント対策について

- ・ 東京労働局 HP では、社内規定例等を解説したパンフレット他、各種情報を掲載しています。（※「東京労働局 ハラスメント対策法」で検索）
- ・ ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、パワーハラスメント対策のポイントを解説した動画が視聴できます。（※「あかるい職場応援団」で検索）

#### ・広報文（その2）

事業主の皆様へ（東京労働局からのお知らせ）

本年4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が施行され、正社員と非正規社員（パート、アルバイト等）の間の不合理な待遇差が禁止されます！（※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、令和3年4月1日です。）

また、令和2年6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ました。（※中小企業は、令和4年3月31日までは努力義務です。）

対策のポイント等については、東京労働局 HP を参照するか、又は東京労働局雇用環境・均等部 指導課（電話 03-3512-1611）まで、お問合せください。

※ リーフレット及び上記文例に電子媒体が必要な場合は、お手数でも電話等でお知らせください。（広報誌等に掲載した場合は、お手数ですが担当までお知らせ願います。）

担当 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 村瀬 (03-3512-1611) ([murase-kouichi@mhlw.go.jp](mailto:murase-kouichi@mhlw.go.jp))

経営者や  
人事労務担当の  
皆様へ！

同一労働  
同一賃金  
への対応に  
向けて

# パート・有期労働 ポータルサイトのご紹介



<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



▶パート・有期法を  
動画でわかりやすく  
解説！



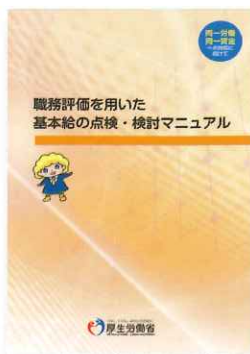
ひと、暮らし、みらいのために  
**厚生労働省**  
Ministry of Health, Labour and Welfare



## 職務分析・職務評価導入支援サイト

職務分析・職務評価は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給について、待遇差が不合理かどうかの判断や、公正な待遇を確保する賃金制度を検討する際に有効なツールです。本サイトでは、職務分析・職務評価の手法や導入支援についての情報を紹介しています。

コンサルティング  
(無料) やセミナーの  
申込みができるよ!



職務評価を用いた  
基本給の点検・検討マニュアル



## 短時間正社員制度導入支援ナビ

育児・介護や地域活動、パートタイム労働者からの転換など個々人の様々なライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現できる「短時間正社員制度」について紹介しています。



短時間正社員制度  
導入運用支援マニュアル



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

	電話番号		電話番号		電話番号		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	0952-32-7218
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		

### 働き方改革推進支援センターのご案内

働き方改革推進支援センターでは、事業主・人事労務担当者からの具体的な労務管理の手法に関するご相談に対応し、ご参考としていただけるアドバイスを行っています。出張相談にも応じていますので、お気軽にご利用ください。

<https://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した！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されました～

### 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

令和2年(2020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(2022年)3月31日までの間は、努力義務となります。

### 1 改正概要(措置義務)

改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

#### <労働施策総合推進法>(抄)

(雇用管理上の措置等)

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※ 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。)

### 2 職場のパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要**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。

### 3 雇用管理上必要な措置とは

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(雇用管理上の必要な措置)の具体的内容等については、指針で示されています。

**雇用管理上の措置の具体的内容**(※裏面で紹介したパンフレットで指針のポイント等を解説しています。参照、活用してください。)

- ▶ 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

## 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～

- 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**※されました  
(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。
- 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**されました
- 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**こととされました  
※ 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が指針で明確化されました。
- 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されました  
※ 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。

### 【パンフレット・解説動画の活用】

パワーハラスメント対策の社内整備にあたり、パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました!」を活用してください。  
また、HP(厚生労働省HP、ポータルサイト「あかるい職場応援団」)上では、**パワーハラスメント対策に関する解説動画を公開**しています。併せて活用してください。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置(指針)のポイントや対策(就業規則の規定例等)を解説したパンフレットを作成(厚生労働省作成)しましたので、社内の体制整備にご活用ください。(セクシュアルハラスメント対策等についても、解説しています。)

#### 職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました!

～セクシュアルハラスメント対策や  
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策  
とともに対応をお願いします～


パワーハラスメント関係及び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関係の改正については、2020年(令和2年)6月1日に施行されます

I 職場におけるパワーハラスメント	2
II 職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV 職場におけるパワーハラスメントや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のために事業主が雇用管理上行うべき措置等	19
V 職場におけるパワーハラスメントや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のために事業主が雇用管理上行うべき措置等	19
VI 事業主が自ら行うべき措置等に関する取組事例	32
VII 事業主が自ら行うべき措置等に関する取組事例(パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント防止に関する取組事例)	33
VIII 対応例	24
IX 関連法で 附則	41

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

【パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました!」】

#### ・東京労働局HP

東京労働局 ハラスメント対策  検索 


※ 東京労働局HP内の「パワーハラスメント対策等」のページ内から、左記パンフレットがダウンロードできます。

#### ・厚生労働省HP

職場のハラスメントでお悩みの方へ  検索 

※ 厚生労働省HPからも、左記パンフレットを含め各種資料のダウンロードができます。

【ポータルサイト「あかるい職場応援団」を活用してください!】

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、**パワーハラスメント対策に関する解説動画を公開**しています。また、他にも対策に関する各種情報を発信しています。   

お問い合わせ先

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課(電話03-3512-1611)

【東京局R02.05】