

2020年4月より中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます

2019年4月より働き方改革関連法が順次施行され、現在大企業に適用されている項目が中小企業にも適用されるようになります。従業員が働きやすい環境づくりをさらに推進するため、新年度が始まる前に今回は3つのポイントにわけて確認してみようと思います。



① 2020年4月から変更となるポイント

◆ 時間外労働原則月45時間・年360時間の上限規制

法律の改正により残業時間の上限を定め、原則月45時間・年360時間の上限規制を超えた残業ができなくなります。繁忙期等、特別な事情がある場合も、年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間未満（いずれも休日労働を含む）という上限規制が定められています。

② 2019年4月から変更となっているポイント

◆ 5日間の有給休暇取得義務化

10日以上有給休暇が付与されるすべての労働者（正規・非正規問わず）に対し、使用者は年次有給休暇を付与した日から1年以内に取得時期を指定して、5日間の年次有給休暇を取得させなければなりません。また、使用者は「年次有給休暇管理簿」を作成し、3年間保存しなければなりません。

③ 2021年以降に変更となる主なポイント

◆ 不合理な待遇格差の解消（2021年4月～）

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者など）と正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を禁止します。（同一労働・同一賃金制度の導入）

◆ 残業の割増賃金率の引き上げ（2023年4月～）

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が、50%以上に引き上げられます。

令和元年6月に女性活躍推進法が一部改正されました

令和元年5月29日に女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、令和元年6月5日に公布されました。これにより対応が必要となる場合もありますので、事業主の皆様におかれましては改正内容のご確認をお願いいたします。

① 常時雇用の労働者が301人以上の事業主の方

- ⇒ 一般事業主行動計画の数値目標設定方法の変更（令和2年4月1日より）
- ⇒ 一般事業主行動計画の情報公表方法の変更（令和2年6月1日より）

② 常時雇用の労働者が101人以上の事業主の方

- ⇒ 一般事業主行動計画の策定及び結果公表の義務化（令和4年4月1日より）

◆ 詳細は女性の活躍推進企業データベースの特集ページをご覧ください（URL：<https://positive-ryouritsu.go.jp/positivedb/navi/lawinfo.html>）

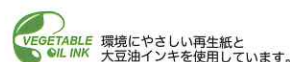


編集・発行：多治見市役所 環境文化部 くらし人権課

〒507-8703 岐阜県多治見市日ノ出町2丁目15番地

TEL 0572-22-1128（直通） FAX 0572-25-7233 E-Mail kurashi-jinken@city.tajimi.lg.jp

このちらしは、35,750円の費用で1,000部作成しました。



令和2年3月発行

多治見市男女共同参画

男女がともにいきいきと働ける職場づくりで

企業が元気！ みんなも元気！



Vol.6

国や地方公共団体が実施する 企業向け各種施策をご存知ですか？

男女共同参画社会とは、一人ひとりがお互いを大切に、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮し、いきいきと暮らすことができる社会のことをさします。国、県、市において、男女共同参画社会実現のため、企業のみなさまを対象にした以下のような施策を実施しています。まずはどのような制度があるのか知っていただき、積極的に活用してみたいかがでしょうか。

実施主体	施策名称	内 容	企業へのメリット
多治見市	入札参加資格審査にかかる主観的事項審査	次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局へ届け出ていること。	競争入札参加資格者名簿登録時の主観点数に加点。
岐阜県	「ワーク・ライフ・バランス推進企業」登録制度（下図ロゴ①）	仕事と家庭の両立支援に取り組む企業・団体を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録。	県建設工事の入札参加資格における主観点数加点、県内金融機関での「金利優遇」適用、県中小企業資金融資制度の「子育て支援資金」利用など。
厚生労働省	「えるぼし」認定制度（下図ロゴ②）	一般事業主行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主の内、女性の活躍推進に関する実施状況等が優良な企業を認定。	国の各府庁が行う公共調達における加点評価、日本政策金融公庫「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」利用、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）交付など。
	「くるみん・プラチナくるみん」認定制度（下図ロゴ③）	次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定した企業の内、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認定。	国の各府庁が行う公共調達における加点評価など。

※認定を取得すると各種ロゴマークを用いた企業PRができるようになります。

①岐阜県「ワーク・ライフ・バランス推進企業」



②えるぼし認定



③くるみん・プラチナくるみん認定



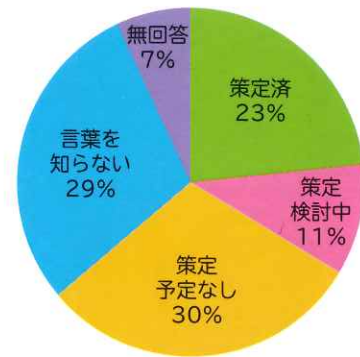
市内企業における優遇施策の現状について

平成30年12月～平成31年3月にかけて実施した企業を対象とした男女共同参画に関するアンケートの中で、前ページで述べた各種優遇施策について尋ねました。



その結果、一般事業主行動計画の策定状況は、右①グラフのようになっています。また、多治見市内の企業の各種優遇施策認知状況は下②グラフ、優遇施策活用状況は下③グラフのようになりました。市や県の行う優遇施策は比較的認知されている割合が高い一方で、実際に優遇施策を活用する企業の割合は約10%以下となっています。

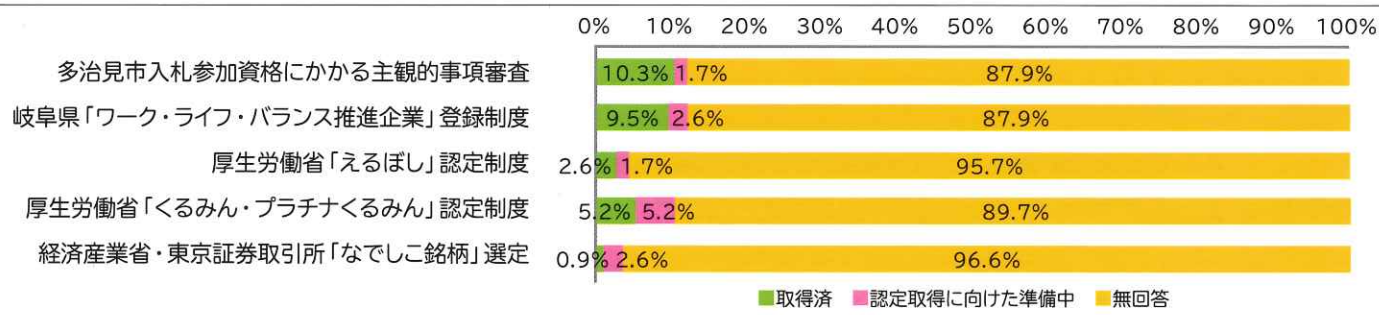
①一般事業主行動計画策定状況



②各種優遇施策の認知状況

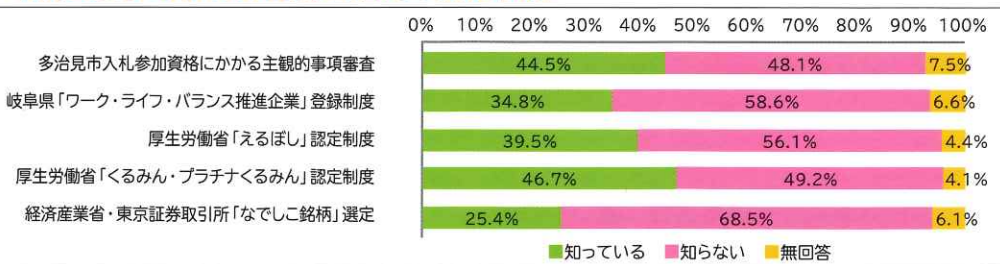


③各種優遇施策の活用状況

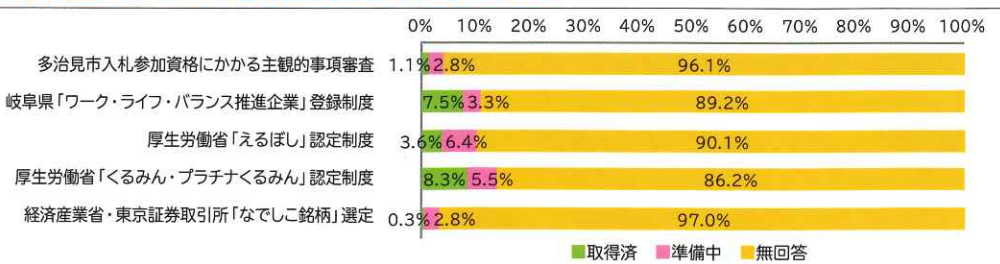


市外企業の各施策認知状況及び活用状況（参考）

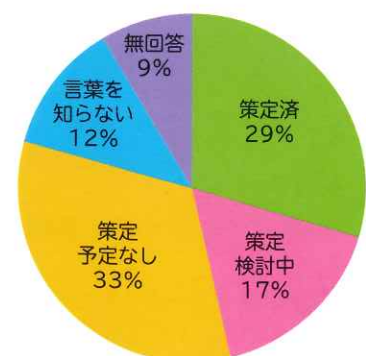
市外企業における各種優遇施策の認知状況



市外企業における各種優遇施策の活用状況



市外企業における一般事業主行動計画策定状況



従業員から育児・介護休業などの申請があったら...

育児・介護休業法や男女雇用機会均等法が適用されます！

現在、国を中心に働き方改革が進められており、2019年4月から働き方改革関連法案が順次施行されています。しかし、これ以前に制定された法律の中にも、それぞれの生活にあった働き方を推進することを目的とした法律が制定されています。ここでは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、『育児・介護休業法』と表記）」と「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（以下、『男女雇用機会均等法』と表記）」を紹介し、育児休業や介護休業などについて正しい理解を身につけていただけたらと考えています。



育児・介護休業法

この法律は、育児や介護をしなければならない労働者が、円滑に仕事と両立できるよう配慮し、働き続けられるよう支援することを目的としています。柔軟な労働時間の実現や各種休暇取得に関して定められており、**労働者の申し出に対する事業主の対応義務**も含まれています。

《主な内容》

- ◆育児のための支援制度を規定 ⇒ 具体的には産前産後休業、育児休業、子の看護休暇など
- ◆介護のための支援制度を規定 ⇒ 具体的には介護休業、介護休暇など
※いずれにも所定外や時間外労働の制限、深夜業務の制限、短時間勤務制度などが含まれています。
- ◆労働者は制度利用を希望し、事業主に申し出ることができます。
⇒労働者からの申し出について、法規上の範囲を満たす対応や処置を講じることは事業主の義務です。
※就労規則上の規定がなくても、法律で定めのある条件に合致する場合は育児・介護休業を取得できます。



男女雇用機会均等法



この法律は、雇用における男女の均等な機会や待遇の確保を図り、女性労働者の就業に関して妊娠中や出産後の健康を確保することを目的としています。募集、採用、昇進、福利厚生など幅広い範囲での**性別を理由とする差別の禁止**と、**婚姻、妊娠、出産などを理由とする不利益扱いの禁止**を定めています。

《主な内容》

- ◆性別を理由とする差別（直接差別）の禁止 ⇒ 採用、配置、昇進、降格、福利厚生などにおける差別
※男女で異なる取り扱いをすることに合理的な理由があると認められる場合は例外となります。
- ◆間接差別の禁止 ⇒ 労働者の身長や体重を採用要件とする、転居を伴う転勤を要件とするなど
※間接差別とは、性別以外の要件により合理的理由なく一方の性の構成員に不利益を与えることです。
- ◆禁止となる差別事項のうち、男女の機会均等及び待遇の支障改善を目的とするものは除外されます。
- ◆婚姻・妊娠・出産などを理由とする不利益な取り扱いの禁止 ⇒ 解雇、降格、契約更新しないなど

こちらのページに掲載の内容を詳しく知りたい場合は...

各都道府県労働局雇用環境・均等部へお問い合わせください。
岐阜県労働局雇用環境・均等部 ⇒ ☎ 058-245-1550

