

ビジネス・働き方のお知らせ

1 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。

- 「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！



2 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)

- 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、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。

- 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/>

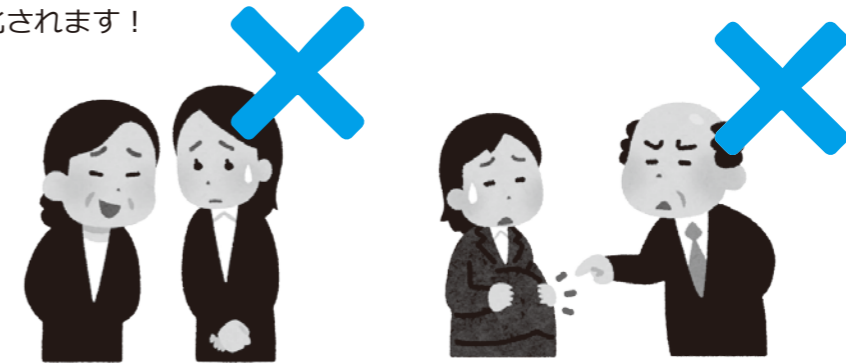


茨城労働局雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

ビジネス・働き方のお知らせ

3 ～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！～

- 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！
- 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！



4 「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。

茨城労働局雇用環境・均等室 ☎029-277-8295