

ちがさき勤労トピックス

■令和元年12月発行 ■編集発行：茅ヶ崎市経済部雇用労働課 0467-82-1111（代表）

1. 働き方改革関連法が順次施行されています！

2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されています。今後施行される内容もありますので、改めてご確認をお願いします！



ちがさき
えぼし麻呂 & ミーナ

ポイント1 時間外労働の上限規制が導入されています！

■施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

ポイント2 年次有給休暇の確実な取得が必要です！

■施行：2019年4月1日～

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

ポイント3 正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差が禁止されます！

■施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

同一企業内において、正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

「働き方改革」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ

改正法の詳細は厚生労働省ホームページ「働き方改革の実現に向けて」をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/hunva/0000148322.html>

2. 働き方改革アドバイザーを派遣します！



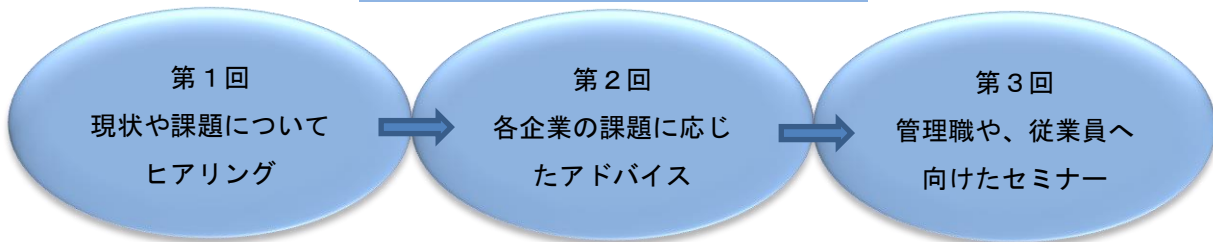
ちがさき
えぼし麻呂

「従業員の働き方を見直し、生産性向上したい…」「従業員の介護離職をなくしたい…」「女性にもっと活躍してほしい」

そんな悩みをお持ちの中小企業の皆様！無料のアドバイザー派遣で、そのお悩み解決しませんか？

神奈川県では、働き方改革の中でもワーク・ライフ・バランスに関する専門のアドバイザーを派遣し、その企業等に現状に応じた業務の効率化や従業員の働きやすい環境整備に向けたアドバイス・研修等を実施しています。ぜひご活用ください！

支援内容例



■お申込み・お問い合わせ■

神奈川県産業労働局労働部
雇用労政課両立支援グループ
電話：045-210-1111（代表）
FAX：045-210-8873

■ご留意事項

- ・参加企業には従業員数など、一定の条件を設けています。派遣対象とならない場合もありますのでご了承ください。
- ・年度途中でも、定員に達し次第募集を締め切る場合があります。
- ・FAXにてお申込みいただく場合、事務局から折り返しご連絡させていただきます。
(連絡がない場合、お手数ですが電話にてご連絡ください。)

※改正法は令和元年6月5日に公布

3. 女性活躍推進法が改正されました！

～女性活躍推進の拡大とハラスメント対策の強化～

女性活躍推進法が改正されたことにより、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が常用雇用者 101 名以上の事業主に拡大されるほか、パワハラ防止措置が事業主に義務付けられることとなります。



1 女性活躍推進の拡大

(1)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。

(2)労働者が 101 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。

(3)女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対するプラチナえるぼし(仮称)認定制度の創設

■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、行動計画の策定が免除されます。

2 パワーハラスメント対策が事業主の義務となります～セクシャルハラスメント等の防止

対策も強化されます～

(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: 公布後1年以内の政令で定める日(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。

(2) セクシャルハラスメント等防止対策の実効性の向上

- 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もおなじ))
- 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。
- ④ 調停の出頭・意見聴取の対象者が拡大されます。

★詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

【お問い合わせ】
神奈川労働局雇用環境・均等部 電話: 045-211-7380

4. 神奈川県の最低賃金が改正されました!

令和元年10月1日～
神奈川県の最低賃金は時間

1,011円

28円引上げ!

となりました。

神奈川県最低賃金は、県内の事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイト等の雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者とその使用者に適用されます。

※次の賃金は最低賃金の対象となる賃金に含まれません(①精皆勤手当、通勤手当、家族手当②臨時に支払われる賃金③1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金④時間外、休日労働に対する賃金、深夜割増賃金)

■最低賃金に関するお問い合わせ

神奈川労働局労働基準部賃金室

〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎8階 電話 045-211-7354



5. 障害者雇用のススメ

障害者雇用を検討するにあたって、不安なことや分からないことなどはありませんか?障害者雇用を始める際の疑問や支援機関についてご紹介します。

障害者を雇ったことがないので不安…

障害者の実習生を職場で受け入れ、理解を深める

障害者を雇用したことがない企業の場合、具体的な雇用計画を検討する前に、三日間から二週間程度の短期間、障害者の職場実習を受け入れるなどして理解を深め、自社で障害者が働いて

障害者を雇用したい

ハローワークから

②ハローワークでは、障害者用求人受付や求職登録している障害者の紹介、障害者就職面接会を開催しています。

障害者に合う仕事がわからない

障害者雇用事例から学ぶ

他社の障害者雇用事例から取り入れやすい取組について検討する際などは、ウェブ上で事例を紹介している障害者雇用事例リファレンスサービスを利用することができます。

障害者雇用事例リファレンスサービス

検索

支援機関に相談する

②ハローワーク、③神奈川障害者職業センター、④湘南障害者就業・生活支援センターで、職務の切り出しなど障害者雇用の進め方に関する具体的な相談を受けています。

雇用後の支援や相談先は？

職場定着支援

②ハローワークをはじめ、④湘南障害者就業・生活支援センターなどの支援機関が引き続き職場定着支援を行い、相談に応じています。

ジョブコーチ（職場適応援助者）支援

③神奈川障害者職業センターでは、事業所に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害者及び事業主に専門的な援助を行っています。

①サザンポ 喫茶や販売の業務を通して障害者の就労訓練、障害者の就労に関する情報交換や相談、地域交流や憩いの場の提供、障害者の職場実習の調整など

電話：0467-26-0594 受付日時：月～土曜日（祝日除く）11時～18時

②ハローワーク藤沢（藤沢公共職業安定所） 障害者雇用の進め方や助成金に関する相談、無料職業紹介・職場定着など 電話：0466-23-8609（代）

③神奈川障害者職業センター（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

障害者雇用の相談・援助、ジョブコーチ支援など 電話：042-745-3131

④湘南障害者就業・生活支援センター（湘南地域就労援助センター）

障害者の就労及び生活支援、職場定着支援など 電話：0466-30-1077

⑤神奈川県障害者雇用促進センター

障害者に対する理解促進や、職場定着支援をするための企業向け研修の開催など

電話：045-633-6110（代）