

団体の長 殿

東京労働局 雇用環境・均等部長

(公印省略)

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。

さて、雇用環境・均等部におきましては、①非正規雇用労働者の待遇の改善(改正パートタイム・有期雇用労働法の周知等)、②性別や働き方にかかわらず、誰もがその能力を十分に発揮し、仕事と家庭を両立させながら働くことができるようにするための男女雇用機会均等の確保(ハラスメント対策の周知等)など、多様な働き方のニーズに対応した就業環境づくりに向けた取組の周知・啓発を行っています。

当部の行う取組のうち、以下の2取組をご紹介しますが、貴団体におかれても、取組にご理解、ご協力を賜り、別紙1(裏面参照)の文例を活用する等により、会報やHPなどの広報媒体への掲載等、周知広報にご協力を賜りたく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・有期雇用労働法が改正(以下「改正法」といいます。)になり、令和2年4月1日、改正法や同一労働同一賃金ガイドラインなどが施行されます(中小企業における改正法の適用は、令和3年4月1日です。)

詳細は、別紙2(リーフレット「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます。」)のとおりです。

(別紙1の1により、周知広報を依頼申し上げます。)

2 ハラスメント対策の周知

職場のパワーハラスメント(以下「パワハラ」といいます。)ですが、毎年、労働局においても多くの相談が寄せられており(平成30年度に東京労働局に寄せられた相談件数は、約1万件)、労働行政においても、このパワハラ対策についての法制化が課題となっていたところです。

今般、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(パワハラ対策の義務化)されたところです。併せて男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の一部改正により、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化が図られたところです。

施行日や雇用管理上の措置の具体的内容等の詳細については、本年内を目途に明らかになりますが、当面の間においても、別紙3(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!」)を使い、当部主管で改正内容等の周知を行うこととしています。(別紙1の2により、周知広報を依頼申し上げます。)

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 (担当 村瀬)

〒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、FAX03-3512-1555