

発行者：一般社団法人 板橋産業連合会／板橋区仲宿54-10
☎03-3962-0131 ホームページ URL: https://itabashisanren.org

《《《 開催間近！事例で考える近隣住民との公害問題 》》》

〈主催：板橋区・板橋環境管理研究会〉

3月5日開催

事業所から発生する騒音、振動、臭気による近隣トラブルの未然防止や解決方法などを、過去の実例から学びます

事業所管理部門担当の方をはじめ、経営者の皆さまにご活用いただける内容です。

「環境管理研究会 第4回セミナー」

- ◆日時：令和3年3月5日（金）15時～17時
- ◆場所：板橋産連会館3階会議室 ZOOMによる同時配信
- ◆内容：演題：「事業所が知っておくべき近隣住民との公害問題について」
講師：板橋区 資源環境部 環境政策課 担当者
- ◆対象：会員企業、会社担当者及び事業主等 企業用研修 ※一般の方は参加できません
- ◆定員：会場10名（申込順） オンライン：25名（申込順）
- ◆費用：無料

詳細はホームページをご覧ください。

板橋環境管理研究会セミナー [Q 検索](#)



■令和3年度の協会けんぽの保険料率は3月分（4月納付分）から改定されます

〈全国健康保険協会〉

令和3年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、本年3月分（4月納付分）からの摘要となります。（任意継続被保険者及び日雇特例被保険者の方は4月分（4月納付分）から変更となります。

詳細は協会けんぽのホームページで
ご確認ください。

令和3年度 首都圏の単位保険料率

	令和2年度	増減	令和3年度
東京都	9.87%	↓	9.84%
茨城県	9.77%	↓	9.74%
栃木県	9.88%	↓	9.87%
群馬県	9.77%	↓	9.66%
埼玉県	9.81%	↓	9.80%
千葉県	9.75%	↑	9.79%
神奈川県	9.93%	↑	9.99%
山梨県	9.81%	↓	9.79%

協会けんぽ 3年度保険料率 [Q 検索](#)



定期総会日程のご案内

（一社）板橋産業連合会の定期総会は
令和3年5月25日（火）に開催
いたします。

詳細が決まり次第別途ご案内いたします。

4月1日から「パートタイム・有期雇用労働法」が 中小企業にも適用に！！

〈厚生労働省/都道府県労働局〉

昨年4月に大企業を対象として運用が始まった「パートタイム・有期雇用労働法」が、令和3年4月から中小企業にも適用されます。

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、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、同施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針 *次ページ参照）、パートタイム・有期雇用労働指針などが適用になります。

改正のポイント

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）について、以下の1～3を統一的に整備

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、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ます。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導などや裁判外紛争解決手続（*行政ADR）の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

* 裁判外紛争解決手続（行政ADR）：事業主と労働者間の紛争を裁判をせずに解決する手続き


「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間に待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。

原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

ガイドラインには、基本給、昇給、賞与、各種手当にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。

詳しくは [同一労働同一賃金ガイドライン](#) 



ガイドライン概要 パートタイム労働者・有期雇用労働者(1)

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めたとうえで、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- 会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するボーナス(賞与)については、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職の内容に対して支給する役職手当については、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️<正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

⚠️<定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

ガイドライン概要 パートタイム労働者・有期雇用労働者(2)

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- 勤続期間に応じて認めている法定外の有給休暇その他の休暇については、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを擁する。
- 現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施する教育訓練については、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。



■ 詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

[同一労働同一賃金特集ページ](#)

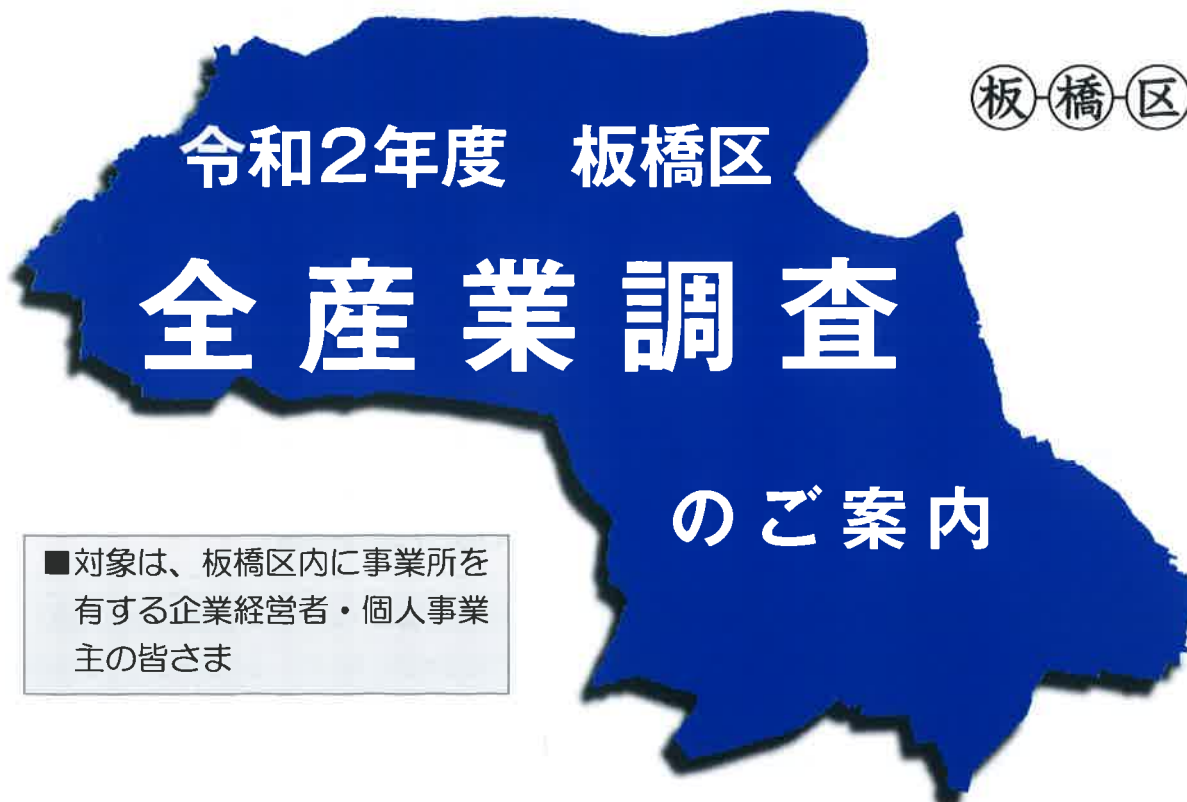
[🔍 検索](#)

《《《 板橋区からの調査にご協力ください 》》》

〈板橋区産業振興課/（公財）板橋区産業振興公社〉

板橋区の産業政策を考えるうえで大切な基礎資料となる調査です。

ご意見・ご要望欄など一部を除いて用意された回答項目にチェックしていただく。所用時間は5分ほどです。ぜひご協力ください。（すでにご協力いただいている場合はご容赦ください。）



■対象は、板橋区内に事業所を有する企業経営者・個人事業主の皆さま

調査目的

この調査は、令和3年度に板橋区が策定を予定している「板橋区産業振興事業計画2025」の基礎調査として実施するものです。

調査結果を計画に反映させ、具体的な施策立案に繋げていきます。

■ 調査実施期間 令和3年2月1日～3月7日

回答方法

調査はweb回答方式で行います。調査・集計業務は公益財団法人板橋区産業振興公社に委託しています。同公社webサイト内の専用アンケートフォームからご回答ください。（スマートフォンからも回答が可能です。）



板橋公社 全産業調査 検索

<https://itabashi-kohsha.com/archives/16883>



お問い合わせ

板橋区 産業振興課 活性化戦略グループ
電話 03-3579-2193 9時～17時
(土日祝を除く)

e-mail: sg-senryaku@city.itabashi.tokyo.jp

社労士訪問相談のご案内

〈公益財団法人板橋区産業振興公社〉

板橋区産業振興公社では、就業規則の作成や見直し、労働環境改善に関するご相談について、社会保険労務士を無料で5回まで事業所等に派遣する事業を行っています。

働き方改革をはじめ、新型コロナウイルス感染防止に対応する業務体制の見直しをご検討の事業者の皆さま、ぜひお気軽にご相談ください。

就業規則の作成費用を助成する制度もご用意しております。

〈担当の社労士が決まるまで、5～7日程度要する場合があります。日程に余裕をもってお申込ください。〉

訪問する社労士は、東京都社会保険労務士会板橋支部所属の社労士です。



- テレワークや時差勤務への対応
- 育児・介護と勤務の両立
- 勤務間インターバルの導入

こんなときは就業規則の見直しが必要になります。

お気軽に
ご相談ください



御社の就業規則が適法かどうか、チェックリストで確かめてみましょう。

下記でご案内している公社の web ページ
または右記の QR コードからも表示できます。



ご利用いただける方

板橋区内の中小企業・個人事業主

訪問時間など

ご希望に沿えるよう努めますが、担当する社労士との調整後に正式決定となります。

土日や夜間は対応できない場合もございますので事前にご相談ください。

費用及び回数

年度内5回まで無料で相談することができます。

詳細・お申込み

訪問相談、申込書ダウンロード、費用助成制度ともに

(公財)板橋区産業振興公社 経営支援グループ

電話 03-3579-2175

web ページは

<https://itabashi-kohsha.com/archives/15703>



〈板橋区からのお知らせ〉

区内一斉シェイクアウト訓練

前月号の産連ニュースでご案内した3月11日に行われる「シェイクアウト訓練」の実施日が近づいてきました。

大地震の発生時には、瞬時に身の安全を確保する行動が欠かせません。1分だけ仕事の手を止めて、訓練に参加してみてもいいでしょうか。



その場で即座に身を守りましょう



しゃがむ



かくれる



まつ

訓練の概要や実施方法などは板橋区のホームページでご確認ください。

いたばしシェイクアウト 🔍 検索



会館だより（建設準備ニュース）No. 1

産連会館建て替え計画の事業フレームが決定してから1年余り、建設準備委員会では建て替えに当たって齟齬が生じないよう、協議を重ね合意形成を図りながら作業を進めてまいりました。

予期せぬコロナ禍もあり、一部停滞している課題もありますが、プランの決定に向けて出来ることから準備を開始しています。

■地質調査（ボーリング調査）

令和3年1月25日～29日

■土地測量 令和3年2月上旬

実施設計に向けて、いよいよ会館建築計画が、動き始めました。



〈ボーリング調査の櫓〉

会館建替えに関するニュースを不定期で発信してまいります。

理事会 報告

2月理事会（ハイブリッド開催） 開催日：2月18日 17：00～

- 定例報告及び現在の予算執行状況を報告いたしました。
- 役員改選のスケジュールを決定いたしました。

今後の主な予定

開催日	行 事	備 考
1月21日 ～3月18日	ビジネス英文講座 ※writing（ライティング）	会場とオンライン同時開催
2月8日 ～3月19日	ビジネス英会話教室	オンライン同時開催
3月5日	環境管理研究会 第4回研修会	会場とオンライン同時開催
4月16日	会計監査	産連会館
4月20日	4月理事会	会場とオンライン同時開催
5月25日	板橋産業連合会定期総会	詳細が決まり次第ご案内

- 今後の事業予定は決まり次第、産連ニュース、産連ホームページでお知らせします。

《板橋産連ニュースは、板橋区中小企業活性化事業補助金を活用して発行しています。》