

労働者のみなさまへ

働く上で、
知りたい情報です！



- | | |
|--------------------------------------|-------|
| ・子育てや介護をしながら働き続けるために | 2ページ |
| ・父親だって育児に関わりたい、夫婦で協力して子育てを両立したい | 3ページ |
| ・「くるみんマーク」をさがしてみましょう！！ | 6ページ |
| ・働きながら安心して妊娠・出産するために…頼りになる法律・制度とは | 7ページ |
| ・職場でセクハラ(セクシュアルハラスメント)をうけたときは | 9ページ |
| ・「パート」で仕事をしている・仕事と家庭の両立のため「短時間」で働きたい | 11ページ |
| ・もし、事業主との間でトラブルになったら | 14ページ |
| ・紛争解決援助制度とは、どういうものなのでしょう？ | 15ページ |

★ 茨城労働局雇用均等室 ★

労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。会社での性別による差別、妊娠婦に対する不利益な取扱い、職場でのセクシュアルハラスメント対策や妊娠婦の母性健康管理対策の他、育児・介護休業、パートタイム労働者の均衡待遇や正社員転換推進等についての施策を行っています。

子育てや介護をしながら働き続けるために

仕事と子育て、介護を両立するための制度とは

育児休業制度、介護休業制度を利用することにより、育児や介護のため退職せずに働き続けることができます。その他、仕事と家庭の両立を支援するさまざまな制度があります。

育児・介護休業法に基づく両立支援制度のポイント

制 度	育児をする場合	介護をする場合
休業制度	<ul style="list-style-type: none">○1歳に満たない子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、希望する期間、育児休業をすることができます。○1歳を超えて保育所に入所できないなど一定の場合は、1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。 ※有給か無給かは会社の定めによる。	<ul style="list-style-type: none">○要介護状態の対象家族を介護する労働者は、事業主に申し出ることにより介護休業をすることができます。○対象家族とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。○対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで介護休業をすることできます。 ※有給か無給かは会社の定めによる。
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none">○小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年に5日まで、病気やけがをした子の看護のために休暇を取得することができます。 ※有給か無給かは会社の定めによる。	
時間外労働を制限する制度	<ul style="list-style-type: none">○事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならないこととなっています。	<ul style="list-style-type: none">○事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならないこととなっています。
深夜業を制限する制度	<ul style="list-style-type: none">○事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならないこととなっています。	<ul style="list-style-type: none">○事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならないこととなっています。
勤務時間の短縮等の措置	<ul style="list-style-type: none">○3歳未満の子を育てる労働者が利用できる勤務時間の短縮等の措置(短時間勤務制度、フレックスタイム制、時差出勤、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置等のいずれかの措置)を講じることが事業主の義務となっています。 ※措置の内容は、会社の定めによる。	<ul style="list-style-type: none">○要介護状態にある対象家族を介護する労働者が利用できる勤務時間の短縮等の措置(短時間勤務制度、フレックスタイム制、時差出勤、介護サービス費用助成等のいずれかの措置)を講じることが事業主の義務となっています。 ※措置の内容は、会社の定めによる。

◆全ての制度について、男女労働者が対象であり、正社員に限らず、パートタイム労働者などの期間雇用者であっても一定の要件を満たせば対象となります。

◆育児休業や介護休業など、勤務先の事業所に規定がない場合でも、育児・介護休業法に基づき請求することができます。また、育児休業や介護休業の申し出をしたことや取得したことを理由とする解雇・不利益な取扱いは禁止されています。



父親だって育児に関わりたい、夫婦で協力して子育てを両立したい

1. お父さんも育児休業制度を利用して、育児に参加しましょう！

出産後、
退院直後の育児は、
ひとりでは負担…。
保育所に預けるつもりだったのに、空きがない。
でも、育児休業を延長して長く休むと
仕事のブランクが不安…。
残業もあるし、ひとりで保育所の
送り迎えをするのは大変…。

産後は大事だから、
父親も育児休業が利用できるなら、
1か月程度とろうかな。
交替でとるのもいいね！
時差出勤や短時間勤務制度を利用できれば、
保育所の送り迎えも協力できるね。



ご存じですか？

妻が専業主婦でも、共働きでも、少なくとも産後8週間までは男性も育児休業が利用できます！その他の育児のための両立支援制度も次のとおり利用できます。

■育児休業は、男女労働者が利用できる制度です。妻が専業主婦や産後休業中であっても、少なくとも出産予定日から産後8週間までは、男性も育児休業を取得することができます。

■育児をしながら継続勤務するための両立支援制度について、次のとおり利用できます。

育児のための両立支援制度と期間		夫婦共働きの場合	妻が専業主婦の場合
育児休業	1歳まで (一定の場合、1歳6か月まで)	交替で取得できます。	少なくとも妻が産後8週間までは取得できます。
子の看護休暇	小学校就学前まで	夫婦で同時に取得できます。	取得できます。
時間外労働の制限	小学校就学前まで	夫婦で同時に請求できます。	請求できません。
深夜業の制限	小学校就学前まで	夫婦のいづれかが深夜勤務がなく保育できる場合は請求できません。	請求できません。
勤務時間の短縮等の措置	3歳までは義務 (小学校就学前までは努力義務)	夫婦で同時に取得できます。 措置の内容は、会社の規定を確認してみましょう。	労使協定により取得できない場合もあります。

※但し、勤続年数や労使協定の有無等により、上記内容と異なる場合もあり得ます。

詳しくは、雇用均等室(16ページ参照)までお問い合わせ下さい。

2. 夫婦で育児計画を立てましょう!

急速に少子化が進む中、男性の育児参加は、重要な課題となっています。

男性の育児参加は、育児休業を取得することだけではなく、

●短時間勤務を利用して、保育所の送迎を夫婦で分担して行う。

●子どもの看病のために交替で看護休暇を利用する。

●所定外労働の免除を利用して、夫婦で定時に退社する。

など、さまざまな計画が考えられます。夫婦で育児計画を立てて有効に制度を利用してみましょう!



夫婦共働きの場合の計画例①

妻	産前 休業	産後 休業	育児休業	看護休暇	→ 短時間勤務 → 時間外労働の制限 →
夫				育児休業	看護休暇 → 時差出勤 →

夫婦共働きの場合の計画例②

妻	産前 休業	産後 休業	育児休業	看護休暇	→ 所定外労働の免除 →
夫		育児 休業	看護休暇		→

妻が専業主婦の場合の計画例

妻	産後 8週間				
夫		育児 休業	看護休暇		→

3. 育児休業する方を経済的に支援する制度

雇用保険による育児休業給付の支給

一定要件を満たした雇用保険被保険者が育児休業を取得し、休業中の賃金が無給又は一定水準を下回った場合、雇用保険から休業前賃金の40%相当額(H22.3.31までに育児休業を開始した方は暫定的に休業開始前賃金の50%相当額)の育児休業給付が支給されます。

2週間や1か月などの育児休業であっても支給されます。

【注】詳しくは最寄りのハローワークへ

育児休業期間中の社会保険料の免除

育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業をしている間(3歳に達するまで)の社会保険料(健康保険、厚生年金保険)は、事業主が社会保険事務所又は健康保険組合に申し出ることによって、被保険者本人分及び事業主負担分とともに免除されます。

社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けられ、免除期間分も将来の年金額に反映されます。

【注】詳しくは、最寄りの社会保険事務所等へ

★育児休業を取得できる対象者は

- 育児休業は、日々雇用者を除く全ての男女労働者が対象となります。
- 正社員だけでなく、次の要件を満たす一定範囲の期間雇用者は育児休業をとることができます。
 - (1)同じ事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - (2)子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(但し、子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に契約期間が終了し、更新されないことが明らかである者を除く)
- 勤務先の事業所において、労使協定(事業主と過半数の労働者を代表する者との協定)の締結により、次の労働者を育児休業の対象から除外している場合は、育児休業を取得できません。
 - (1)勤続1年未満の者
 - (2)配偶者が常態として子を養育できる状態にある者
 - (3)申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者
 - (4)1週間の所定労働日数が2日以下の者
 - (5)内縁の妻(夫)等が常態として子を養育できる状態にある者



★育児休業を取得するには

- 育児休業開始予定日から希望通り休業するには、その1か月前までに、書面で申し出ることになります。会社に規定がない場合であっても、育児・介護休業法に基づき請求できます。「育児休業申出書」に休業期間等を記入して会社に提出しましょう。
- 育児休業を取得できる期間は、子が1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間です。
【留意点】
 - ・「1歳に達する日」までとは……「1歳の誕生日の前日」までです。
 - ・男性の場合は「出産予定日」から、女性の場合は、産後休業終了日の翌日から休業できます。
- 休業中の待遇や復職後の賃金、配置その他の労働条件等に関する具体的取扱いについては、書面で明示してもらうようにしましょう。

★育児休業期間を延長するには

- 終了予定日の1か月前までに申し出ることにより、終了予定日を繰り下げる休業期間を延長すること(1回限り)ができます。しかし、終了予定日の繰り上げによる休業期間の短縮は、会社が認めない限り、法律上はできません。

★1歳6か月までの育児休業とは

- 法律に基づき、1歳から1歳6か月までの育児休業を取得できるのは、次の要件を満たす場合です。
 - (1)1歳に達する日(誕生日の前日)において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている
【留意点】
 - 誕生日の前日において、両親とも育児休業をしていない場合は取得できません。
 - (2)次のいずれかの事情がある
 - ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ②1歳以降子を養育する予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
 - ・1歳から1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日(1歳の誕生日)から希望どおり休業するには、その2週間前までに書面で申し出ることになっています。
 - ・休業開始予定日は、1歳の誕生日に限られます。

※上記の内容は、法律で定める内容です。会社ごとに法律を上回る制度を導入している場合もありますので、勤務先の制度や就業規則を事前に確認しておきましょう。

「くるみんマーク」をさがしてみましょう!!

これは何のマークでしょう?



それは…
「くるみん」
です!



「くるみん」の愛称の意味は?

赤ちゃんが大事に包まれる「おくみ」と、「職場くるみ・会社くるみ」で子供の育成に取り組もう、という意味が込められています

平成15年に少子化の流れを改善するため、次世代育成支援対策推進法(次世代法)が制定され、平成17年に施行されました。このマーク(愛称:「くるみん」)は次世代法に基づき、「子育てしやすい企業」に交付しているマークです。

「くるみん」は、一定の基準を満たして労働局長の認可を受けた企業のみ使用することが許されており、子育て支援や次世代を担う人材育成のための取り組みを進めている企業であることの証です。

「くるみん」はホームページ、名刺、封筒、商品等に使用することができます。

あなたの会社に「くるみん」についてますか?

♪認定企業は、こんな取組をしています♪

たとえば…

- ① 働きやすい環境を整備するために、計画をたてて実行しています。
- ② 目標期間内に、男性の育児休業取得者がいます。
- ③ 女性の育児休業取得率が70%以上です。
- ④ 子どもが3歳から小学校に入学するまでの間、「育児休業または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じています。
- ⑤ 年次有給休暇の取得の促進するための措置等を講じています。

このほか、各企業で、それぞれ独自の取組も行っています。

こちら(http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp/kinto/gyoumu/gyoumu08_06.html)で
ご紹介しています。

茨城県内の「子育てしやすい企業」の認定状況は?

(H21.10.1現在)

茨城県内において、以下の6社の企業が認定されています。これからも、ぞくぞくと増えていく予定です。

★ 株式会社カスミ	(2007年認定・つくば市)
★ 株式会社ケースホールディングス	(2007年認定・水戸市)
★ いばらきコープ生活協同組合	(2009年認定・小美玉市)
★ 株式会社関東つくば銀行	(2009年認定・土浦市)
★ 独立行政法人人物質・材料研究機構	(2009年認定・つくば市)
★ 関彰商事株式会社	(2009年認定・筑西市)

働きながら安心して妊娠・出産するために…頼りになる法律・制度とは

1. 妊娠中に利用できる制度

男女雇用機会均等法に定められている制度

1. 妊娠中の健康診査に必要な時間を確保するため

ポイント

出産予定日や休業の予定は、早めに会社に申し出ましょう!

(男女雇用機会均等法第12条)

健康診査を受けるための時間が必要な場合には、そのための時間を会社に申請し、確保することが可能です。ただし、その時間分について有給か無給かは会社の定めによります。

妊婦自身やお腹の中の赤ちゃんの健康のため、できるだけ早く健康診査を受けましょう。

2. 主治医からの指導事項を受けた場合には

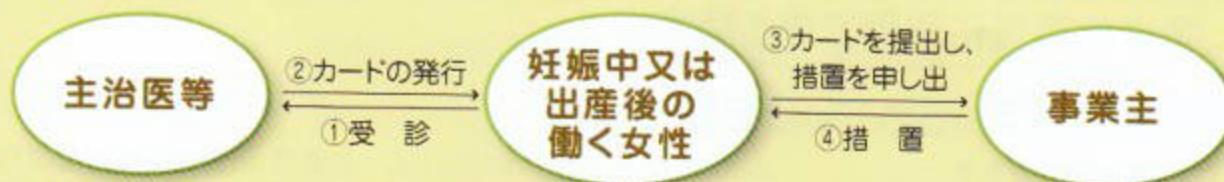
(男女雇用機会均等法第13条)

主治医から、妊娠中の通勤緩和や休憩時間の延長、また、つわりなどの症状に対応して勤務時間の短縮や休業などの指導を受けた場合には、会社に申し出て措置を講じてもらうことが可能です。

主治医からの指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、主治医に「母性健康管理指導事項連絡カード」に記入してもらい、会社に伝えることも効果的です。

「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用方法

- ①健康診査の結果、主治医等から通勤緩和などの指導を受けた場合、主治医に「母性健康管理指導事項連絡カード」(以下、「母健連絡カード」といいます)に必要な事項を記入してもらいます。
- ②女性労働者は母健連絡カードの「指導事項を守るための措置申請書」欄に必要事項を記入した上で、事業主に提出し、必要な措置を伝えてください。



*母健連絡カードの入手は、茨城労働局ホームページ
<http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp/yoshiki/index.html>からダウンロードするか、
ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、コピーして使用することも可能です。

3. 不利益取扱いは禁止されています

(男女雇用機会均等法第9条)

妊娠したこと、男女雇用機会均等法及び労働基準法に定められた妊娠中に利用できる制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止されています。

妊娠中の解雇は「妊娠等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

労働基準法に定められている制度

1. 時間外、休日労働、深夜業の制限や、変形労働時間制の適用制限を請求できます

(労働基準法第66条)

妊娠中は、時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。

変形労働時間制がとられる場合にも、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。

2. 軽易業務転換を請求できます

(労働基準法第65条)

妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。

3. 危険有害業務の就業制限を請求できます

(労働基準法第64条の3)

妊娠については、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所での業務など、妊娠・出産等に有害な業務に就かせることはできないことになっています。

2. 産前・産後休業中の制度

労働基準法に定められている制度

1. 産前休業を取得できます

(労働基準法第65条)

6週間(双子以上のは場合は14週間)以内に出産する予定の女性が請求すれば休業できます。
(予定日より出産が遅れてしまっても、出産当日までの期間は産前休業となります。)

2. 産後休業を取得しましょう

(労働基準法第65条)

出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、本人が請求し、医師が認めた場合は、産後6週間を経過後は就業することができます。

3. 解雇は禁止されています

(労働基準法第19条)

産前・産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

男女雇用機会均等法に定められている制度

・不利益取扱いは禁止されています

(男女雇用機会均等法第9条)

産前・産後休業を取得したことを理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止されています。

その他の制度

・出産手当金、出産育児一時金制度があります

産前・産後休業中に賃金の3分の2が支給される制度や、1児の出産につき35万円(一定の場合には38万円)
*平成21年10月からは、各4万円ずつ引き上げ。平成23年3月末日までの暫定措置)が支給される制度があります。
詳しくは、最寄りの社会保険事務所にお問い合わせください。

3. 産後休業後に利用できる制度

労働基準法に定められている制度

1. 育児時間を請求できます

(労働基準法第67条)

生後満1年を経過しない子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求できます。

2. 時間外、休日労働、深夜業の制限や、変形労働時間制の適用制限、危険有害業務の就業制限を請求できます

(労働基準法第64条の3、第66条)

産後1年を経過しない女性は、妊娠中と同様に、これらが請求できます(7ページ参照)。

男女雇用機会均等法に定められている制度

1. 母性健康管理措置を利用できます

(男女雇用機会均等法第12条、第13条)

産後1年を経過しない女性は、主治医から指示があった時は、健康診査に必要な時間を会社に申請し、確保することができます。

また、主治医から指導を受けた場合には、妊娠中と同様に、会社に申し出て措置を講じてもらうことが可能です。

2. 不利益取扱いは禁止されています

(男女雇用機会均等法第9条)

出産したこと、男女雇用機会均等法及び労働基準法に定められた産後に利用できる制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止されています。産後1年内の解雇は「出産等による解雇でないことを事業主が証明しない限り無効となります。

育児・介護休業法に定められている制度

・育児休業、子の看護休暇、勤務時間の短縮等の措置等の制度があります

2ページをご参考ください。

ご注意ください

法律や制度により問い合わせ先が異なります。不明な点等は、「問い合わせ先」(16ページ)を参考に、それぞれお問い合わせください。

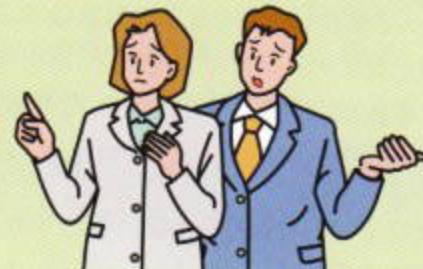
職場でセクハラ(セクシュアルハラスメント)をうけたときは…

1. 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法においては、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいいます。

★「職場」とは…?

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、取引先の事務所、出張先、業務で使用する車中など、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。



★「セクシュアルハラスメント」とは…?

性的な内容の発言(性的な冗談やからかい、食事やデートなどへの執拗な誘い、性的な噂の意図的な流布等)及び性的な行動(身体への不必要的接触、性的関係の強要、わいせつ図画の配布・掲示等)をいいます。

男女雇用機会均等法では、職場においてセクシュアルハラスメントが起きないよう必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています。

～ 事業主が雇用管理上講すべき措置 ～

- ①職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ③相談窓口をあらかじめ定めること
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- ⑤相談の申出があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること
＊事実が確認できなかった場合にも、再発防止措置は必要です。
- ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行つてはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

ポイント1

平成19年4月に男女雇用機会均等法が改正され、男性に対するセクシュアルハラスメントも対象になっています。男性も女性も、被害者にも加害者にもなり得ます。

ポイント2

「労働者」には正社員のみならず、パートタイム労働者、契約社員等を含む、事業主が雇用する労働者の全てが含まれます。派遣労働者については、派遣元事業主、派遣先事業主ともに措置を講ずる必要があります。

勤務先のセクシュアルハラスメント対策や相談窓口を確認してみましょう!

2. セクシュアルハラスメントの被害にあった時は・・・

○拒絶することが大切です

不快と感じる性的な言動を受けた時は、はっきりと拒絶の意思を相手に示し、その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えることが大切です。がまんしたり、無視したりすることは事態をさらに悪化させることにもなりかねません。

○会社の窓口にご相談ください

一人で解決しようとするのではなく、速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めることが大切です。取引先や顧客などからのセクシュアルハラスメントを受けた場合も、自分の勤務する会社に相談してください。労働組合がある場合は組合に相談する方法も考えられます。

○雇用均等室にご相談ください

会社で対応してもらえない場合や社外で相談したいときは、労働局雇用均等室にご相談ください。

雇用均等室では、専門のセクシュアルハラスメント相談員が相談に応じ、問題の解決のお手伝いをします。

相談は全て無料で、プライバシーを守って対応いたします。



雇用均等室では次のような解決が可能です

① 法違反の事業場に対する行政指導

男女雇用機会均等法に違反していることが明らかになった場合は、事業主に対して対策を講ずるよう行政指導を行います。

② 労働局長による援助 *詳細は15ページ参照

労働局長は、当事者(労働者、事業主)双方から事情を聴き、紛争の解決に必要な助言、指導、勧告を行います。

③ 機会均等調停会議による調停 *詳細は15ページ参照

労働問題の専門家により構成されている「機会均等調停会議」において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、双方に受諾を勧告します。

3. セクシュアルハラスメントのない職場作りのために

- 一人ひとりがセクシュアルハラスメントについて正しく理解し、「起こさない」「起こさせない」ために、自らの意識や言動を見直すとともに、セクシュアルハラスメントはどうして起きるのか等についても理解する必要があります。
- 同じ職場で働く仲間は対等なパートナーです。個人を尊重し、セクシュアルハラスメントのない快適な職場を作りていきましょう。
- セクシュアルハラスメントやその兆候を見かけたら、やめるように注意したり、上司や相談窓口に相談することも必要です。

男性がセクシュアルハラスメントの被害者となるケースもあります。

「男性ならこれくらい我慢しなければ」「男性がセクシュアルハラスメントの相談なんて」と思わず相談して下さい。

「パート」で仕事をしている・仕事と家庭の両立のため「短時間」で働きたい…

パートタイム労働法は、こんな法律です

パートタイム労働法は、事業主が雇用するパートタイム労働者(同一の事業所に働く正社員の方に比べ、週の所定労働時間が短い働き方の方)に対し、守るべき事項を定めた法律です。

正社員と同じ労働時間で働く方(いわゆる「フルタイム」)の方は、「指針」において、この法律の趣旨が考慮されるべきであるとされています。

パートタイム労働法のポイントは、以下のとおりです。

1. 労働条件の文書交付等

(パートタイム労働法第6条)

事業主は、入社の際(契約更新時も含む)は、「昇給」「退職手当」「賞与」の有無を文書交付等により明示しなければなりません。

2. 待遇の決定についての説明義務

(パートタイム労働法第13条)

パートタイム労働者から事業主に賃金等の待遇を決定するにあたって考慮した事項の説明を求めた場合には、事業主は説明しなければなりません。

3. 均衡のとれた待遇の確保の促進

(パートタイム労働法第8条~11条)

パートタイム労働者が正社員と比較し、どのような働き方をしているかによって、事業主に課される措置が「義務」なのか「努力義務」なのかが異なります。

【パートタイム労働者の態様】 正社員と比較して、		契約期間	賃金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容及び責任)	人材活用の仕組みや運用など(人事異動の有無及び範囲)		職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの (キャリアアップのための訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、社宅の貸与等)
①同規すべき者			○ 第8条	○ 第8条	○ 第8条	○ 第8条	○ 第8条	○ 第8条
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ						
②職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じ者			□ 第9条第2項	-	○ 第10条第1項	△ 第10条第2項	○ 第11条	-
同じ	一定期間は同じ	-						
③職務の内容が同じ者			△ 第9条第1項	-	○ 第10条第1項	△ 第10条第2項	○ 第11条	-
同じ	異なる	-						
④職務の内容も異なる者			△ 第9条第1項	-	△ 第10条第2項	△ 第10条第2項	○ 第11条	-
異なる	異なる	-						

○…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止

○…実施義務・配慮義務

□…同一の方法で決定する努力義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

★事業主は、正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(基本給、賞与、役付手当等)を決定するように努めなければなりません。

★事業主は、上記・表①の働き方のパートタイム労働者に対して、パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について差別的取扱いをしてはなりません。

4. 正社員への転換制度

(パートタイム労働法第12条)

事業主は、正社員への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者の方に周知する。
- ② 正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者の方にも応募の機会を与える。
- ③ パートタイム労働者が正社員に転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。 等

5. 紛争解決援助制度

(パートタイム労働法第21条~22条)

パートタイム労働法において、「事業主に義務付けられている事項」に関するパートタイム労働者と事業主間の紛争(トラブル)については、解決のための援助制度があります。(15ページをご参照ください)

◆いざというときのために、知っておきましょう◆

【担当部署】

16ページをご参照ください。

パートタイムで仕事をしていても、労働基準法など労働者保護法令や制度が適用されます。

こんなとき	法律や制度
1. 求職活動	ハローワーク(公共職業安定所)では、仕事の紹介の他、具体的な仕事探しのアドバイスや就職するまでの相談等を行っています。
2. 労働条件 	<p>労働条件は原則労使の合意により決定することとし、使用者が一方的に定めることはできません。ただし、一定の条件を満たせば、労働契約の内容は就業規則に定める労働条件によることができます。</p> <p>労働条件変更も、原則合意により行うこととされており、使用者が一方的に変更することはできません。この場合も、一定の要件を満たせば就業規則の改定により労働条件を変更することができます。</p> <p>●労働条件通知書</p> <p>事業主は労働条件について、労働者を雇い入れる際に、法定事項(「労働契約の期間」「就業場所及び従事すべき業務」等)を明示しなければなりません。</p> <p>明示すべき項目は、パートタイム労働法にも定めがあります。11ページをご参照ください。</p>
3. 契約期間	<p>労働契約には、「期間の定めのない契約」(無期契約)と、「期間の定めのある契約」(有期契約)があります。</p> <p>有期契約の場合には、事業主は契約更新の有無等を明示し、「契約更新する場合がある」としたときには、契約を更新する場合としない場合の判断の基準を明示しなければなりません。</p>
4. 労働時間、 休憩、休日、 時間外・ 休日労働 	<p>(1)所定労働時間</p> <p>就業規則や個別の労働契約で定めた労働時間(休憩時間を除く)を「所定労働時間」といいます。所定労働時間は、「法定労働時間(1週40時間、1日8時間)」以内でなければなりません。</p> <p>(2)休憩時間</p> <p>1日の労働時間が6時間を超える場合…労働時間の途中に45分以上 1日の労働時間が8時間を超える場合…労働時間の途中に60分以上</p> <p>(3)休日</p> <p>1週ごとに1日または4週を通じて4日</p> <p>(4)時間外・休日労働</p> <p>法定労働時間を超える労働を「時間外労働」といい、1週1日又は4週4日の休日に労働することを「休日労働」といいます。事業主は時間外・休日労働をさせるためには、会社と従業員代表が協定を結び、協定届を労働基準監督署に届け出る必要があります。</p>
5. 賃金	<p>賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定期日を定めて支払われなければなりません。(一定要件を満たせば金融機関への振込も可能です)</p> <p>(1)最低賃金・賃金の決定</p> <p>事業主は、地域別・産業別に適用されている最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。</p> <p>(2)残業の場合の賃金の増額</p> <p>①残業の場合…法定労働時間を超えた分の労働に対して、通常の労働時間又は労働日の賃金の25%以上 ※平成22年4月1日以降は、月60時間を越える時間外労働を行った場合について、割増率が50%以上(中小企業を除く) ②休日労働の場合…通常の労働時間又は労働日の賃金の35%以上 ③深夜労働の場合…通常の労働時間又は労働日の賃金の25%以上</p> <p>(3)賃金の決定方法</p> <p>パートタイム労働法に定めがあります。11ページをご参照ください。</p>

こんなとき	法律や制度
6. 年次有給休暇	<p>6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した場合には、事業場の業種、規模を問わず、年次有給休暇が付与されます。付与日数は週所定労働日数等により異なります。 ※平成22年4月1日以降は、労使協定があれば年5日分までは、時間単位で年次有給休暇を請求できます。</p>
7. 健康診断	<p>無期契約で働いている場合や、「1週間の所定労働時間がその事業場において同種の業務に従事する正社員の4分の3以上」であれば、事業主は一般健康診断を実施しなければなりません。</p> <p>また、1週間の所定労働時間数が4分の3未満であっても、概ね2分の1以上であれば、一般健康診断を実施することが望ましいものとされています。</p>
8. 解雇、退職	<p>パートタイム労働者であっても、事業主は自由に解雇できません。</p> <p>(1)解雇の制限 解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、事業主がその権利を濫用したものとして、無効とするとされています。なお、有期契約の場合、やむを得ない事由がなければ契約期間満了前に解雇することはできません。</p> <p>また、業務上の傷病による休業中や産前産後休業中などには、事業主は予告しても解雇できません。さらに、男女雇用機会均等法にも定めがありますので、7~8ページをご参照ください。</p> <p>(2)解雇の予告 解雇の場合は、少なくとも30日前には予告を受けるか、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を受け取ることができます。</p> <p>(3)雇止めの予告・理由の明示 有期契約を3回以上更新するか、又は雇い入れの日から1年を超えて継続して雇用されている場合等は、契約の終了(雇止め)にあたり、満了日の30日前までに雇止めの予告を受けることができ、「雇止めの理由の明示」を求めるることができます。</p> <p>(4)退職時の証明書の交付 退職又は解雇の予告を受けた場合は、希望すれば事業主から証明書の交付を受けることができます。</p> <p>(5)失業等給付 雇用保険の被保険者の方には、失業中の生活を心配しないで新しい仕事を探し、1日も早く再就職できるよう、窓口での職業相談・職業紹介を受けるなどの求職活動を行っていただいた上で、失業等給付を受給することができます。</p>
9. 労働保険	<p>「労働保険」は、雇用保険と労災保険をまとめた総称です。</p> <p>(1)雇用保険 雇用保険は、①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②6か月以上引き続き雇用されることが見込まれること(2か月・3か月等の期間を定めて雇用されても、契約更新により6か月以上の雇用が見込まれる場合を含みます。)の適用要件を満たせば被保険者になります。保険料は、労働者と事業主の双方が負担します。</p> <p>(2)労災保険(労働者災害補償保険) 労災保険は、労働者が業務上の災害や通勤による災害を受けた場合に労働者や遺族を保護するために必要な保険給付を行うものです。</p> <p>なお、労災保険における労働者とは、「職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者」をいい、労働者であればアルバイトやパートタイマー等の雇用形態は関係ありません。</p>

もし、事業主との間でトラブルになつたら…

妊娠を上司に報告したら、「なにがあつたら責任もてないから」と、退職を勧められています

春と交替で育児休業をとろうとしたら、男性はとれないといわれました…

パートで働いています。正社員並の仕事内容で働いているので、賃金について会社に説明を求めたら、「あなたはパートだから!」といわれました

子どもが風邪をひいたので、看護休暇を申し出たら、「仕事が忙しいので困る」と断られました

「パートや派遣には産休はないから、妊娠したら退職して」といわれました

セクハラをうけてます!



こんな問題が起こったなら、雇用均等室までご相談ください!

★相談したら、雇用均等室はどんなことをしてくれるの?★

- 関係する法律や制度について情報提供したり、解決するためのアドバイスをしています。
- 相談内容から会社の法律違反が疑われる場合は、ご相談者の意向を踏まえた上で、会社から事情をお聴きします。法律に違反していることを把握した場合には、会社に対し、行政指導(助言・指導・勧告)を行います。
- 民事上のトラブルが生じた場合は、紛争解決援助制度(詳細は15ページをご参照ください。)を利用できます。

★雇用均等室に援助してもらうメリットは?★

- 裁判より早く簡単、しかも無料で解決をお手伝いします(手数料等の費用負担はありません)。
- 関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされません。プライバシーが守られます。

★雇用均等室に相談したことによって、会社から嫌がらせされたりしませんか?★

紛争解決援助制度の利用を申し出たことにより、労働者を不利益に取り扱うこと(解雇、配置転換、降格、減給など)は、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法及び育児・介護休業法で禁止されています。
万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。

雇用均等室では、お電話やお手紙(連絡先記載)でもご相談をお受けしております。
お気軽にご相談ください。

紛争解決援助制度とは、どういうものなのでしょう？

●制度の対象となる内容

	男女雇用機会均等法	パートタイム労働法	育児・介護休業法
内 容	①以下に関する性別による差別の取扱い 募集・採用、配置(業務配分及び権限の付与を含む)、昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新 ②一定の範囲の間接差別 ③婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い ④セクシュアルハラスメント ⑤母性健康管理措置	①労働条件に関する文書交付等 ②待遇の差別的取扱い ③職務遂行に必要な教育訓練 ④福利厚生施設 ⑤通常の労働者への転換を推進するための措置 ⑥待遇の決定についての説明	①育児休業制度 ②介護休業制度 ③子の看護休暇制度 ④時間外労働の制限 ⑤深夜業の制限 ⑥勤務時間の短縮等の措置 ⑦育児休業等を理由とする不利益取扱い ⑧労働者の配置に関する配慮

ご注意
ください

- 当事者以外の方の申出は受けられません。
- 援助の対象となっている場合でも、裁判中や、他の行政機関に相談中などの場合は、制度を利用できない場合もあります。

●当事者の双方又は一方からの申出・申請により実施

援助制度の種類	労働局長による援助	調 停
対象者	紛争の当事者である労働者及び事業主	
対象となる法律	男女雇用機会均等法 パートタイム労働法 育児・介護休業法	男女雇用機会均等法 (但し、「募集・採用」は対象外) パートタイム労働法 (育児・介護休業法 ※1)
申 請	口頭(来局、電話又は手紙)	調停申請書※2の提出
ヒアリング	労働局が、労働者と事業主の双方からヒアリングを行います。	調停委員※3が労働者と事業主の双方からヒアリングを行います。
解決に向けて	双方からのヒアリング内容を踏まえ、労働局長が問題解決に必要な助言などの援助を行います。	双方からのヒアリング内容を踏まえ、調停委員が調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

紛争の解決には、当事者双方の譲り合い、歩み寄りが大切です

※1 育児・介護休業法に基づく「調停制度」は、平成22年4月1日よりスタートします。

※2 「調停申請書」の様式は、茨城労働局ホームページにて入手できます。

※3 調停委員は、労働問題の専門家(弁護士、大学教授など)です。

援助も調停も、当事者間に歩み寄りがみられない場合は、打ち切りとなることもあります。

調停によって成立した合意は、民法上の和解契約となることから、当事者の一方が合意で定められた義務を履行しない場合、他方当事者は債務不履行として訴えることができます。

育児・介護休業法が変わります!

改正育児・介護休業法が平成21年9月30日より順次施行されます。

【平成21年9月30日施行】

- ・紛争解決のための労働局長の援助制度が利用できます。

【平成22年4月1日施行】

- ・調停制度が利用できます。

【「平成21年7月1日から1年以内の政令で定める日」から施行】

- ①3歳までの子を養育する労働者は希望すれば短時間勤務制度が利用できます。また、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。

- ②小学校就学前の子を養育する労働者は、子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日看護休暇を取得できます。

③育児休業制度の改正

- ・父母ともに育児休業を取得する場合、休業可能期間が「子が1歳2か月まで」となります。
- ・出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合は、父親は再度育児休業を取得できます。
- ・配偶者が専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含め、すべての労働者が育児休業を取得できます。

- ④要介護状態の家族の介護をする労働者は、対象家族1人につき年5日、2人以上の場合は年10日、介護休暇が取得できます。

※①④については、労働者100人以下の事業主は

「平成21年7月1日から3年以内の政令で定める日」より義務化されます。



問い合わせ先

不明なこと・疑問なことは、下記相談先にお気軽にご相談ください。

内 容	相 談 先（所在地の詳細はHPでご確認ください）
<ul style="list-style-type: none">・育児休業／介護休業・母性健康管理・職場でのセクシュアルハラスメント・性別による差別的取扱い・パートタイム労働者の正社員転換制度 <p>上記のほか、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム労働法」「次世代法」については…</p>	<p>茨城労働局雇用均等室 TEL 029-224-6288</p> <p>職場の男女均等取扱い、両立支援対策、パートタイム労働対策に関する仕事をしています</p> <p>http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp/kinto/index.html</p>
<ul style="list-style-type: none">・労働条件(契約期間や労働時間、賃金等)・年次有給休暇・健康診断・解雇・退職・労災保険 <p>上記のほか、「労働基準法」、「労働安全衛生法」、「最低賃金法」、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」については…</p>	<p>最寄りの労働基準監督署</p> <p>適正な労働条件の確保・改善対策、労働災害の防止や健康の保持増進対策、労災保険の給付に関する仕事をしています</p> <p>http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp/corner_kantoku/index.html</p>
<ul style="list-style-type: none">・就職に関する事(求職活動)・職業の能力を身につけるための職業講習・雇用保険(育児休業給付に関する事も含みます)	<p>最寄りのハローワーク (公共職業安定所)</p> <p>職業相談・職業紹介、失業等給付の支給、障害者・高齢者などの雇用促進のための対策の仕事をしています</p> <p>http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp/corner_hello/index.html</p>