

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

1 労働時間・賃金・休暇等

どんな仕事でも、長時間続けて働くことは心身ともに大きな負担となります。

近年は、過労によるストレス等が問題となっています。労働者が働きすぎにならないように、労働時間や休憩・休日についても決まりがあります。

(1) 労働時間・休日

●法定労働時間

（労働基準法第32条、40条）

法定労働時間とは、労働基準法で定められた1日及び1週間の最長労働時間のことです。

労働基準法では、1日の労働時間 ⇒ 8時間以内

1週間の労働時間 ⇒ 40時間以内 と定められています。

なお、常時10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業は、特例として、1週間の労働時間 ⇒ 44時間以内 と定められています。

また、繁忙期に労働時間を長くする代わりに、閑散期の労働時間を短くする等、業務の繁閑に応じて労働時間の配分を行おうとする場合、「1か月単位の変形労働時間制」「フレックスタイム制」「1年単位の変形労働時間制」「1週間単位の非定型的変形労働時間制」の4つの変形労働時間制が認められています。

●法定休日

休日とは、労働契約において労働義務がないとされている日のことで、法定休日とは、労働基準法において、毎週少なくとも1日または4週間を通じて4日以上の日を与えなければならないと定められている休日です。（労働基準法第35条）

●時間外労働・休日労働に関する協定（36協定、サブロク協定）

法定労働時間を超えて労働者が働く場合は、あらかじめ労働組合または従業員の過半数代表者と使用者の間で、「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。（労働基準法第36条）

平成31年4月1日（中小事業主は令和2年4月1日）から、36協定により延長できる時間外労働の上限（限度時間）が法律で規制され、原則「月45時間・年360時間」となっています。また、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない臨時的な事情により特別条項を定めた場合であっても、次の上限の範囲内としなければなりません。（自動車運転の業務や医師、建設業等は、令和6年3月31日までこの適用が猶予されています。）

上 限	① 時間外労働は年720時間以内
	② 時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満
	③ 時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均で月80時間以内
	④ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

※時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとされていることを十分認識した上で36協定を締結する必要があります。（令和6年3月31日までこの適用が猶予されていた、建設事業、自動車運転の業務や医業に従事する医師は、次の表のとおりになります。）

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

事業・業務	猶予期間終了後の取扱い (令和6年4月1日以降)
建設事業（※1）	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月 100 時間未満 ✓2～6か月平均 80 時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務（※1）	●特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が 960 時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月 100 時間未満 ✓2～6か月平均 80 時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	●特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大 1,860 時間となります（※2）。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均 80 時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年 960 時間/月 100 時間未満（例外的に月 100 時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特別水準（B・連携B水準）又は集中的研修向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年 1,860 時間/月 100 時間未満（例外的に月 100 時間未満の上限が適用されない場合がある）。

※1 建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第 12 条第 2 項）。

(2) 休憩時間

1 日の労働時間が 6 時間を超える場合 ⇒ 45 分以上

1 日の労働時間が 8 時間を超える場合 ⇒ 1 時間以上の休憩時間が与えられます。

休憩時間は、労働時間の途中に、原則として一斉に与えられ、自由に利用できます。

（労働基準法第 34 条）

(3) 時間外・休日・深夜労働と割増賃金

時間外労働 ⇒ 法定労働時間を超えて働くこと

休日労働 ⇒ 法定休日に働くこと

深夜労働 ⇒ 22 時～翌 5 時までの間に働くことをいいます。

上記の労働をした場合は、割増賃金が支払われなければなりません。（労働基準法第 37 条）

割増率・計算式		
時間外労働	休日労働	深夜労働
25%以上	35%以上（ただし、振替休日は除く。）	25%以上
計算式：通常賃金の 1 時間分の賃金×割増率×時間数		

※1 か月 60 時間を越える時間外労働については、50%以上の割増賃金を支払われなければなりません。
中小企業についても令和 5 年 4 月 1 日から適用されています。

(4) 年次有給休暇

【問合せ：相談窓口 P55】

年次有給休暇とは、所定の休日以外に仕事を休んでも賃金が支払われる休暇のことです。労働者の心身の疲労を回復させ、仕事と生活の調和を図るためにも休暇の取得は大切です。

雇われた日から 6 か月間継続して勤務し、所定労働日数の 8 割以上出勤した場合、休暇が与えられます。（労働基準法第 39 条）

なお、平成 31 年 4 月 1 日から、年次有給休暇の一部取得が義務化されています。具体的には、年 10 日以上、年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させる必要があります。ただし、労働者自身の時季指定、あるいは、労使協定に基づく計画的付与制度により、年 5 日以上、年次有給休暇を取得する労働者については、この義務が免除されます。

年次有給休暇の付与日数									
所定労働時間	週の所定労働日数	1 年間の所定労働日数（週以外の期間で労働日数が定められている場合）	勤務期間						
			6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月以上
週 30 時間以上									
週 30 時間 未満	5 日以上	217 日以上	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
	4 日	169～216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
	3 日	121～168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
	2 日	73～120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
	1 日	48～72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

※労使協定の締結により、年に 5 日を限度として、年次有給休暇を時間単位で取得できます。

(5) 賃金

賃金とは、給料、手当、賞与その他名称に関わらず、労働の対価として支払われる全てのものをいいます。（労働基準法第 11 条）

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

●賃金支払の5原則

賃金の支払には5つの原則があります。

- ① 通貨で ②直接本人に ③全額を ④毎月1回以上 ⑤一定の期日に 支払わなければならないことです。（労働基準法第24条）
- ・本人の同意があれば、銀行等の口座振込によって支払うことができます。
- ・所得税や社会保険料等の法令で決められたものや、社内預金等（労使間で協定した場合のみ）は、賃金から差し引くことが認められています。

●最低賃金制度

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき、国が最低賃金を定め、それより低い賃金を原則認めない制度です。

都道府県ごとに、地域別最低賃金及び特定最低賃金が定められ、使用者は、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

仮に、最低賃金より低い賃金を労使間の合意で定めても、それは法律により無効とされ、最低賃金と同額の定めをしたものとみなされます。（最低賃金法第4条）

【問合先】 山梨労働局賃金室 TEL055-225-2854

山梨県の最低賃金			
区 分		1時間当りの最低賃金額	発効年月日
地域別	山梨県最低賃金	988円	令和6年10月1日
特定最低賃金	電子部品・デバイス・ 電子回路、電気機械器具、 情報通信機械器具製造業	1,047円	令和6年12月27日
	自動車・同附属品製造業	1,029円	令和7年1月3日

2 母性保護・母性健康管理

【問合せ：相談窓口 P55】

労働基準法は、母性保護の見地から必要な措置が定められています。

(1) 産前産後休業

使用者は、産前6週間（双子以上の場合は14週間）以内の女性労働者から請求があった場合は、就業させてはなりません。また、産後8週間を経過しない女性は就業させてはなりません。

ただし、産後6週間を経過後、本人が請求した場合で、医師が支障が無いと認めた業務には就業させることができます。（労働基準法第65条）

また、休業中の賃金については、法の定めはなく、通常就業規則等で定められています。

休業中無給の場合は、健康保険の保険給付として、産前6週間（双子以上の場合は14週間）、産後8週間を限度として、1日につき標準報酬日額の3分の2程度が出産手当金として支給されます。

休業期間中は、事業主が申請することにより、健康保険・厚生年金保険料の免除が受けられます。

（2）軽易な業務への転換

妊娠中の女性労働者は、身体への負担を軽くするため、他の軽い業務へ転換することを事業主に請求できます。（労働基準法第65条）

（3）労働時間の制限

妊娠中及び産後1年以内の女性労働者には、フレックスタイム制以外の変形労働時間制の適用は制限され、時間外・休日・深夜労働をしないことを事業主に請求できます。（労働基準法第66条）

（4）育児時間

生後1年未満の子を育てる女性労働者は、休憩時間とは別に1日2回、各々少なくとも30分の育児時間を事業主に請求できます。（労働基準法第67条）

（5）生理休暇

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはなりません。（労働基準法第68条）

（6）妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限

使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（妊産婦）について、重量物を取り扱う業務や有毒ガスを発散する場所における業務等、危険有害業務に就業させてはなりません。

（労働基準法第64条の3）

○関連法令

- ・労働安全衛生法
- ・女性労働基準規則
- ・特定化学物質障害予防規則
- ・鉛中毒予防規則
- ・有機溶剤中毒予防規則

※労働安全衛生法施行令等の一部改正により、妊婦や出産・授乳機能に影響のある26の化学物質のうち、スチレン、テトラクロロエチレン、トリクロロエチレンの3物質が「有機溶剤中毒予防規則の措置対象物質」から「特定化学物質障害予防物質規則の措置対象物質」となりました。これにより、これらの3物質は所定の屋内作業場における業務が就業禁止の対象となります。

（7）健康診査のための時間の確保・指導事項を守るための措置（母性健康管理措置）

妊娠中及び出産後1年以内の女性労働者は、保健指導や健康診査を受けるための必要な時間を確保することができます。（男女雇用機会均等法第12条）

また、保健指導や健康診査に基づいて、医師または助産師の指導があった場合、事業主に申出することにより、妊娠中の時差勤務、休憩時間の延長、労働時間の短縮・休業、作業の制限等の必要な措置が講じられます。（男女雇用機会均等法第13条）

医師等からの指導事項を事業主に的確に伝えることができるよう、「母性健康管理指導事項連絡カード」（厚生労働省ホームページから様式をダウンロードできます。）を利用しましょう。

（8）不利益取扱いの禁止

妊娠、出産、産前産後休業を請求・取得したこと、妊娠中の時差勤務等同法に基づく母性健康管理

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

措置を受けたこと、深夜業の免除等労働基準法に基づく母性保護措置を受けたこと、妊娠または出産に起因する症状により労務提供ができないことまたは能率が低下したこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が「妊娠、出産、産前産後休業を取得したこと等による解雇でないこと」を証明しない限り、無効となります。（男女雇用機会均等法第9条）

「不利益な取扱い」とは、解雇、契約を更新しないこと、退職の強要、正社員をパートとするような労働契約内容の変更を強要すること、減給、賞与等において不利益な算定を行うこと、不利益な配置の変更を行うこと等が該当します。

(9) 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止

事業主は、職場において、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置、産前休業の取得、軽易な業務への転換、時間外労働や深夜労働をしなかったこと、育児時間を取得したこと等に対する上司・同僚からの言動により、女性労働者の就業環境が害されることのないよう相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。（男女雇用機会均等法第11条の2）

3 仕事と育児・介護・治療の両立支援

【問合せ：相談窓口 P55・56】

働き続けながら育児や介護に携わる男女労働者を支援するために、育児・介護休業法で各種制度が定められています。一定の要件を満たせば、期間を定めて雇用されている労働者も各種制度が利用できます。

また、がん、糖尿病、肝炎等の病気を抱えながらも働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として仕事の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指す「治療と仕事の両立支援」の取り組みが進められています。



(1) 育児・介護休業法における令和7年4月1日以降の制度の概要

		育児関係		介護関係
休業制度		育児休業	産後/パパ育休(出生時育児休業)	介護休業
	休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	○産後休業をしていない労働者が原則として出生後8週間以内の子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかなこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年(1歳以降の休業の場合は、6か月)以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○産後休業をしていない労働者(日々雇用を除く) ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかなこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかなこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	○子	○子	○配偶者(事実婚を含む。以下同じ。) 父母、子、配偶者の父母 祖父母、兄弟姉妹及び孫
	回数	○子1人につき、原則2回 ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ①新たな産前・産後休業、産後/パパ育休、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合	○子1人につき、2回(2回に分割する場合はまとめて申出)	○対象家族1人につき、3回

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

		育児関係		介護関係
休業制度		育児休業	産後パパ育休(出生時育児休業)	介護休業
	(続き) 回数	②配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ③離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ④子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ⑤保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が1歳以降の休業については、子が1歳までの育児休業とは別に1回ずつ取得可能 ○1歳以降の休業について上記①の事情が生じた場合に限り、1歳6か月又は2歳までの育児休業も再度の取得が可能		
	期間	○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日、産後休業期間、育児休業期間、産後パパ育休期間を合計して1年間以内の休業が可能	○原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)まで	○対象家族1人につき通算93日まで
	期間 (延長する場合)	○1歳6か月までの育児休業は、次の要件(②ウに該当する場合は②のみ)に該当する場合に取得可能 ①子が1歳に達する日において(パパ・ママ育休プラスで1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において)いずれかの親が育児休業中であること ②次の特別な事情があること ア 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 イ 子の養育を行っている配偶者(もう一人の親)であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 ウ 新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ③1歳6か月までの育児休業を取得したことがないこと ※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長可		

		育児関係		介護関係
休業制度		育児休業	産後/パパ育休(出生時育児休業)	介護休業
	手続	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は1か月前まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで) 1歳以降の休業の申出は、2週間前まで(1歳到達日(2歳までの育児休業の場合は1歳6か月到達日)の翌日以降は1か月前まで) ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○1か月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で休業1回につき1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月(又は2歳)に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可 ○1歳までの育児休業は撤回1回につき1回休業したものとみなす。1歳以降の育児休業は各1回撤回可、撤回後の再度の申出は原則不可	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、産後/パパ育休の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前(労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限)まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで) ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○2週間前までに申し出ることにより、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)の範囲内で休業1回につき1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可。撤回1回につき1回休業したものとみなす。2回撤回した場合等、再度の申出は不可。	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで ○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で、申出毎に1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可 ○申出が2回連続して撤回された場合には、それ以降の介護休業申出を拒むことができる
	休業中の就業		○休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 ○就業を希望する労働者は書面等により就業可能日等を申出、事業主は申出の範囲内で就業日等を提示、休業前日までに労使合意 ○就業日数等の上限がある(休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等) ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可。休業開始日以降は特別な事情がある場合に撤回可能	

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

		育児関係	介護関係
子の看護等休暇	制度の内容	○小学校3年生修了までの子を養育する労働者は、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護、子の予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式・卒園式の場合に、休暇が取得できる ○時間単位での取得も可能	
	対象労働者	○小学校3年生修了までの子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	
介護休暇	制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる ○時間単位での取得も可能	
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	
所定外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学前の子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1か月 24 時間、1年 150 時間）を超えて労働時間を延長してはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1か月 24 時間、1年 150 時間）を超えて労働時間を延長してはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
	手続	○開始の日の1か月前までに請求	○開始の日の1か月前までに請求

		育児関係	介護関係
深夜業を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
	所定労働時間の短縮措置等	○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 ○上記3の労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	○常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき次の措置のいずれかを、利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置等を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務化が令和7年10月1日から施行されます

- ・ 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの**選択して講ずべき措置**の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等（10日以上/月）
- ③保育施設の設置運営等
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

（各選択肢の詳細）

- ①始業時刻等の変更：次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または就業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ②テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの。
- ③保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- ④養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 社会保険制度

ア 育児休業期間中は、事業主が申請をすることにより、健康保険・厚生年金保険料の被保険者負担分、事業主負担分の免除が受けられます。また、一定の要件を満たせば雇用保険から育児休業給付金が支給されます。

イ 介護休業期間中は、一定の要件を満たせば雇用保険から介護休業給付金が支給されます。

(3) 法の実効性の確保 （育児・介護休業法第52条の2～6、56条、56条の2、66条）

- 都道府県労働局長による紛争解決の援助制度
- 調停制度
- 報告の徴収、助言、指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表制度
- 報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料

(4) 不利益取扱いの禁止 （育児・介護休業法第10条 外）

育児・介護休業法では、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働の制度、深夜業の制限及び所定労働時間の短縮措置の申出をしたこと、または利用したこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。

(5) 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止 （育児・介護休業法第25条）

事業主は、職場において、労働者の育児休業、介護休業その他の子の養育または家族の介護に関する制度または措置の利用に関して、上司から解雇その他不利益な取扱いの示唆や、上司・同僚から

の阻害、嫌がらせ等の言動により、労働者の就業環境が害されることのないよう相談に応じ、適切に対応するための体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

(6) 両立支援等助成金制度

国は、労働者の仕事と家庭の両立を支援する事業主等のために、次のような助成金制度を設けています。

- ・出生時両立支援コース（子育て/パパ支援助成金）
- ・介護離職防止支援コース ・育児休業等支援コース ・女性活躍加速化コース
- ・新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース
- ・不妊治療両立支援コース

(7) ファミリーサポートセンター

「育児の援助を受けたい人」と「育児の援助を行いたい人」を会員とし、相互援助を行う組織です。援助対象となるのは、甲府市に住所を有している、生後3か月程度の乳幼児から小学生までです。

甲府市上石田3-6-31 中央部幼児教育センター内
ファミリーサポートセンター TEL055-223-2253

(8) 治療関係

治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させること等がないよう、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、事業場における取組等が「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」にまとめられています。

ガイドラインには、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方等が取りまとめられています。

【ガイドラインのポイント】

〈両立支援を行うための環境整備〉

- 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- 研修等による両立支援に関する意識啓発
- 相談窓口等の明確化
- 両立支援に関する制度・体制等の整備

〈両立支援の進め方〉

- ①両立支援を必要とする労働者が、支援に必要な情報を収集して事業者提出
労働者からの情報が不十分な場合、産業医等または人事労務担当者等が、労働者の同意を得た上で主治医から情報収集することも可能
- ②事業者が、産業医等に対して収集した情報を提供し、就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見を聴取
- ③事業者が、主治医及び産業医等の意見を勘案し、就業継続の可否を判断
- ④事業者が労働者の就業継続が可能と判断した場合、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容・実施時期等を事業者が検討・決定し、実施
- ⑤事業者が労働者の長期の休業が必要と判断した場合、休業開始前の対応・休業中のフォロー

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

アップを事業者が行うとともに、主治医や産業医等の意見、本人の意向、復帰予定の部署の意見等を総合的に勘案し、職場復帰の可否を事業者が判断した上で、職場復帰後の就業上の措置及び治療に対する配慮の内容・実施事項等を事業者が検討・決定し、実施

＜仕事と不妊治療の両立支援＞

近年の晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦が増加しており、働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあると考えられています。不妊治療には時間を要することが多く、体力的・精神的な負担も大きい一方で、職場における不妊治療への理解が十分でないことから、休暇等のサポート制度の導入があまり進んでいない状況にあります。

このような状況から、仕事と不妊治療の両立ができず、仕事を辞めたり、雇用形態を変えたりする方もいます。仕事と不妊治療の両立について職場の理解を深め、従業員が働きやすい環境を整えることは、有能な人材の確保という点で企業にもメリットがあるはずです。

①不妊治療を目的とした休職・休暇制度取組例

不妊治療休職制度、出生支援求職制度、失効年休の積立休暇制度等

②両立支援のための柔軟な働き方の取組例

フレックスタイム制度、半日単位・時間単位の年次有給休暇制度、テレワーク制度等

○プライバシーへの配慮について

- ・不妊や不妊治療に関することは、その従業員のプライバシーに属することです。従業員自身から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことが起こらないよう、プライバシーの保護に配慮する必要があります。
- ・また、職場での従業員の意に反する性的な言動（性的な事実を尋ねる、性的な冗談やからかい等）はセクシャルハラスメントになる可能性がありますので注意が必要です。

4 性別による差別の禁止、セクハラ・パワハラ対策

【問合せ：相談窓口 P56】

労働基準法では、女性であることを理由として、賃金について男性と差別的な取扱いをしてはならないこと、また、男女雇用機会均等法では、雇用の分野における男女差別の禁止等を定めています。

(1) 男女同一賃金の原則

労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることは禁じられています。（労働基準法第4条）

(2) 性別を理由とした差別の禁止

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新における性別による差別は禁止されています。（男女雇用機会均等法第5条、6条）

(3) セクシュアルハラスメント

事業主は、職場において、「性的な言動」により、労働者が不利益を受けたり、職場環境が害されたりすることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

（男女雇用機会均等法第11条）

＜ハラスメント防止措置＞

事業主は、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びセクシャルハラスメントについて、次の防止措置を講ずることが義務づけられています。

- ・ハラスメント防止の方針を明確化し、周知・啓発する。
- ・ハラスメントに関する懲戒規定等を定め、周知・啓発する。
- ・相談窓口を設けて、適切に対応する。
- ・相談申出に対し、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処する。
- ・再発防止措置を講ずる。
- ・相談等に際し、プライバシーを保護するとともに、相談したこと等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する。

ハラスメントへの対応は？

- ① 嫌なことは嫌とはっきり言う。
- ② 仲間と一緒に抗議する。
- ③ 記録に残して会社に知らせ、対処を求める。
- ④ 山梨労働局雇用環境・均等室等に相談する。

(4) ポジティブ・アクション

男女労働者間に事実上生じている差を解消するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置は法違反となりません。女性の管理職への登用や職域の拡大、能力開発の研修等を行うような自主的かつ積極的な取組を行う事業主に対し、国は相談その他の援助を行っています。（男女雇用機会均等法第14条）

(5) 法の実効性の確保

- 都道府県労働局長による紛争解決の援助制度（男女雇用機会均等法第17条）
- 調停制度（男女雇用機会均等法第18条）
- 報告の徴収、助言、指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表制度（男女雇用機会均等法第29条、30条）
- 報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料（男女雇用機会均等法第33条）

(6) パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいいます。

＜職場のパワハラ行為類型＞（典型的なもので、すべてを網羅するわけではありません。）

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

パワハラへの対処は？

- ① 「これはパワハラです。止めて欲しい」とはっきり言う。
- ② いじめ、パワハラの相手、内容、会社の対応等記録する。
- ③ 信頼できる上司や社内の苦情相談窓口相談する等、会社として解決に向けて取り組むように申し出る。
- ④ 山梨労働局、労働基準監督署総合労働相談コーナー等に相談する。

パワーハラスメント対策は事業主の義務です！

＜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～

- 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は事業主の義務です。（適切な措置を講じていない場合、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、調停等個別紛争解決援助の申出を行うことができます。

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

＜職場におけるパワーハラスメントとは＞

- 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。
→客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラの3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの 例・職務上の地位が上位の者による言動 ・同僚または部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、またはその態様が相当でないもの
③労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止め等その認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

＜職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例＞

○ 以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、または該当しないと考えられる例。

個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応する等、適切な対応を行うようにすることが必要。

※例は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	①誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信	①遅刻等社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意 ②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる	①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない	①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個人の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する	①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行う ②労働者の了解を得て、当該労働者の機微な個人情報（左記）について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促す

★プライバシー保護の観点から、機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要

2. 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雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- 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
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
- ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること
※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨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
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

3. 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行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施する等により、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

4. 自らの雇用する労働者以外の者（就活生等）に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 雇用管理上の措置全体も参考しつつ、適切な相談対応等に努める

5. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
- 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

5 職場環境・健康診断

【問合せ：相談窓口 P56】

事業者は、労働者が仕事を行っていく上での安全に配慮する義務があります。
 そのためには、働きやすい職場環境を整えて、労働者への負荷や影響を少なくすることが大切です。
 また、労働者も、事業者が行う安全衛生活動に積極的に参加・協力することが必要です。

(1) 作業管理・作業環境管理

事業者は、機械器具その他の設備による危険や爆発物等による危険を防止するための措置を講じなければなりません。（安衛法第20条）

情報機器の使用にあたっては労働衛生管理に配慮する必要があります。

また、高温多湿な環境下での業務は、適切な作業管理と労働者の健康管理に注意を払い、特に夏期においては、熱中症予防対策等の措置を講じる必要があります。

■情報機器作業における労働衛生管理について

情報機器を使った作業を長時間行うことによって起こる様々な症状には次のようなものが挙げられます。

眼の症状	痛み、疲れ、ドライアイ、視力低下等
腕・肩・首の症状	肩こり、痛み、しびれ等
精神的な症状	イライラする、不眠、憂鬱な気分等

○ 必ず休憩を取りましょう

作業者が、心身の負担が少なく作業を行うことができるよう、下記のような作業時間や休憩時間が勧められています。

1日の作業時間 ⇒ 他の作業を組み込むことまたは他の作業とローテーションを実施すること等により、1日の連続情報機器作業時間が短くなるよう配慮すること

一連続作業時間 ⇒ 1時間を超えないようにすること

作業休止時間 ⇒ 連続作業と連続作業の間の10～15分の作業休止時間を設けること

小休止 ⇒ 一連続作業時間において、1～2回程度の小休止を設けること

※目安としては、45分の作業につき10～15分の作業休止時間を設けることが必要です。

■熱中症について

ア 熱中症って何？

甲府盆地は、寒暖の差が大きい盆地特有の内陸性気候で、夏は、日本でも1、2を争う高温になります。特に高温多湿な環境のもとで働くときは、「熱中症」に気をつけなければなりません。

「熱中症」は、高温多湿な環境下で働くとき等に、体内の水分や塩分のバランスが崩れたり、体内の調整機能がうまく働かないことにより、体内に熱がたまり、筋肉痛や大量の発汗、さらには吐き気や倦怠感等の症状が現れ、重症になると意識障害等が起こります。

こまめに水分を補給しましょう。

室内でも、外出時でも、のどの渇きを感じなくても、こまめに水分・塩分、経口補水液等を補給することが大切です。

イ 熱中症への対策

① 暑さ指数（WBGT）の活用

暑さ指数である WBGT（湿球黒球温度）を求め、労働者の熱への順化（熱に慣れ、その環境に適応すること）の有無及び作業内容等ごとに定められた基準値を超える場合には、身体作業強度の低い作業への変更等の対策に努めるとともに、基準値を超える場合には下記の②以下の対策の徹底を図ります。

② 作業環境管理

作業場所の冷房等による暑さ指数（WBGT）の低減、休憩場所の整備等を図る。

③ 作業管理

休憩時間等を確保すること、身体作業強度が高い作業を避けること等に努める。

また、計画的に、熱への順化期間（熱に慣れ、その環境に適応する期間）を設けることが望ましい。自覚症状の有無にかかわらず、作業前後及び作業中の水分・塩分の定期的な摂取の徹底を図る。透湿性及び通気性の良い服装等を着用する。

④ 健康管理

糖尿病、高血圧症、心疾患、腎不全等は熱中症の発症に影響を与えるおそれのあることから、健康診断の実施、異常所見に対する医師等の意見の聴取、当該意見を勘案した就業場所の変更等の適切な措置の徹底を図る。

睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあるため、日常の健康管理の指導を行うとともに、必要に応じ健康相談を行う。

作業開始前、作業中の巡視により労働者の健康状態の確認等を行う。

⑤ 労働衛生教育の実施

熱中症に関する次の労働衛生教育を行いましょう。

①熱中症の症状 ②熱中症の予防方法 ③緊急時の救急処置 ④熱中症の事例

⑥ 救急処置

緊急連絡網の作成及び周知、熱中症を疑わせる症状が現れた場合は、必要に応じて救急隊の要請等を行いましょう。

ウ 熱中症の症状

- ・めまい、立ちくらみ、手足のしびれ、筋肉のこむら返り、気分が悪い
- ・頭痛、吐き気、嘔吐、倦怠感、虚脱感、いつもと様子が違う

重症になると・・・

- ・返事がおかしい、意識がない、けいれん、身体が熱い

エ 熱中症が疑われる人を見かけたら

- ① 涼しい場所へ移す・・・・・・エアコンが効いている室内や風通しの良い日陰等、涼しい場所へ避難させる。
- ② からだを冷やす・・・・・・衣服をゆるめ、からだを冷やす。
- ③ 水分補給する・・・・・・水分・塩分、経口補水液等を補給する。

自力で水が飲めないときや、意識がない場合は、すぐに救急車を呼びましょう！

(2) 安全衛生教育の義務

事業者は、労働者を雇い入れたときや作業内容を変更したときは、法令に定められた項目について、労働者に安全衛生教育を実施しなければなりません。（安衛法第 59 条）

特に、動力プレス、アーク溶接等の危険・有害な業務に就かせるときは、当該業務に関する特別な安全衛生教育を実施しなければならないと定められています。

また、建設業、自動車整備業その他政令で定める業種については、新たに職長等指導・監督者になった者に対して安全衛生教育を実施しなければなりません。（安衛法第 60 条）

(3) 労働安全衛生管理体制

事業者は、労働安全衛生法の規定により次の者を選任し法定の業務を行わせなければなりません。

名 称	選任が必要な事業場
総括安全衛生管理者 (安衛法 10 条)	① 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業で労働者 100 人以上の事業場 ② 製造業、電気業、ガス・水道業、通信業、各種商品卸・小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業等で労働者 300 人以上の事業場 ③ その他の業種で労働者 1,000 人以上の事業場
安全管理者 (安衛法 11 条)	建設業、運送業、清掃業、製造業、電気業、通信業、各種商品卸・小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業等、上記①及び②の業種で労働者 50 人以上の事業場
衛生管理者 (安衛法 12 条)	労働者 50 人以上の全ての事業場
産業医 (安衛法 13 条)	労働者 50 人以上の全ての事業場
作業主任者 (安衛法 14 条)	労働安全衛生法施行令第 6 条各号の作業を行う事業場
安全衛生推進者 (安衛法 12 条の 2)	労働者 10 人以上 50 人未満の安全管理者の選任を要する業種の事業場
衛生推進者 (安衛法 12 条の 2)	労働者 10 人以上 50 人未満の安全管理者の選任を要する業種以外の業種の事業場

※労働者の人数は、常時働く労働者の数

(4) 健康診断

事業者は、労働者を雇い入れたときと、その後 1 年以内ごとに 1 回定期的に一般健康診断を受けさせなければなりません。また、深夜業務や放射線業務、有害物の取扱い等の特定業務に就いている労働者には、6 か月以内ごとに 1 回の健康診断を受けさせなければなりません。

（安衛法第 66 条）

さらに、一定の粉じん業務、有機溶剤取扱業務及び特定化学物質業務等に就いている労働者には、

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

特殊健康診断を受けさせなければなりません。

また、事業者は健康診断項目に異常の所見がある労働者について、その労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師等からの意見を聴かなければなりません。

さらに、事業者は、医師等からの意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設または設備の設置または整備、当該医師または歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会または労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければなりません。（安衛法第 66 条の 4、66 条の 5）

(5) ストレスチェック制度

労働者が 50 人以上の事業場において、毎年 1 回、全ての労働者に対して、ストレスチェック検査を実施することが必要です。（契約期間が 1 年未満の者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の 4 分の 3 未満の短時間労働者は義務の対象外です。）（安衛法第 66 条の 10）

ア ストレスチェックとは何でしょうか。

「ストレスチェック」は、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

イ 何のためにするのでしょうか。

自分のストレスの状態を知ること、ストレスを溜め過ぎないように対処したり、医師の面接を受けたり、職場改善につなげたりすることで、メンタルヘルスの不調を未然に防止するための仕組みです。本人に通知するもののほか、原則 10 人以上の集団（部、課、グループ等）ごとの集計・分析もでき、職場環境の改善につなげることができます。

ウ 制度の概要

① ストレスチェックの実施

- ・常時使用する労働者に対して、1 年以内ごとに 1 回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務となっています。
- ・ストレスチェックは、医師・保健師等が実施します。
- ・ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の 3 領域を含みます。
- ・ストレスチェックの結果は直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者には提供してはいけません。

② 面接指導の実施

- ・高ストレスと評価された労働者から申出があった時は、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。また、申出を理由とする不利益な取扱いには禁止されます。
- ・事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

③ ストレスチェック制度は、労働者の個人情報適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善に繋げられる仕組みです。

（安衛法第 66 条の 10）

（6）高齢労働者の安全衛生対策

働く高齢者が増え、それに伴い、高齢労働者の労働災害も増加しています。このため、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり等が重要です。国は、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」を策定しました。同ガイドラインでは、高齢労働者を雇用する事業者と労働者に求められる取り組みが具体的に示されています。

＜事業者求められる事項＞

以下の1～5について、高齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、国や関係団体等による支援も活用して、実施可能な労災防止対策に積極的に取り組む必要があります。

- 1 安全衛生管理体制の確立等
 - ・経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定
 - ・高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施
- 2 職場環境の改善
 - ・照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入等のハード面対策
 - ・勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高齢労働者の特性を考慮した作業管理等のソフト面の対策
- 3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握
 - ・健康診断や体力チェックにより、事業者、高齢労働者双方が当該高齢労働者の健康や体力の状況を客観的に把握
- 4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
 - ・健康診断や体力チェックにより把握した個々の高齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチング
 - ・集団及び個々の高齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む
- 5 安全衛生教育
 - ・十分な時間をかけ、写真や図、映像等、文字以外の情報も活用した教育を実施
 - ・再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する高齢労働者には、特に丁寧な教育訓練を実施

＜労働者に求められる事項＞

事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努めます。

【具体的な取組】

- ・自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- ・法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健診の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受ける
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認する
- ・日頃からストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組む
- ・適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善

6 社会保険

【問合せ：相談窓口 P56・57】

労働者・事業主・国が保険料を負担し、病気、ケガ、失業、老後等に備え、助け合う制度です。
健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険（労働者災害補償保険）をまとめた総称を「社会保険」と言います。

令和6年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大について

1. 現行の短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用

特定適用事業所（※1）で働くパート・アルバイト等の短時間労働者は、一定の要件（※2）を満たすことで、健康保険厚生年金保険の被保険者となります。

また、特定適用事業所でなくても労使合意を得ることで、任意特定適用事業所（※3）になるための申請ができます。

※1 特定適用事業所とは

事業主が同一である一または二以上の適用事業所で、被保険者（短時間労働者を除く）の総数が50人を超える事業所

※2 短時間労働者が被保険者となる一定の要件とは

- ・週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・雇用期間が2カ月を超えて見込まれること
- ・賃金の月額が88,000円以上であること
- ・学生でないこと

※3 任意特定適用事業所とは

国または地方公共団体に属する事業所および特定適用事業所以外の適用事業所で、労使合意に基づき、短時間労働者を健康保険・厚生年金保険の適用対象とする申出をした適用事業所です。任意特定適用事業所についての詳細は「任意特定適用事業所申し出・取消申し出の手続き」をご確認ください。

(1) 健康保険・厚生年金保険

【問合せ：相談窓口 P56】

	健康保険	厚生年金保険
内 容	労働者やその家族が、仕事以外で病気、ケガ、出産、死亡した場合に、治療代等が給付される。	労働者が老齢、障害等で働けなくなった場合、死亡した場合に、年金や一時金が本人やその家族に給付される。
適 用 事業所	1人でも常時雇用している法人事業所、5人以上を常時雇用している個人事業所（一部の業種を除く）は加入しなければならない。また、これ以外の事業所でも、従業員の1/2以上の同意があれば、事業主が厚生労働大臣の認可を受けて加入することができる。	
被 保 険 者	上記の事業所に雇用されている労働者（日々雇用されている労働者等の一部を除く）は自動的に被保険者になる。	
保険料	労働者と事業主が半額ずつ負担。ただし、加入対象者は満75歳未満。	労働者と事業主が半額ずつ負担。ただし、加入対象者は満70歳未満。

給 付	・病気、ケガの治療にかかる療養費 ・傷病手当金 ・出産育児一時金 ・埋葬料 ・出産手当金 ・高額療養費等	・老齢年金 被保険者期間を有する者が 65 歳に達したときに支給される。ただし、60 歳から支給される場合もある。 ・障害年金 被保険者の労働が著しく制限される等、一定の障害状態になった場合に支給される。 ・遺族年金 被保険者または被保険者であった者が死亡したときに、残された配偶者等に対して支給される。
その他	退職後は、市町村役場で国民健康保険に加入することが必要。 （被保険者期間 2 か月以上かつ退職日の翌日から 20 日以内に申請の場合、健康保険の任意継続も可能）	年金を受取るには、一定期間保険料を払っていることが条件で、年金額はこの期間と働いていたときの賃金額（報酬）に応じて決まる。

【健康保険・厚生年金保険の適用に関する問合せ】

・甲府年金事務所 甲府市塩部 1-3-12 TEL055-252-1431 音声案内「3」

【年金給付に関する問合せ】

・甲府年金事務所 甲府市塩部 1-3-12 TEL055-252-1431 音声案内「1」

【健康保険の給付に関する問合せ】

・ご加入の保険の保険者（全国健康保険協会・各健康保険組合等）

問合せ 適用拡大の内容は、日本年金機構ホームページをご覧ください。最寄りの年金事務所にお尋ねください。 日本年金機構ホームページ <https://www.nenkin.go.jp>

※「ねんきんネット」で 24 時間いつでもどこでもパソコンやスマートフォンからご自身の年金記録を確認することができます。

ねんきんネット  検索

マイナンバーカードをお持ちの方は
マイナポータルの「年金記録・見込額を見る（ねんきんネット）」からも簡単に
「ねんきんネット」が始められます。

マイナポータル
にログイン

「年金記録・見込額を見る」
（ねんきんネット）から連携

「ねんきんネット」
そのまま利用開始

(2) 雇用保険

【問合せ：相談窓口 P57】

内 容	労働者が退職または解雇等で失業した場合の給付や、育児・介護休業給付、助成金等が受けられる。 ※「失業」とは、「就職しようとする意思といつでも就職できる能力があるにもかかわらず職業に就けず、積極的に求職活動を行っている状態にある」ことをいう。
適 用 事業所	労働者を 1 人でも雇用している事業所（一部を除く）は加入する必要がある。
被 保 険 者	上記の事業所に雇用されている労働者は被保険者となる。 短時間就労者等については、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上で、31 日以上継続して雇用されることが見込まれる人は雇用保険の被保険者となる。
保険料	労働者負担（6／1,000～7／1,000） 事業主負担（9.5／1,000～11.5／1,000）（令和 6 年 10 月現在）
給 付	・失業給付（求職者給付） 離職前 6 か月間に支払われた賃金総額を 180 で割った額のおよそ 45～80%に相当する額（60 歳以上 65 歳未満はおよそ 50～80%に相当する額）が、基本手当として支給される。 基本手当を受けられることのできる日数は、雇用されていた期間、年齢及び離職の理由に応じて個々に決定される。 ・高齢雇用継続給付 60 歳以上 65 歳未満の場合で、賃金が 60 歳時点に比べて相当程度（75%未満）低下した状態で働いている場合に、その差額の一部が支給される。 ・育児休業給付 育児休業を取得し 1 歳未満（一定の場合は 1 歳 6 か月または 2 歳）の子どもを養育する場合に、基本給付金（休業前賃金月額 67%、ただし、育児休業の開始から 6 か月経過後は 50%）が支給される。なお、支給単位期間中に賃金支払日がある場合で、支払われた賃金（育児休業期間のみを対象とした賃金）の額が、休業開始時賃金日額×支給日数の 30%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のとき、給付金は支給されない。 ・一般教育訓練の教育訓練給付金 指定の教育訓練を受講し修了した場合に、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の 20%に相当する額（上限 10 万円）が支給される。 ・特定一般教育訓練の教育訓練給付金 指定の特定一般教育訓練を受講し、修了した場合に、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の 40%に相当する額（上限 20 万円）が支給される。（※令和 6 年 9 月 30 日までに受講開始された訓練）なお、令和 6 年 10 月 1 日以降に受講開始された訓練であって、受講後に要件を満たした場合は、更に 10%（上限 5 万円）の上乗せ支給対象。 ・専門実践教育訓練の教育訓練給付金 指定の専門実践教育訓練を受講し修了した場合に、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定の割合額（受講中は 50%（上限年間 40 万円）、受講後に要件を満たした場合は、更に最大で 20～30%の上乗せ支給対象）が支給される。 ・専門実践教育訓練の教育訓練支援給付金 専門実践教育訓練を受講される方のうち、一定の条件を満たした方が失業状態にある場合に、雇用保険の日額に相当する額が支給される。
その他	・退職・解雇の際、事業主がハローワークに提出する離職証明書は、離職者に対する給付の受給資格、給付金額、給付日数の決定の基礎となるため、記載されている賃金、離職理由を確認して署名することが必要。 ・給付を受けるためには、ハローワークへ行き、求職の申込・事業主から交付された離職票の提出による受給資格の決定等の手続を行うことが必要。

※給付を受けるに際しては、一定の要件等を満たす必要がありますのでご注意ください。

【雇用保険に関する問合せ】

- ・ハローワーク甲府（甲府公共職業安定所） Tel055-232-6060 雇用保険適用課 21 名
- ・ハローワーク甲府（甲府公共職業安定所） Tel055-232-6060 雇用保険給付課 11 名

(3) 労災保険(労働者災害補償保険)

【問合せ：相談窓口 P57】

内 容	業務上の事由または通勤による負傷や疾病等により治療を受けた場合や障害が残った場合、または死亡した場合に、労働者やその遺族のために必要な給付が受けられる。
適用事業場	原則として、労働者を1人以上雇用している全ての事業主が加入する義務がある。
給付対象者	被災労働者またはその遺族
保 険 料	事業主が全額負担
給 付	・療養（補償）給付 病気やケガが治る（症状固定）まで、労災保険指定医療機関等で治療を受けたときの診療、薬剤等を現物給付される。また、指定医療機関以外等で治療を受けたときは、その治療に要した費用が支給される。 ・休業（補償）給付 療養（治療）のため労働することができず、賃金を受けられない場合の第4日目から支給される。（業務災害の場合、最初の3日分は事業主が補償する） ・障害（補償）給付 病気やケガが治っても、身体に一定の障害が残った場合、その障害の程度に応じて年金または一時金が支給される。 ・遺族（補償）給付 労働者が死亡した場合、その労働者と死亡当時生計維持関係にあった配偶者、子、父母等年金の受給資格をもつ遺族に対しては年金が支給される。なお、年金受給資格者がいない場合等は、一時金が支給される。 ・葬祭料（葬祭給付） 死亡した労働者の葬儀を行った人（遺族等）に対して支給される。 ・傷病（補償）年金 療養（治療）を始めてから1年6か月を過ぎても治らず、障害の程度が労災保険法施行規則別表第2の傷病等級表に該当するとき、傷病の程度に応じた年金が支給される。 ・介護（補償）給付 障害または傷病等級第1級の場合、第2級の背誼員傷等で常時介護を要する場合または随時介護を要する場合に支給される。 ・二次健康診断等給付 職場の定期健康診断等の結果、肥満、血圧、血糖、血中脂質の4項目全てに異常の所見が認められた場合は、二次健康診断と特定保健指導を受けることができる。

【労災保険に関する問合せ先】

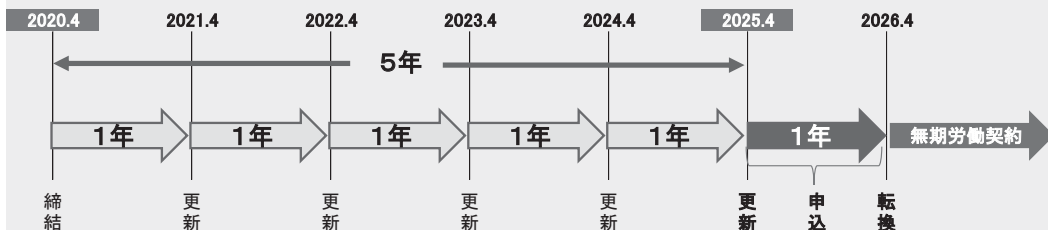
・甲府労働基準監督署労災課 甲府市下飯田2-5-51 Tel.055-224-5619

7 無期転換ルール

無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：令和2年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働契約等）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定等が必要です。

対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員等の名称は問いません。

企業の皆様へ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- ◆ 無期転換ルールへの対応はお済みですか？
- ◆ 無期転換ルールへ対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件等を検討し、社内規定を整備する等、一定の時間を要します。
- ◆ まだ対応ができていない場合は早急に取りかかりましょう。

有期労働契約で働く皆さまへ

- ◆ 平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権が発生しています。
- ◆ 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、安心して働き続けることに繋がります。
- ◆ まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

雇止めについて

無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限等を一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

8 改正高年齢者雇用安定法について

65歳までの雇用確保（義務）

+

70歳までの就業確保（努力義務）

65歳までの雇用確保（義務）に加え、70歳までの就業確保措置（努力義務）を講ずるよう努める必要があります。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

①70歳までの定年引き上げ ②定年制の廃止
③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入 ※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ア 事業主が自ら実施する社会貢献事業 イ 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業 ※④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります。（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です）

同法改正に伴い、再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

【問合せ先】

- ・山梨労働局職業安定部職業対策課【高齢者関係】 Tel055-225-2858
- ・ハローワーク甲府（甲府公共職業安定所） Tel055-232-6060【事業所部門31＃】

9 労使間でトラブルが起こったら

解雇、賃金の引下げ、配置転換等職場で起こる労使間のトラブルには、最終的な解決手段として裁判制度がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかります。

裁判で争う前に、簡易、迅速、無料で、早期解決をサポートする「個別労働紛争解決制度」があります。これは、次の4つの制度からなっています。

○ 個別労働紛争解決制度

(1) 総合労働相談コーナー

労働問題に関する法令や判例等の情報提供、専門家による相談を実施して、紛争に発展することを未然に防止し、早期に解決することに繋がっています。

山梨労働局、労働基準監督署に「総合労働相談コーナー」を設置して、情報提供・相談業務を行っています。

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

(2) 山梨労働局長による助言・指導

山梨労働局長が紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進します。

対象となる紛争

- ・解雇 ・出向 ・雇止め ・労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）
- ・事業主によるいじめ、嫌がらせ ・会社分割による労働契約の承継
- ・同業他社への就業禁止 等

(3) 紛争調整委員会によるあっせん

○あっせんとは・・・

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

公平・中立な第三者として紛争調整委員会が入り、双方の主張の要点を確かめます。双方から求められた場合には、両者に対して具体的なあっせん案を提示します。

○紛争調整委員会とは・・・

弁護士・大学教授・社会保険労務士等の労働問題の専門家により組織された委員会で、都道府県労働局ごとに設置されています。

(4) 山梨県労働委員会によるあっせん

【問合せ：相談窓口 P58】

○労働委員会とは

弁護士・大学教授・社会保険労務士・公認会計士等の公益を代表する公益委員、労働組合の役員等労働者を代表する労働者委員、会社経営者・経営者団体の役員等使用者を代表する使用者委員で構成される合議制の行政機関で、国と各都道府県に設置されています。

○あっせん

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。山梨県労働委員会の公益委員、労働者委員、使用者委員の各立場から選ばれた３名のあっせん員が間に入り、双方の主張の要点を確かめ、合意形成が可能な場合は、あっせん案を提示します。

※なお、労働者がこれらの制度を利用したことを理由として、事業主が労働者に対して不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。