

## 「はたらく者のサポートガイド」の 発行によせて

国内景気は、物価の上昇や関税引き上げの影響、日中関係の悪化など、不確実な状況が続いておりますが、昨年に引き続き、さらなる賃上げの動きが中小企業にも広がりを見せております。一方で、人口減少や少子高齢化の進展に伴う人手不足への対応が、依然として重要な課題であることに加え、働き方改革やライフスタイル、価値観の変化に適応した多様な働き方・生き方の実現が求められています。

本誌「はたらく者のサポートガイド」は、賃金や労働時間など、採用から退職までの働くことに関する法律や制度について、分かりやすく解説しています。本誌が、学生や就職活動中の方、新社会人の方など、はたらく皆様の仕事と職場における疑問や課題解決の一助となれば幸いです。

最後に発刊に際し、ご指導やご協力をいただきました、山梨労働局、山梨県、山梨県労働委員会事務局、甲府年金事務所、全国健康保険協会山梨支部、日本司法支援センター山梨地方事務所等、関係団体の皆様に厚く御礼申し上げ、ご挨拶といたします。

甲府市

このガイドブックでは、名称の長い一部の法律については、略称で記載しています。

- ・労働安全衛生法  
⇒ 安衛法
- ・育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律  
⇒ 育児・介護休業法
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律  
⇒ 男女雇用機会均等法
- ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律  
⇒ パートタイム・有期雇用労働法
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律  
⇒ 労働者派遣法
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
⇒ 女性活躍推進法

# 目 次

<b>I 労働法について</b>	
1 労働法とは何でしょう	1
<b>II 就職するときに</b>	
1 仕事をさがす	2
2 職業能力開発（職業訓練等）	4
3 労働契約と労働条件の明示	4
4 就業規則について	5
5 労働契約の禁止事項	5
6 採用内定について	5
○就職のしきみ（新規大学等卒業者の場合）	6
<b>III 働いているときに（働くときのルール）</b>	
1 労働時間・賃金・休暇等	7
2 母性保護・母性健康管理	10
3 仕事と育児・介護・治療の両立支援	12
4 性別による差別の禁止	20
5 職場環境・健康診断	21
6 社会保険	27
7 無期転換ルール	31
8 高年齢者雇用安定法について	32
9 職場におけるハラスメント対策	33
10 労使間でトラブルが起こったら	35
<b>IV 仕事を辞めるときに</b>	
1 退職	36
2 解雇	36
3 退職・解雇後	37
4 解雇・再就職援助	37
5 未払賃金の立替払	37
6 社会保険の切替、住民税などの手続	37
<b>V さまざまな働き方について</b>	
1 パートタイム労働者（短時間労働者）	38
2 有期契約労働者	39
○学生アルバイトのトラブルにご用心！	40
3 派遣労働者	41
4 業務委託・請負契約を結んで働く人	42
5 労働者協同組合法について	42
6 テレワークの活用	43
7 「スポットワーク」を利用して働くスポットワーカーの皆さんへ	44
○アルバイトを始める前に知っておきたい！ 労働法クイズ	45
<b>VI 労働組合について</b>	
1 労働組合	46
<b>VII 甲府市の労働行政について</b>	
1 労働者福祉事業	47
2 雇用促進対策事業	48
3 中小企業等の福利厚生支援事業	49
<b>VIII その他</b>	
1 中小企業等の福利厚生事業	50
2 中小企業退職金共済制度（中退共）	50
3 勤労者福祉施設	50
<b>IX 問合せ・相談窓口一覧</b>	51

## I 労働法について

### 1 労働法とは何でしょう

労働法といっても、労働法という名前の法律があるわけではありません。

労働に関するたくさんの法令をひとまとめにして「労働法」と呼んでいます。

労働法の基本理念は、憲法第 25 条の「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」という生存権の保障に由来しています。

また、憲法第 27 条は、第 1 項で「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。」とし、第 2 項で「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と労働条件については法律が関与することをうたっています。

さらに、憲法第 28 条は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」として、団結権、団体交渉権、団体行動権のいわゆる労働三権を保障しています。

労働法は、これら憲法の規定の具体的な展開と見ることができます、労働者の保護や労使関係の安定等に寄与しています。

労働法は、次のように大別されます。

#### ●労働条件に関する法律

- ・労働契約法 ・労働基準法 ・最低賃金法 ・賃金の支払の確保等に関する法律
- ・労働安全衛生法 ・家内労働法 ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

#### ●雇用の確保・安定に関する法律

- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
- ・職業安定法 ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 ・障害者の雇用の促進等に関する法律
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
- ・中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律 ・地域雇用開発促進法 ・職業能力開発促進法 ・職業訓練の実施等による特定求職者の求職支援に関する法律 ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

#### ●社会保険・労働保険に関する法律

- ・健康保険法 ・厚生年金保険法 ・雇用保険法 ・労働者災害補償保険法

#### ●労働者福祉の増進に関する法律

- ・中小企業退職金共済法 ・勤労者財産形成促進法 ・勤労青少年福祉法
- ・育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

#### ●労使関係に関する法律

- ・労働組合法 ・労働関係調整法 ・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
- ・障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律

## II 就職するときに

### 1 仕事をさがす

【問合せ:相談窓口 P51・52】

職種や勤務地、労働条件（賃金・労働時間・休日・休暇）等、自分に合った条件をはっきりさせ、ハローワーク（公共職業安定所）等の公的機関、民間職業紹介機関、求人広告、インターネットを活用し、就職活動を行いましょう。

また、集めた情報で不明点があれば電話等で確認しましょう。

#### ●ハローワーク（公共職業安定所）

・ハローワーク甲府（甲府公共職業安定所）甲府市住吉 1-17-5 Tel 055-232-6060

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/hw/2-3-5.html>



#### ●やまなし・しごと・プラザ（山梨県とハローワークによる一体的実施事業）

「ジョブカフェやまなし」、「山梨県求職者総合支援センター」、「山梨県子育て就労支援センター」の3つの施設で成り立っています。

- ・「ジョブカフェやまなし」：概ね15歳から39歳までの若年者を対象に、キャリアカウンセリング等の就労相談を行っています。
- ・「山梨県求職者総合支援センター」：概ね40歳以上の中高年齢者を対象に、職業相談や職業紹介、生活・就労相談を行っています。
- ・「山梨県子育て就労支援センター」：子育て中の方向けに、職業相談や職業紹介、子育て支援制度の情報提供等を行っています。

#### ○やまなし・しごと・プラザ 甲府市飯田 1-1-20 JA会館 5階

<https://www.pref.yamanashi.jp/rosei-jin/shigoto-plaza.html>



##### 1 ジョブカフェやまなし（概ね15歳から39歳）

<https://www.pref.yamanashi.jp/rosei-jin/shigoto-plaza/jobcafe.html>

① 就労相談 Tel 055-233-4510



##### 2 山梨県求職者総合支援センター（概ね40歳以上）

[https://www.pref.yamanashi.jp/rosei-jin/seikatu\\_syuurousoudan.html](https://www.pref.yamanashi.jp/rosei-jin/seikatu_syuurousoudan.html)

① 生活・就労相談 Tel 055-233-4510



② 職業紹介等 Tel 055-226-8609

##### 3 山梨県子育て就労支援センター（子育て中の方向け）

<https://www.pref.yamanashi.jp/rosei-jin/26kosodatesyuroshiensenta.html>

① 就労相談、子育て支援制度の情報提供等 Tel 055-233-4510



② 職業紹介等 Tel 055-226-1188

#### ○甲府新卒応援ハローワーク（ヤングハローワーク） 甲府市飯田 1-1-20 JA会館5階

卒業予定者 及び 卒業後3年以内の既卒者等 職業紹介等 Tel 055-221-8609

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/hw/2-3-5/younghellowork.html>



## ●インターネットでの求人検索

インターネットから、求人情報を検索することができます。さらに、ハローワークインターネットサービス上に「マイページ」を開設すると、求人検索条件の保存等のサービスをご利用いただけます。

### ・ハローワークインターネットサービス

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/index.html>



## ●若者サポートステーション

### ・やまなし若者サポートステーション

「働く」への一歩を踏み出したい 15 歳から 49 歳までのお仕事をされていない方や就学中でない方たちとじっくりと向き合い、本人やご家族の方々だけでは解決が難しい「働き出す力」を引き出し、「職場定着するまで」を全面的にバックアップします。 <https://ycca.jp/yss/>



## ●ワークプラザ甲府（甲府市とハローワークによる一体的就労支援）

市が行う福祉関連の生活相談と、ハローワークが行う職業紹介等を市役所内で一体的に行う就労支援を行っています。一般の求職者の方も、ご利用いただけます。求人検索システムを利用した、求人情報の検索と閲覧もできます。お気軽にご利用ください。

なお、就労支援を主な目的としているため、求人申込や雇用保険に関する業務は取り扱っておりません。

### ・ワークプラザ甲府（甲府市役所本庁舎 2 階） Tel 055-237-1161（内線 4930）受付専用

<https://www.city.kofu.yamanashi.jp/rose/h261126-workplazakofu1.html>



## ●山梨へUターン、Iターン、Jターン、移住等をお考えの方に

【問合せ：相談窓口 P52】

都会に近く、自然がいっぱいな山梨に暮らしたいとお考えの方に、住まいや生活、就職情報等、ワンストップでご相談いただけます。

### ・やまなし暮らし支援センター Tel 080-1600-5730

（東京都千代田区有楽町 2-10-1 東京交通会館 8 階 ふるさと回帰支援センター内）

<https://www.yamanashi-kankou.jp/yamanashikurashi/>



### ・やまなしU・Iターン就職情報コーナー大阪 Tel 06-6344-5961

（大阪府大阪市北区梅田 1-1 大阪駅前第 3 ビル 21 階 山梨県大阪事務所内）

<http://www.osaka-furusato.com/area/yamanashi/>



## 2 職業能力開発(職業訓練等)

【問合せ：相談窓口 P53】

在職者や再就職を目指す方等への能力開発・技術訓練を支援する公共施設があります。

※再就職を目指す方の公的職業訓練（ハロートレーニング）については、ハローワーク甲府訓練担当部門にご相談ください。

## 3 労働契約と労働条件の明示

労働者は、就職するときに、使用者と労働契約（雇用契約）を結びます。

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。

また、明示された労働条件が事実と相違している場合は、労働者は、即時に労働契約を解除することができます。  
(労働基準法第15条)

### — 明示しなければならない労働条件 — (労働基準法施行規則第5条)

- 1 労働契約の期間に関すること。
  - 2 有期労働契約を更新する場合の基準に関すること。（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限がある場合には当該上限を含む。）
  - 3 仕事をする場所及び従事すべき業務に関すること。（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）
  - 4 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日・休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換（交代制）に関すること。
  - 5 賃金（7、8に定める賃金を除く。）の決定、計算及び支払方法、締切及び支払の時期、昇給に関すること。
  - 6 退職に関すること。（解雇の事由を含む。）
  - 7 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関すること。
  - 8 臨時の賃金、賞与、1か月を超える期間を要件とする手当等に関すること。
  - 9 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関すること。
  - 10 安全及び衛生に関すること。
  - 11 職業訓練に関すること。
  - 12 災害補償及び業務外の傷病扶助に関すること。
  - 13 表彰及び制裁に関すること。
  - 14 休職に関すること。
- ★ 1～6までは、「昇給に関する事項」を除き、書面の交付が必要となります。（労働者が希望する場合は電子メール等の送信による明示でも可能）
- ★ 7～14までは、慣行となっている場合も含めて定めがある場合には必ず明示します。
- ★ パートタイム・有期雇用労働者の場合は、1～14に加え、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても書面の交付等により明示しなければなりません。
- ★ 有期契約労働者については、「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換を申し込みができる旨（無期転換申込機会）及び無期転換後の労働条件の明示も必要です。

労働者は、就職が決まって働きはじめてから、労働条件や職場環境が内容と異なることがないよう、確認しましょう。

## 4 就業規則について

【問合せ：相談窓口 P54】

常時 10 人以上の労働者（パートタイム労働者を含む。）を使用する事業場において、事業主は必ず就業規則を定めて、労働基準監督署に届け出ることとなっています。（労働基準法第 89 条）

就業規則は、通常の労働者に適用される就業規則のほかに、パートタイム労働者等一部の労働者のみに適用される個別の就業規則が定められている場合があります。

就業規則の基準に達しない労働契約は、その部分が無効になります。（労働契約法第 12 条）

## 5 労働契約の禁止事項

会社を転職したくなったときや、今よりももっと良い条件のアルバイト先を見つけたときに、途中で辞めるとペナルティとして罰金を取られるという条件があっては、辞めることができなくなります。

そこで、労働法では、労働者が不当に会社に拘束されないように、労働契約を結ぶときに、会社が契約に盛り込んではならない条件を定めています。

**(1) 労働者が労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることや、その額をあらかじめ決めておくこと。**（労働基準法第 16 条）

例えば、会社が労働者に対し、「1 年未満で会社を退職したときは、ペナルティとして罰金 10 万円」、「会社の備品を壊したら 1 万円」等と、あらかじめ決めておいたとしても、それに従う必要はありません。もっとも、これは、あらかじめ賠償額について定めておくことを禁止するものですので、労働者が故意や不注意で、現実に会社に損害を与えてしまった場合は、損害賠償請求を免れるというわけではありません。

**(2) 労働することを条件にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること。**（労働基準法第 17 条）

会社からの借金のために、辞めたくても辞められなくなるのを防止するためです。

**(3) 強制的に会社にお金を積み立てさせること。**（労働基準法第 18 条）

積み立ての理由は関係なく、社員旅行費等労働者の福祉のためでも、強制的に積み立てさせることは禁止されています。ただし、社内預金制度等、労働者の意思に基づき賃金の一部を会社に委託することについては、一定の要件のもとで許されています。

## 6 採用内定について

新規学卒者の採用においては、就職活動、採用試験の後、実際に入社する日よりかなり前に採用の内定をもらうのが一般的ですが、この採用内定にはどのような意味があるのでしょうか。

行きたい会社から「春からうちに来てください。」と言われたら、その会社で働くことを期待するのが当然ですし、突然、「なかったことにする。」と言われては、予定が変わってしまいます。

採用内定により、労働契約が成立したと認められる場合には、内定取り消しは、契約の解約となるとされています。

したがって、通常の解雇と同様、社会の常識に照らして納得できる理由がなければなりません。もっとも、学校を卒業できなかったり、所定の免許・資格が取得できなかったり、健康状態が悪化して

## II 就職するときに

動くことが困難になったり、履歴書の記載内容に重大な虚偽記載があったり、刑事事件を起こしてしまった場合等は、内定取り消しが正当と判断され得ます。

ただし、内定取り消しが有効である場合でも、通常の解雇と同様、会社は解雇予告等の手続をきちんと行う必要があります。また、内定者が内定取り消しの理由について、証明書を請求した場合は、すぐに証明書を交付しなければなりません。

このほか、自宅待機を含む「入職時期繰下げ」や「一方的な労働条件の変更」、「内定辞退の強要」等の問題に遭遇した場合は、自分ひとりで判断せず、学校やハローワーク、労働相談コーナー等に相談しましょう。

### 就職のしくみ（新規大学等卒業者の場合）

#### 就職活動をはじめよう

民間就職サイトでのエントリー等、本格的な就職活動を開始する時期は、3月からとなります。その頃には希望する業種や職種、譲れない条件等の検討や自分がどんな仕事がしたい、自分の強みは何なのか等の自己分析を行っておきます。

##### ①興味のある仕事（業種）を考えよう

はじめは、自分が何に興味があるのか、どんな仕事があるのか等わからないかもしれません。大学等のキャリアセンター等で相談してみましょう。

また、自分が何に興味があるのかを明確化するためには、合同企業説明会等で色々な業種の説明を聞いたり、インターンシップへの参加、OB・OG訪問、民間就職サイトや専門誌等調査し、情報に触れることが大切です。

##### ②どんな仕事をしたいのかを考えよう

業種を選ぶのと同時に職種を選ぶことも重要となります。同じ企業に入った場合でも、例えば、営業なのか、企画なのか、研究部門なのかで、仕事の内容が違ってきます。自分の働きたい職種を明確にしましょう。

##### ③企業についてよく知ろう

働きたい業種と職種が決まったら、その業種の企業のホームページや、就職サイト、専門誌等を利用して詳細に調査しましょう。企業の個別の説明会で直接説明を聞いたり、その他、インターンシップの受入れをしている企業もあるので、ホームページやキャリアセンター等で確認してみましょう。

※有名企業でなくても、優れた技術や将来性のある企業はたくさんありますので、有名企業以外も良く調べてみましょう。

##### ④企業に応募しよう

企業の情報を得たあとは、その企業に応募するかどうか決めます。

応募の手順は、企業によって違いますので、応募したい企業のホームページ等をよく調べて応募しましょう。

※甲府新卒応援ハローワーク（P2 参照）では、①～④について、専門の資格（キャリアコンサルタント）をもった職員が一緒に手伝いしております。どうぞお気軽にご利用ください（予約不要）。

## 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日以上の休日を与えることとされています。

（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。

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。

### III 働いているときに（働くときのルール）

事業・業務	取扱い
建設事業 <sup>(※1)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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、           <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月 100 時間未満</li> <li>✓2~6か月平均 80 時間以内</li> </ul>           とする規制は適用されません。</li> </ul>
自動車運転の業務 <sup>(※1)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、           <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月 100 時間未満</li> <li>✓2~6か月平均 80 時間以内</li> </ul>           とする規制は適用されません。</li> <li>●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。</li> </ul>
医業に従事する医師	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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<sup>(※2)</sup>。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、           <ul style="list-style-type: none"> <li>✓2~6か月平均 80 時間以内</li> </ul>           とする規制は適用されません。</li> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul> <p>※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）。</p> <p>地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（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）。</p>

※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時間を超える時間外労働については、50%以上の割増賃金を支払わ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 P54】

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日以上の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日以上の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）	勤続期間					
			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
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
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2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)

##### ●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

### III 働いているときに（働くときのルール）

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。
- ・労使協定や本人の同意等、一定の措置を講じた場合、厚生労働大臣が指定した資金移動業者の口座（いわゆる〇〇ペイなどのキャッシュレス決済口座）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時間当たりの最低賃金額	発効年月日
地域別	山梨県最低賃金	1,052円	令和7年12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	1,100円*	令和8年2月15日
	自動車・同附属品製造業	1,089円*	令和8年3月1日

\* 令和8年1月16日付け官報公示

## 2 母性保護・母性健康管理

【問合せ：相談窓口 P54】

労働基準法では、母性保護の見地から必要な措置が定められています。

また、男女雇用機会均等法では、女性労働者が母性を尊重されながら充実した職業生活を営むことができるようとするための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年末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ではありません。  
(労働基準法第68条)

## （6）妊娠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（妊娠婦）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、妊娠婦や出産・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）

事業主は、妊娠中及び出産後1年以内の女性労働者に、保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにならなければなりません。  
(男女雇用機会均等法第12条)

また、その雇用する女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようするために、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を講じなければなりません。  
(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。

### III 働いているときに（働くときのルール）

#### (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は禁止されています。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条第4項）

「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、不利益な配分の変更を行うこと等が該当します。

### 3 仕事と育児・介護・治療の両立支援

【問合せ：相談窓口 P54・55】

働き続けながら育児や介護に携わる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。介護は育児と異なり、ある日突然始まることもあり、介護を行う期間・方策もさまざまで仕事と介護の両立に不安を抱え、離職を考える方も少なくありません。介護で離職する前に、まずは介護を受けている方がお住まいの地域包括支援センターへご相談ください。

甲府市地域包括支援センターについてはこちらでご確認ください。

<https://www.city.kofu.yamanashi.jp/korefukushi/kenko/fukushi/kaigo/jigyosho/hokatsu-02.html>



甲府市には9か所の地域包括支援センターがあり、市内の企業向けに「家族介護教室」を実施しています。介護保険制度の知識や、介護の準備、身近な支援制度の活用方法等を紹介します。働く世代の方にも役立つ内容となっていますので、ぜひご活用ください。（問合せ：地域保健課 地域保健係 055-237-1173）

また、がん、糖尿病、肝炎などの病気を抱えながら働く労働者が治療の機会を逃したり、治療を理由に就労を避けられなくなったりすることのないよう、「治療と仕事の両立支援」の取組も進められています。

甲府市では、働く世代の健康づくりを促進するため、事業所向けに「働く世代の健康づくり講座」を実施しています。専門職（保健師等）が事業所へ出向き、身近なテーマでわかりやすく講座を行います。健康づくりは日々の積み重ねが大切です。まずは職場での“ちょっとした時間”を活用して取り組んでみませんか。（問合せ：地域保健課 保健予防係 055-237-2505）



## (1) 育児・介護休業法における制度の概要

		育児関係	介護関係
休業制度	休業の定義	<p>○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の休業</p>	<p>○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の休業</p> <p>○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の障害により、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の休業</p>
	対象労働者	<p>○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（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと</p> <p>○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</p>	<p>○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（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと</p> <p>○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</p> <p>○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</p>
	対象となる家族の範囲	○子	<p>○子</p> <p>○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</p>
	回数	<p>○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 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</p> <p>○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</p> <p>○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</p>	<p>○子1人につき、2回（2回に分割する場合はまとめて申出）</p> <p>○対象家族1人につき、3回</p>

### 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
	期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間</li> <li>○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以降の産前・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○対象家族1人につき通算93日まで</li> </ul>
	期間 (延長する場合)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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ウのみ)に該当する場合に取得可能           <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>②次の特別な事情があること               <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul> </li> <li>③1歳6か月までの育児休業を取得したことがないこと</li> </ul> </li> <li>※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長可</li> </ul>		

		育児関係		介護関係
休業制度	手続	育児休業	産後パパ育休(出生時育児休業)	介護休業
	○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	○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	○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	○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縁下げ可能期間)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)	○申出期間(事業主による休業開始日の縁下げ可能期間)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)	○申出期間(事業主による休業開始日の縁下げ可能期間)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)	○申出期間(事業主による休業開始日の縁下げ可能期間)は2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縁上げ可 ○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縁下げ可 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縁下げ可	○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縁上げ可 ○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縁下げ可	○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縁下げ可	○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縁下げ可
	○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	○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。	○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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校第3学年修了までの子を養育する労働者は、1年度に5日まで(その養育する小学校第3学年修了までの子が2人以上の場合は10日まで)、病気・けをした子の看護、子の予防接種・健康診断を受けさせること、感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話、又は子の入園(入学)式、卒園式への参加のために、休暇が取得できる</li> <li>○時間単位での取得も可能</li> </ul>	
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校第3学年修了までの子を養育する労働者(日々雇用を除く)</li> <li>○労使協定で対象外にできる労働者           <ul style="list-style-type: none"> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>	
介護休暇	制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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年度に5日まで(対象家族が2人以上の中は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</li> <li>○時間単位での取得も可能</li> </ul>	
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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)</li> <li>○労使協定で対象外にできる労働者           <ul style="list-style-type: none"> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>	
所定外労働を制限する制度	制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用を除く)</li> <li>○労使協定で対象外にできる労働者           <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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)</li> <li>○労使協定で対象外にできる労働者           <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>
	期間・回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間</li> <li>○請求できる回数に制限なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間</li> <li>○請求できる回数に制限なし</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> </ul>
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者           <ul style="list-style-type: none"> <li>ただし、以下に該当する労働者は対象外</li> <li>・日々雇用される労働者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○要介護状態にある対象家族を介護する労働者           <ul style="list-style-type: none"> <li>ただし、以下に該当する労働者は対象外</li> <li>・日々雇用される労働者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul>
	期間・回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間</li> <li>○請求できる回数に制限なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間</li> <li>○請求できる回数に制限なし</li> </ul>
	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	○開始日の1か月前までに請求	○開始日の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をとるとときは、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 •テレワーク等の措置 •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	○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）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（④の措置は1回とすることが可能） ①所定労働時間を短縮する制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ④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）

	育児関係	介護関係
柔軟な働き方を実現するための措置	<p>○3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、以下①～⑤から2つ以上の措置を選択して講ずる義務</p> <p>①始業時刻等の変更の措置 ②テレワーク等の措置(10日以上/月) ③育児のための所定労働時間の短縮措置 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保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与</p> <p>○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可能</p> <p>○事業主が講ずる措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける義務</p>	
柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知	<p>○労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度(対象措置)に関する以下の①～③を個別に周知し、制度利用の意向を確認する義務</p> <p>① 対象措置 ② 対象措置の申出先 ③ 所定外労働の制限(残業免除)、時間外労働の制限、深夜業の制限に関する制度</p>	
育児・介護休業等の個別周知	<p>○本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出した場合に、事業主は当該労働者に対して、以下の事項を個別に周知し、取得意向を確認する義務</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申出先 ③育児休業給付、出生後休業支援給付に関すること ④休業期間中の社会保険料の取扱い</p>	<p>○介護に直面した旨を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に対して以下の事項を個別に周知し、取得意向を確認する義務</p> <p>①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③介護休業給付金に関すること</p>
個別の意向聴取・配慮	<p>○労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出した時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について労働者の意向を個別に聴取し、その意向について配慮する義務</p> <p>① 始業及び終業の時刻 ② 就業の場所 ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業に関する条件</p>	
労働者への情報提供		<p>○仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、労働者が介護に直面する早い段階(40歳等)で、介護休業、介護両立支援制度等(※)、申出先及び介護休業給付に関する情報提供を行う義務</p> <p>※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置</p>
労働者の配置に関する配慮	<p>○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務</p>	

## (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4~5、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) 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
- ・育休中等業務代替支援コース
- ・柔軟な働き方選択制度等支援コース
- ・不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

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

「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。

ファミリーサポートセンター Tel:055-223-2253

[https://www.city.kofu.yamanashi.jp/jidoikuse/kenko/kosodate/shien/famisapo\\_boshu.html](https://www.city.kofu.yamanashi.jp/jidoikuse/kenko/kosodate/shien/famisapo_boshu.html)



## (7) 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。

### III 働いているときに（働くときのルール）

#### 【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に提出。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

## (8) 不妊治療関係

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、出生支援休職制度、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）はセクシュア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

【問合せ：相談窓口 P54】

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性別を理由とする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) 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)

**(4) 法の実効性の確保** (男女雇用機会均等法第17条、18条、29条、30条、33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

**5 職場環境・健康診断**

【問合せ：相談窓口 P55】

事業者は、労働者が仕事をし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