

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

○ 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定められています。

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。

イ 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

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。

ウ 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りましょう。

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ましょう。

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です。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しましょう。

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りましょう。

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ってください。

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いましょう。

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。

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！

★労働安全衛生規則 改正のポイント（令和7年4月15日改正 同年6月1日から施行）

熱中症の恐れがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者には義務付けられます。

対象となるのは

「WBGT28 度以上又は気温 31 度以上の環境下で連続1 時間以上又は1 日4 時間を超えて実施」が見込まれる作業となります。



Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

(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、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が禁止されます。
- ・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時は、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

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

- ・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 P55・56】

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月から短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用が拡大されています

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 P55】

	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。

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

給 付	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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先】

・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先】

・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先】

・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】 https://www.nenkin.go.jp/n_net/



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 P56】

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かず、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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・高年齢雇用継続給付 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 の 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。

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

その他	<ul style="list-style-type: none"> 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先】

- ・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＃
- ・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＃

(3) 労災保険(労働者災害補償保険)

【問合せ：相談窓口 P56】

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	<ul style="list-style-type: none"> ・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級の背髄損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】

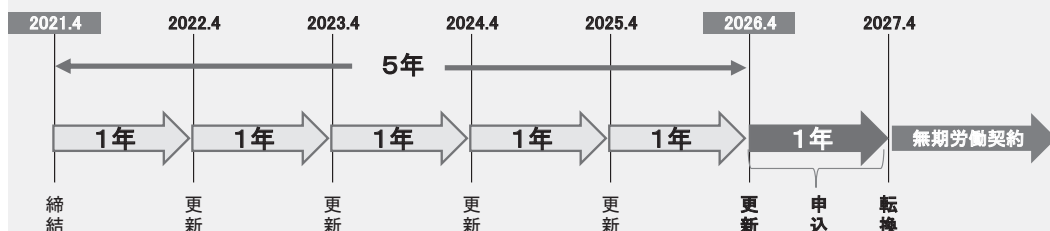
- ・甲府労働基準監督署労災課 甲府市下飯田 2-5-51 Tel055-224-5619

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3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 高齢者雇用安定法について

1. 65 歳までの雇用機会の確保

(1) 60 歳以上定年（高齢者雇用安定法第 8 条）

従業員の定年を定める場合は、その定年年齢は 60 歳以上とする必要があります。

(2) 高齢者雇用確保措置

定年年齢を 65 歳未満に定めている事業主は、その雇用する高齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、「65 歳までの定年の引上げ」「65 歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を実施する必要があります。（高齢者雇用安定法第 9 条）

「継続雇用制度」とは、雇用している高齢者を、本人が希望すれば定年後も引き続き雇用する、「再雇用制度」などの制度をいいます。この制度の対象者は、以前は労使協定で定めた基準によって限定することが認められていましたが、高齢者雇用安定法の改正により、平成 25 年度以降、希望者全員を対象とすることが必要となっています。

なお、継続雇用先は自社のみならずグループ会社とすることも認められています。

2. 70 歳までの就業機会の確保（令和 3 年 4 月 1 日施行）

高齢者就業確保措置

定年年齢を 65 歳以上 70 歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度（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は以下のいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります。（高齢者雇用安定法第 10 条の 2）

※ただし、創業支援等措置（4.5）については過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入。

1. 70 歳まで定年年齢を引き上げ
2. 70 歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入（他の事業主によるものを含む）
3. 定年制を廃止
4. 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
5. 70 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 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

3. 中高年齢離職者に対する再就職の援助

(1) 中高年齢者の再就職援助（高齢者雇用安定法第 15 条）

事業主は、解雇等により離職が予定されている 45 歳以上 70 歳未満の従業員が希望するときは、求人の開拓など本人の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努める必要があります。

(2) 求職活動支援書の交付（高齢者雇用安定法第 17 条）

事業主は、解雇等により離職が予定されている 45 歳以上 70 歳未満の従業員が希望するときは、「求職活動支援書」を作成し、本人に交付する必要があります。

4. 高齢者雇用に関する届出

(1) 高齢者雇用状況等報告（高齢者雇用安定法 52 条第 1 項）

事業主は、毎年 6 月 1 日現在の高齢者の雇用に関する状況（高齢者雇用状況等報告）をハローワークに報告する必要があります。

(2) 多数離職届（高齢者雇用安定法第 16 条）

事業主は、1 カ月以内の期間に 45 歳以上 70 歳未満の者のうち 5 人以上を解雇等により離職させる場合は、あらかじめ、「多数離職届」をハローワークに提出する必要があります。

【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 番】

9 職場におけるハラスメント対策

【問合せ：相談窓口 P55】

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

○ 法律により、ハラスメント防止措置を講じることが事業主に義務付けられているのは、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントです。

（労働施策総合推進法第30条の2、男女雇用機会均等法第11条及び第11条の3、育児・介護休業法第25条）

パワーハラスメントは大きく分けて6つの類型があります

身体的な攻撃

暴行・傷害



（例）

- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

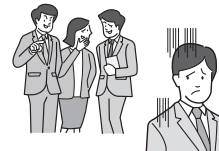


（例）

- 人格を否定するような言動を行う
- 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



（例）

- 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

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



（例）

- 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

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



（例）

- 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

個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



（例）

- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

セクシュアルハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為です。



2つの類型があります

対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

（例）事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



環境型

労働者の就業環境が害される

（例）上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。

妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。



2つの類型があります

制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

（例）育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。



状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。

出典： https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/syokuba_leaflet6P.pdf

Ⅲ 働いているときに（働くときのルール）

- ハラスメント防止対策として事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者については、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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

相談（苦情を含む）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、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるハラスメントへの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 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、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（事実確認ができなかった場合も含む）

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、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

職場における妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実状に応じ、必要な措置を講ずること

- 法の実効性の確保（労働施策総合推進法第30条の5～6、33条、36条、41条、男女雇用機会均等法第17条、18条、29条、30条、33条、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
- 報告の徴収または請求、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

- ハラスメント対策の強化のため、法改正がありました（令和7年6月11日公布）

・カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる「就活セクハラ」）を防止するための措置を講じることが事業主の義務となります。

- ・公布日（令和7年6月11日）から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。

10 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ってしまいます。

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。

(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 ・雇止め ・出向 ・労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）
- ・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。