

# 働く女性の Handbook of working woman ハンドブック



山口県商工労働部

# 目 次

|     |              |    |
|-----|--------------|----|
| I   | 山口県の働く女性     | 1  |
| II  | 働く女性の権利      | 5  |
| 1   | 男女雇用機会均等法    | 6  |
| 2   | 労働基準法        | 44 |
| 3   | 育児・介護休業法     | 48 |
|     | (育児休業制度)     | 48 |
|     | (介護休業制度)     | 51 |
|     | (子の看護休暇制度)   | 53 |
|     | (事業主が講ずべき措置) | 53 |
| 4   | 次世代育成支援対策推進法 | 58 |
| 5   | パートタイム労働法    | 62 |
| 6   | 家内労働法        | 70 |
| 7   | 労働者派遣法       | 71 |
| 8   | 事業主・事業主団体の方へ | 74 |
| 9   | 労働者の方へ       | 81 |
| III | 山口県の働く女性対策   | 85 |
| IV  | 働く女性のための窓口   | 91 |

## 凡 例

関係法令の名称は次のように略称しました。

### ○男女雇用機会均等法又は均等法

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  
(昭和47年法律第113号)

### ○育児・介護休業法

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律  
(平成3年法律第76号)

### ○パートタイム労働法

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 (平成5年法律第76号)

### ○労働者派遣法

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等  
に関する法律(昭和60年法律第88号)

### ○均等則

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施  
行規則 (昭和61年労働省令第2号)

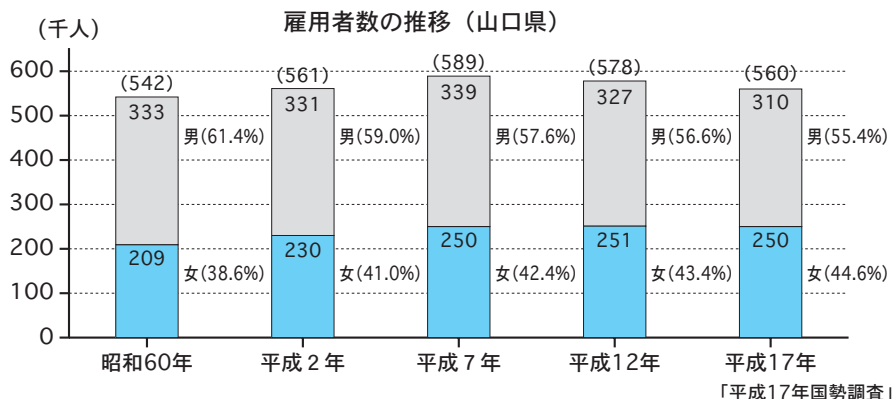


# I 山口県の働く女性



## 働く女性は250千人 全雇用者の4割

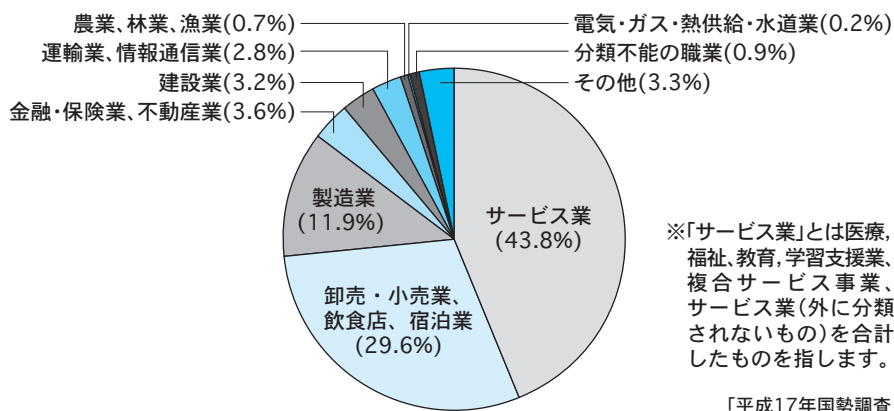
平成17年の国勢調査によると、県内の雇用者数は560千人ですが、これを男女別にみると、男性は310千人で55.4%、女性は250千人で44.6%となっており、女性雇用者の割合は年々増加する傾向にあります。



## 働く女性（雇用者）の4割はサービス業に従事

女性雇用者を産業別に見ると、サービス業※109千人（43.8%）、卸売・小売業、飲食店、宿泊業74千人（29.6%）、製造業29.7千人（11.9%）で、この3業種で約8割を占めています。

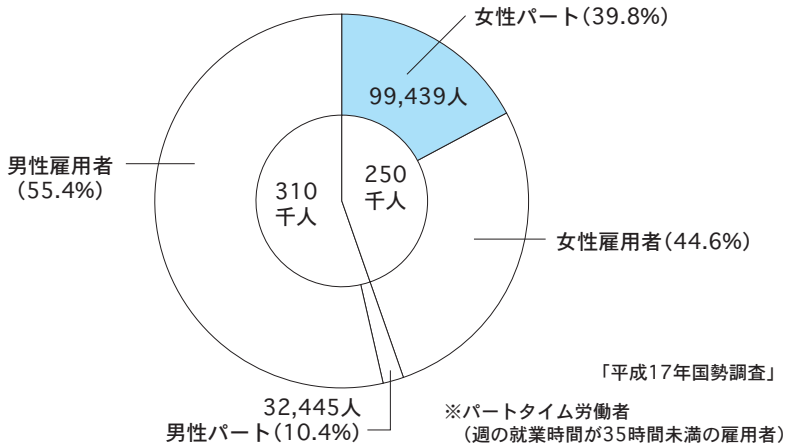
女性雇用者の産業別構成割合【山口県】



## 働く女性（雇用者）のうち39.8%は、パートタイム労働者

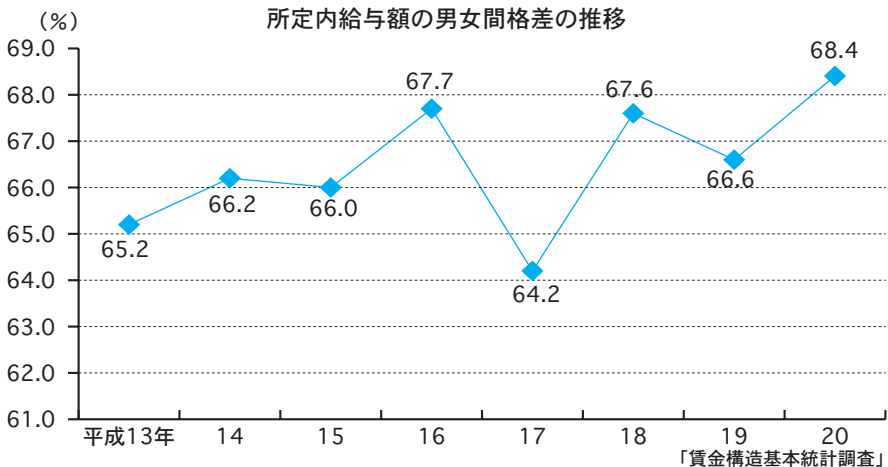
女性パートタイム労働者は、99,439人で、雇用されている女性の39.8%を占めています。

雇用者に占めるパートタイム労働者の割合



## 働く女性と男性の賃金格差は、68.4%

平成20年の賃金（6月分所定内給与額）は、男性293,600円（平均42.0歳、13.3年勤続）女性は、200,800円（平均40.8歳、8.8年勤続）で賃金格差は68.4%となっています。





## II 働く女性の権利



## Ⅱ 働く女性の権利－男女雇用機会均等法

### 1 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的として制定されています。



#### ○「雇用管理区分」

職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。

雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要があります。

例えば、採用に際しては異なる職種として採用していても、入社後は、同一企業内の労働者全体について、営業や事務など様々な職務を経験させたり同一の基準で人事異動を行うなど特に取扱いを区別することなく配置等を行っているような場合には、企業全体で一つの雇用管理区分と判断することとなります。

#### 性別を理由とする差別の禁止（第5条）

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。

第5条についてわかりやすい指針が以下のとおりあります。（一部省略）

#### ■募集及び採用（法第5条関係）

(1) 法第5条の「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいいます。

なお、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣のうち、いわゆる登録型派遣を行う事業主（同法第5条第1項の許可を受けた者をいう。）が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼

びかける行為及びこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は、募集に該当します。

法第5条の「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含みます。

(2) 募集及び採用に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第5条により禁止されるものであります。

ただし、ポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではありません。(P19参照)

イ) 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。  
(排除していると認められる例)

- ① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

ロ) 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとすること。  
(異なるものとしてしていると認められる例)

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

ハ) 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとすること。
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労

の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

二) 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

ホ) 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

## 性別を理由とする差別の禁止 (第6条)

事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはなりません。

- 一. 労働者の配置 (業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
- 二. 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であって厚生労働省令で定めるもの
- 三. 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四. 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

第6条についてわかりやすい指針が以下のとおりあります。(一部省略)

○労働者の配置、昇進、降格及び教育訓練

### ■配置 (業務の配分及び権限の付与を含む。) (法第6条第1号関係)

- (1) 法第6条第1号の「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものであります。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。また、派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることも、配置に該当します。

法第6条第1号の「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれません。

また、法第6条第1号の「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいいます。

(2) 配置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものであります。

ただし、ポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではありません。(P19参照)

イ) 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 営業の職務、秘書の職務、企画立案業務を内容とする職務、定型的な事務処理業務を内容とする職務、海外で勤務する職務等一定の職務への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 時間外労働や深夜業の多い職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 派遣元事業主が、一定の労働者派遣契約に基づく労働者派遣について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 一定の職務への配置の資格についての試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ) 一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、企画立案業務を内容とする職務への配置の対象から排除すること。
- ② 男性労働者については、一定数の支店の勤務を経た場合に本社の経営企画部門に配置するが、女性労働者については、当該一定数を上回る数の支店の勤務を経なければ配置しないこと。
- ③ 一定の職務への配置に当たって、女性労働者についてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。

- ④ 営業部門について、男性労働者については全員配置の対象とするが、女性労働者については希望者のみを配置の対象とすること。

ハ) 一定の職務への配置に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

- 二) 一定の職務への配置に当たって、男女のいずれかを優先すること。  
(優先していると認められる例)

営業部門への配置の基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して配置すること。

ホ) 配置における業務の配分に当たって、男女で異なる取扱いをすること。  
(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。  
② 男性労働者には通常の業務のみに従事させるが、女性労働者については通常の業務に加え、会議の庶務、お茶くみ、そうじ当番等の雑務を行わせること。

ヘ) 配置における権限の付与に当たって、男女で異なる取扱いをすること。  
(異なる取扱いをしていると認められる例)

営業部門において、男性労働者には新規に顧客の開拓や商品の提案をする権限を与えるが、女性労働者にはこれらの権限を与えず、既存の顧客や商品の販売をする権限しか与えないこと。

ト) 配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。  
(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際し、女性労働者についてのみ出向の対象とすること。  
② 一定の年齢以上の女性労働者のみを出向の対象とすること。  
③ 男性労働者については、複数の部門に配置するが、女性労働者については当初に配置した部門から他部門に配置転換しないこと。

## ■昇進（法第6条第1号関係）

- (1) 第6条第1号の「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれます。

(2) 昇進に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。

ただし、ポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではありません。(P19参照)

イ) 一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、役職への昇進の機会を与えない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。
- ② 一定の役職に昇進するための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ) 一定の役職への昇進に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、昇格できない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。
- ② 課長への昇進に当たり、女性労働者については課長補佐を経ることを要するものとする一方、男性労働者については課長補佐を経ることなく課長に昇進できるものとする。
- ③ 男性労働者については出勤率が一定の率以上である場合又は一定の勤続年数を経た場合に昇格させるが、女性労働者についてはこれらを超える出勤率又は勤続年数がなければ昇格できないものとする。

ハ) 一定の役職への昇進に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 課長に昇進するための試験の合格基準を、男女で異なるものとする。
- ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ③ 一定年齢に達した男性労働者については全員役職に昇進できるように人事考課を行うものとするが、女性労働者についてはそのような取扱いをしないこと。
- ④ 一定の役職に昇進するための試験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。

⑤ 一定の役職に昇進するための試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

二) 一定の役職への昇進に当たり男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して昇進させること。

## ■降格（法第6条第1号関係）

(1) 法第6条第1号の「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれます。

(2) 降格に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されます。

イ) 降格に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

(男女のいずれかのみとしていると認められる例)

一定の役職を廃止するに際して、当該役職に就いていた男性労働者については同格の役職に配置転換をするが、女性労働者については降格させること。

ロ) 降格に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、降格の対象とすること。

ハ) 降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること。

二) 降格に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たって、男性労働者よりも優先して、女性労働者を降格の対象とすること。

## ■教育訓練（法第6条第1号関係）

(1) 法第6条第1号の「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）において又は当該業務の遂行の過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいいます。

(2) 教育訓練に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものであります。

ただし、ポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではありません。（P19参照）

イ) 教育訓練に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。  
（排除していると認められる例）

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 工場実習や海外留学による研修を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 接遇訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること。

ロ) 教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとする。  
（異なるものとしてしていると認められる例）

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から排除すること。
- ② 教育訓練の対象者について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
- ③ 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること。

ハ) 教育訓練の内容について、男女で異なる取扱いをすること。  
（異なる取扱いをしていると認められる例）

教育訓練の期間や課程を男女で異なるものとする。

○住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であって厚生労働省令で定めるもの

## ■福利厚生（法第6条第2号・均等則第1条各号関係）

(1) 「福利厚生措置」とは、法第6条第2号の規定及び均等則第1条各号

に掲げる以下のものをいいます。

(法第6条第2号及び均等則第1条各号に掲げる措置)

- イ) 住宅資金の貸付け (法第6条第2号)
- ロ) 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け (均等則第1条第1号)
- ハ) 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付 (均等則第1条第2号)
- ニ) 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付 (均等則第1条第3号)
- ホ) 住宅の貸与 (均等則第1条第4号)

(2) 福利厚生 of 措置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第2号により禁止されるものであります。

イ) 福利厚生 of 措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

男性労働者についてのみ、社宅を貸与すること。

ロ) 福利厚生 of 措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする。

○労働者の職種及び雇用形態の変更

## ■職種の変更 (法第6条第3号関係)

(1) 法第6条第3号の「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがあります。

(2) 職種の変更に関し、一の雇用管理区分 (職種の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。) において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものであります。

ただし、ポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではありません。(P19参照)

イ) 職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。  
(排除していると認められる例)

- ① 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 「総合職」から「一般職」への職種の変更について、制度上は男女双方

を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うこと。

- ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。
- ④ 「一般職」の男性労働者については、いわゆる「準総合職」及び「総合職」への職種の変更の対象とするが、「一般職」の女性労働者については、「準総合職」のみを職種の変更の対象とすること。

ロ) 職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。
- ② 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。

ハ) 一定の職種への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、男女いずれかについてのみその一部を免除すること。

二) 職種の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

「一般職」から「総合職」への職種の変更の基準を満たす労働者の中から男女のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

ホ) 職種の変更について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、研究職から賃金その他の労働条件が劣る一般事務職への職種の変更の対象とすること。
- ② 女性労働者についてのみ、年齢を理由として、アナウンサー等の専門職から事務職への職種の変更の対象とすること。

## ■雇用形態の変更（法第6条第3号関係）

(1) 法第6条第3号の「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがあります。

(2) 雇用形態の変更に関し、一の雇用管理区分（雇用形態の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。）において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものであります。

ただし、ポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではありません。（P19参照）

イ) 雇用形態の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。  
（排除していると認められる例）

有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象を男性労働者ののみとすること。

ロ) 雇用形態の変更に当たっての条件を男女で異なるものとすること。  
（異なるものとしてしていると認められる例）

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象から排除すること。
- ② 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。

ハ) 一定の雇用形態への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。  
（異なる取扱いをしていると認められる例）

- ① パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ② 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。

二) 雇用形態の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。

ホ) 雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。  
（異なる取扱いをしていると認められる例）

- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、正社員から賃金その他の労

働条件が劣る有期契約労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。

- ② 女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、婚姻又は子を有していることを理由として、正社員から賃金その他の労働条件が劣るパートタイム労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
- ③ 経営の合理化に当たり、正社員の一部をパート労働者とする場合において、正社員である男性労働者は、正社員としてとどまるか、又はパートタイム労働者に雇用形態を変更するかについて選択できるものとするが、正社員である女性労働者については、一律パートタイム労働者への雇用形態の変更を強要すること。

## ■退職の勧奨（法第6条第4号関係）

- (1) 法第6条第4号の「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいいます。
- (2) 退職の勧奨に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものであります。

イ) 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

ロ) 退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしてしていると認められる例）

- ① 女性労働者に対してのみ、子を有していることを理由として、退職の勧奨をすること。
- ② 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者に対してのみ、退職の勧奨をすること。

ハ) 退職の勧奨に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

二) 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

- ① 男性労働者よりも優先して、女性労働者に対して退職の勧奨をすること。
- ② 退職の勧奨の対象とする年齢を女性労働者については45歳、男性労働者については50歳とするなど男女で差を設けること。

○退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

## ■定年（法第6条第4号関係）

(1) 法第6条第4号の「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいいます。

(2) 定年に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものであります。

イ) 定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年を定めること。

## ■解雇（法第6条第4号関係）

(1) 法第6条第4号の「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含みません。

(2) 解雇に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものであります。

イ) 解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

（男女のいずれかのみとしていると認められる例）

経営の合理化に際して、女性のみを解雇の対象とすること。

ロ) 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、当該条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）

① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者のみを解雇の対象とすること。

② 一定年齢以上の女性労働者のみを解雇の対象とすること。

ハ) 解雇に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

二) 解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

解雇の基準を満たす労働者の中で、男性労働者よりも優先して女性労働者を解雇の対象とすること。

## ■労働契約の更新（法第6条第4号関係）

(1) 法第6条第4号の「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいいます。

(2) 労働契約の更新に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものであります。

イ) 労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。  
(排除していると認められる例)

経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする。）こと。

ロ) 労働契約の更新に当たっての条件を男女で異なるものとする。  
(異なるものとしてしまうと認められる例)

経営の合理化に際して、既婚の女性労働者についてのみ、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

ハ) 労働契約の更新に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

二) 労働契約の更新に当たって男女のいずれかを優先すること。  
(優先していると認められる例)

労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して労働契約の更新の対象とすること。

## ■法違反とならない場合

(1) 募集及び採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更及び雇用形態の変更に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはなりません。

### ○ポジティブ・アクションとは

イ) 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について

女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

ロ) 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、当該配置の資格についての試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該配置の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ハ) 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、当該昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

二) 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ホ) 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、当該職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該職種の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ヘ) 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、当該雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

## 具体的取組の例

- ① 女性の採用拡大
  - ・女性の比率が少ない職種において、女性の応募・採用が少ない場合の求人方法の再検討
  - ・男女共通の募集・採用条件であっても、女性が事実上満たしにくい場合、その条件の必要性や妥当性について検討
  - ・選考方法の改善
  - ・働きやすい職場環境の整備
  - ・職業生活と家庭生活との両立支援制度の充実
- ② 女性の職域拡大
  - ・女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練の実施
  - ・建設業・製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具、設備等の導入
  - ・ロッカー設備、休憩室、トイレ等の職場環境の整備（特に女性が少ない職場へ女性を配置する場合）
  - ・女性を初めて受け入れる、又は受入れ経験の乏しい管理職に対する研修の実施
  - ・日常業務を通じての社員の育成と的確な指導
  - ・幅広い職業能力を育成できるような配置や配置転換の実施
  - ・自発的な知識・技術の習得のための援助の実施
  - ・OJTの充実
  - ・自己申告制度の導入、活用
- ③ 女性管理職の増加
  - ・女性の管理職候補者を対象とする研修の実施（女性管理職がいない、又は少ない場合）
  - ・一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように奨励（当該役職に女性管理職がいない、又は少ない場合）
  - ・いわゆる総合職等への転換の奨励、支援
  - ・昇進・昇格基準の明確化、透明化
  - ・所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面接の実施
  - ・コース別雇用管理制度における柔軟なコース間転換制度の設定、実施、見直し
- ④ 女性の勤続年数の伸長（職業生活と家庭生活との両立）
  - ・育児・介護休業法で義務づけられた両立支援措置を上回る制度の導入
  - ・配置転換に際しての家庭的責任を負う労働者への配慮
  - ・労働時間短縮の取組

- ⑤ 職場環境・風土の改善
  - ・男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し
  - ・男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施
  - ・セクシュアルハラスメントの防止のための取組の充実

**ポジティブ・アクションには、企業全体で取り組むことに意味があります。  
そのためにも次の3点は非常に重要です。**

- ① 経営のトップの理解と関与
- ② 実行機関の確立と必要な権限の委譲
- ③ 取締役会等の経営陣の意思決定と社内でのコンセンサスづくり

(2) 次に掲げる場合において、募集、採用、配置及び昇進において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、法第5条及び第6条の規定に違反することとはなりません。(適用除外)

イ) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

ロ) 労働基準法（昭和22年法律第49号）第61条第1項、第64条の2（P46参照）若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ハ) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

### 性別以外の事由を要件とする措置（第7条）

事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはなりません。

第7条についてわかりやすい指針が以下のとおりあります。（一部省略）

#### ■間接差別（法第7条関係）

##### 1 雇用の分野における性別に関する間接差別

##### (1) 雇用の分野における性別に関する間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずることをいいます。

##### (2) (1)の①の「性別以外の事由を要件とする措置」とは、男性、女性という性別に基づく措置ではなく、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下において「基準等」という。）に基づく措置をいうものであります。

(1)の②の「他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるもの」とは、当該基準等を満たすことができる者の比率が男女で相当程度異なるものをいいます。

(1)の③の「合理的な理由」とは、具体的には、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要であること等をいうものであります。

##### (3) 法第7条は、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇並びに労働契約の更新に関する措置であって、(1)の①及び②に該当するものを厚生労働省令で定め、

(1)の③の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならないこととするものである。厚生労働省令で定めている措置は、具体的には、次のとおりであります。

(均等則第2条各号に掲げる措置)

イ) 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること（均等則第2条第1号関係）。

ロ) コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること（均等則第2条第2号関係）。

ハ) 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること（均等則第2条第3号関係）。

## 2 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること（法第7条・均等則第2条第1号関係）

(1) 均等則第2条第1号の「労働者の募集又は採用に関する措置であって、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの」とは、募集又は採用に当たって、身長若しくは体重が一定以上若しくは一定以下であること又は一定以上の筋力や運動能力があることなど一定以上の体力を有すること（以下「身長・体重・体力要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当します。

（身長・体重・体力要件を選考基準としてしていると認められる例）

イ) 募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。

ロ) 複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。

ハ) 身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられます。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ) 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合

ロ) 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合

ハ) 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

### 3 コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること（法第7条・均等則第2条第2号関係）

(1) 均等則第2条第2号の「当該事業主の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコース」（以下「総合職」という。）に該当するか否かの判断に当たっては、単なるコースの名称などの形式ではなく、業務の内容等の実態に即して行う必要があります。

(2) 均等則第2条第2号の「労働者の募集又は採用に関する措置（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）であって、労働者が住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」とは、コース別雇用管理を行う場合において、総合職の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること（以下「転勤要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当します。

（転勤要件を選考基準としてしていると認められる例）

イ) 総合職の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること。

ロ) 複数ある総合職の採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

(3) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、

次のようなものが考えられます。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ) 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合

ロ) 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合

ハ) 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

## 4 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること（法第7条・均等則第2条第3号関係）

(1) 均等則第2条第3号の「労働者の昇進に関する措置であって、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの」とは、一定の役職への昇進に当たり、労働者に転勤の経験があること（以下「転勤経験要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当します。

（転勤経験要件を選考基準としてしていると認められる例）

イ) 一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。

ロ) 複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。

ハ) 転勤の経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤の経験がない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

二) 転勤の経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部又は一部免除すること。

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判

断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられます。

（合理的な理由がないと認められる例）

- イ）広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合
- ロ）特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

#### 女性労働者に係る措置に関する特例（第8条）

性別を理由とする差別の禁止、性別以外の事由を要件とする措置の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではありません。

#### 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（第9条）

- 1 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはなりません。
- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはなりません。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。（P45②、③参照）
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とします。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りではありません。

## ■婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（法第9条関係）

### 1 婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め（法第9条第1項関係）

女性労働者が婚姻したこと、妊娠したこと、又は出産したことを退職理由として予定する定めをすることは、法第9条第1項により禁止されるものです。

法第9条第1項の「予定する定め」とは、女性労働者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうほか、労働契約の締結に際し労働者がいわゆる念書を提出する場合や、婚姻、妊娠又は出産した場合の退職慣行について、事業主が事実上退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれます。

### 2 婚姻したことを理由とする解雇（法第9条第2項関係）

女性労働者が婚姻したことを理由として解雇することは、法第9条第2項により禁止されるものであります。

### 3 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項関係）

(1) その雇用する女性労働者が妊娠したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって均等則第2条の2各号で定めるもの（以下「妊娠・出産等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法第9条第3項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第47条の2の規定により適用することとされる場合を含む。）により禁止されるものであります。

法第9条第3項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があることをいいます。

均等則第2条の2各号においては、具体的に次のような事由を定めています。

（均等則第2条の2各号に掲げる事由）

イ）妊娠したこと（均等則第2条の2第1号関係）。

ロ）出産したこと（均等則第2条の2第2号関係）。

ハ）妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと（均等則第2条の2第3号関係）。

ニ）坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業

制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の2第4号関係）。

ホ）産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと（均等則第2条の2第5号関係）。

ヘ）軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと（均等則第2条の2第6号関係）。

ト）事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと（均等則第2条の2第7号関係）。

チ）育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと（均等則第2条の2第8号関係）。

リ）妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則第2条の2第9号関係）。

なお、リの「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つまり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

(2) 法第9条第3項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、次に掲げるものが該当します。

イ）解雇すること。

ロ）期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

ハ）あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

二）退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ) 降格させること。

ヘ) 就業環境を害すること。

ト) 不利益な自宅待機を命ずること。

チ) 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ) 不利益な配置の変更を行うこと。

ル) 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

(3) 妊娠・出産等を理由として(2)のイからヘまでに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであるが、これらに該当するか否か、また、これ以外の取扱いが(2)のトからルまでに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ) 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(2)のニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ロ) 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)のへの「就業環境を害すること」に該当すること。

ハ) 事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」に該当すること。

なお、女性労働者が労働基準法第65条第3項の規定により軽易な業務への転換の請求をした場合において、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合、女性労働者がやむを得ず休業する場合には、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ず

ること」には該当しないこと。

二) 次に掲げる場合には、(2)のチの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

- ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。
- ② 賃金について、妊娠・出産等に係る就労をしなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること。
- ③ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
- ④ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したのものとして取り扱うこと。

ホ) 次に掲げる場合には、(2)のリの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

- ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
- ② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

ヘ) 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)のヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

例えば、次に掲げる場合には、人事ローテーションなど通常の人事異動

のルールからは十分に説明できず、「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

- ① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
- ② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
- ③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。

ト) 次に掲げる場合には、(2)のルの「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る派遣の役務の提供を拒むこと」に該当すること。

- ① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。
- ② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

### 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(第11条)

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、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。(第2, 3項省略)

第11条についてわかりやすい指針が以下のとおりあります。(一部省略)

### ■職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの(以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。)と、

当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）があります。

(2) 「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、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当します。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置（P34）が必要であります。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、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、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがあります。

イ) 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ) 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ) 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

⑥ 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、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より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であって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがあります。

イ) 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ) 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ) 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

### ■事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければなりません。

#### ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければなりません。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要であります。

イ) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあっ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。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、

職場におけるセクシュアルハラスメントの内容と併せ、労働者に周知・啓発すること。

- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければなりません。

イ) 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ) イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対

応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応  
事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければなりません。

イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条（P43参照）に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ) イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、

被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

ハ) 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

#### (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければなりません。

イ) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(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ていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ) 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は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ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

## 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（第12条）

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は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しなければなりません。

### ■確保すべき回数

#### ① 妊娠中の場合

妊娠23週まで……………4週間に1回

妊娠24週から35週まで……………2週間に1回

妊娠36週から出産まで……………1週間に1回

#### ② 産後（1年以内）の場合

医師や助産師が指示する回数

## 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（第13条）

- 1 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の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にするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

（第2、3項省略）

## ■指導事項を守ることができるようにするための措置

- ① 通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮、通勤経路の変更等）
- ② 休憩の配慮（休憩時間の延長、休憩回数の増加、時間帯の変更等）
- ③ 症状に対する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

## ■母性健康管理指導事項連絡カード

医師等から受けた指導事項を事業主に的確に伝える書類として、「母性健康管理指導事項連絡カード」が設けられています。医師等の指導事項を守るために、どのような措置を講じていけばよいのかを判断するのに役立つカードです。

母性健康管理指導事項連絡カードについては、厚生労働省ホームページ（<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>）からダウンロードすることができます。

不明な点は山口労働局雇用均等室へお問い合わせください。（P93）

(表)

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関名 \_\_\_\_\_

医師等氏名 \_\_\_\_\_ 印

下記の 1 の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記 2～4 の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1 氏名等

|    |  |      |   |       |       |
|----|--|------|---|-------|-------|
| 氏名 |  | 妊娠週数 | 週 | 分娩予定日 | 年 月 日 |
|----|--|------|---|-------|-------|

2 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

| 症 状 等                               |                      | 指導項目 | 標準措置                                      |
|-------------------------------------|----------------------|------|-------------------------------------------|
| つわり                                 | 症状が著しい場合             |      | 勤務時間の短縮                                   |
| 妊娠 <sup>おそ</sup> 悪阻                 |                      |      | 休業（入院加療）                                  |
| 妊婦貧血                                | Hb9g/dl 以上 11g/dl 未満 |      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                     | Hb9g/dl 未満           |      | 休業（自宅療養）                                  |
| 子宮内胎児発育遅延                           | 軽 症                  |      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                     | 重 症                  |      | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |
| 切迫流産（妊娠 22 週未満）                     |                      |      | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |
| 切迫早産（妊娠 22 週以後）                     |                      |      | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |
| 妊娠浮腫                                | 軽 症                  |      | 負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮 |
|                                     | 重 症                  |      | 休業（入院加療）                                  |
| 妊 娠<br>高血圧<br>症候群<br>（妊娠中毒症）        | 高血圧が見られる場合           | 軽 症  | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                     |                      | 重 症  | 休業（入院加療）                                  |
|                                     | 高血圧に蛋白尿を伴う場合         | 軽 症  | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                     |                      | 重 症  | 休業（入院加療）                                  |
| 妊娠前から持っている病気<br>（妊娠により症状の悪化が見られる場合） | 軽 症                  |      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                     | 重 症                  |      | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |

(裏)

| 症 状 等            |                     |          | 指導項目                                                      | 標準措置                                      |
|------------------|---------------------|----------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 妊娠中<br>にかかりやすい病気 | 静脈 瘤 <sup>りゅう</sup> | 症状が著しい場合 |                                                           | 長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になったの休憩         |
|                  | 痔                   | 症状が著しい場合 |                                                           |                                           |
|                  | 腰 痛 症               | 症状が著しい場合 |                                                           | 長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限        |
|                  | 膀胱炎                 |          | 軽 症                                                       | 負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限 |
| 重 症              |                     |          | 休業（入院加療）                                                  |                                           |
| 多胎妊娠（胎）          |                     |          | 必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮<br>多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要 |                                           |
| 産後回復不全           |                     | 軽 症      | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                                      |                                           |
|                  |                     | 重 症      | 休業（自宅療養又は入院加療）                                            |                                           |

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

|  |
|--|
|  |
|--|

3 上記2の措置が必要な期間（当面の予定期間に○をつけてください。）

|              |  |
|--------------|--|
| 1週間（月 日～月 日） |  |
| 2週間（月 日～月 日） |  |
| 4週間（月 日～月 日） |  |
| その他（ ）       |  |

4 その他の指導事項（措置が必要である場合は○をつけてください。）

|              |  |
|--------------|--|
| 妊娠中の通勤緩和の措置  |  |
| 妊娠中の休憩に関する措置 |  |

〔記入上の注意〕

- (1) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の症状にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。
- (2) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所属.....  
氏名..... 印

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

## 事業主に対する国の援助（第14条）

国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができます。

- ① その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- ② 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- ③ 前号の計画で定める措置の実施
- ④ 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備
- ⑤ 前各号の措置の実施状況の開示

## 苦情の自主的解決（第15条）

事業主は、第6条に規定される性別を理由とする差別の禁止、第7条にある性別以外の事由を要件とする措置、第9条にある婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等、第12条にある妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置、第13条第1項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければなりません。

## 紛争の解決の促進に関する特例（第16条）

第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、第17条から第27条までに定めるところによる。

### 紛争の解決の援助（第17条）

- 1 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
- 2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### 調停制度（第18～27条）

配置・昇進・降格、教育訓練、雇用形態の変更、一定の福利厚生及び定年・退職の勧奨・解雇・労働契約の更新等について、労働者及び事業主の双方又は一方が調停を申請した場合で、労働局長が必要と認めたときには、機会均等調停会議による調停を受けることができます。

## 2 労働基準法



労働基準法は、労働条件の最低基準を定めた法律ですが、その中で、女性（母性）に関する保護規定として、危険有害業務の就業制限、産前・産後休業、育児時間等を定めています。

### 男女同一賃金の原則（第4条）

使用者は、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してはなりません。

※山口県の最低賃金（平成21年10月4日発効） 時間額 669円

### 長時間にわたる時間外労働の抑制（第36条、第133条）

使用者は、その労働者に法定労働時間を超え、あるいは法定休日に労働させる場合には、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者と労使協定（36協定）を結び、所轄労働基準監督署に届け出ることが必要です。

36協定の内容は、時間外労働の限度に関する基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

### 時間外労働の限度に関する基準

- ① 業務の区分を細分化することにより、労働時間を延長する必要のある業務の範囲を明確にしなければならない。
  - ② 時間外労働協定において1日を超える一定の期間についての延長することができる時間を定める場合は、その期間を1日を超え3か月以内の期間及び1年間としなければならない。
  - ③ 延長時間は、期間の区分に応じて、限度基準に定める限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、臨時的に限度基準を超えて時間外労働をさせなければならない特別の事情が予想される場合には特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長することができる。
  - ④ 特別条項付きの時間外労働協定では、（※）
    - ア 限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を定めること
    - イ アの率は法定割増賃金率（25％）を超える率とするよう努めること
    - ウ 限度時間を超えて延長することができる時間は、できる限り短くするよう努めることが必要となる。
- （※）④は、平成22年4月労働基準法改正に係る事項

a b以外の労働時間制

| 期 間  | 限度時間  |
|------|-------|
| 1 週間 | 15時間  |
| 2 週間 | 27時間  |
| 4 週間 | 43時間  |
| 1 か月 | 45時間  |
| 2 か月 | 81時間  |
| 3 か月 | 120時間 |
| 1 年間 | 360時間 |

b 対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制の対象者の場合

| 期 間  | 限度時間  |
|------|-------|
| 1 週間 | 14時間  |
| 2 週間 | 25時間  |
| 4 週間 | 40時間  |
| 1 か月 | 42時間  |
| 2 か月 | 75時間  |
| 3 か月 | 110時間 |
| 1 年間 | 320時間 |

■育児・介護を行う労働者の時間外労働の限度については、育児・介護休業法により定められています。

| 期間及び限度時間          |
|-------------------|
| 1 か月24時間かつ1年150時間 |

**産前産後休業その他の母性保護措置**（第64条の3、第65条、第66条、第67条）

- ① 使用者は、妊産婦を、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に、また、妊産婦以外の女性を、妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務に、それぞれ就かせてはなりません。
- ② 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合は、就業させてはなりません。
- ③ 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が就業を請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。
- ④ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。
- ⑤ 使用者は、妊産婦が請求したときは、その請求の範囲内で
  - ア 变形労働時間制が適用されていても、1日8時間、1週40時間を超える時間の全部又は一部について労働させてはなりません。
  - イ 災害等による臨時の必要がある場合の時間外・休日労働、36協定がある場合の時間外・休日労働の全部又は一部について労働させてはなりません。
  - ウ 深夜業の全部又は一部について労働させてはなりません。
- ⑥ 使用者は、生後満1年にならない生児を育てる女性が一定の育児時間を請求した場合には、その時間中に女性を使用してはなりません。

## その他の措置

### 坑内業務の就業制限（第64条の2）

- 妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性については、坑内で行われるすべての業務が禁止されています。
- 前文対象女性以外の満十八歳以上の女性については、坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるものが禁止されています。

### 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（第68条）

- 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場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

## ☆☆☆☆ 労働基準法改正のお知らせ ☆☆☆☆

平成22年4月1日に施行される主な改正内容は以下の3つです。

### 1 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

44頁の④参照。

### 2 法定割増賃金率の引上げ

1 か月60時間を超える法定時間外労働を行なわせた場合は、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

**中小企業（下表c参照）については、当分の間、適用が猶予されますが、施行後3年を経過した時点で改めて検討されます。**

法定割増賃金率の引上げは法定時間外労働が対象です。法定休日労働（35%以上）及び深夜労働（25%以上）は現行のままです。

c（猶予される中小企業）

| 業 種     | 資本金の額又は出資の総額 |    | 常時使用する労働者数 |
|---------|--------------|----|------------|
| 小 売 業   | 5千万円以下       | 又は | 50人以下      |
| サービス業   | 5千万円以下       |    | 100人以下     |
| 卸 売 業   | 1億円以下        |    | 100人以下     |
| そ れ 以 外 | 3億円以下        |    | 300人以下     |

※中小企業に該当するか否かは

- ・「業種」「資本金の額又は出資の総額」「常時使用する労働者数」で判断します。
- ・事業場単位ではなく、企業単位で判断します。

### 3 時間単位年休

現行では、年次有給休暇は1日又は半日単位で取得することとされていますが、労使協定を締結すれば、年に5日（繰り越し分を含めます）を限度として、時間単位で年次有給休暇の取得ができるようになりました。

# ○妊産婦等の就業制限業務の範囲（第64条の3関係）

×……女性を就かせてはならない業務

△……女性が申し出た場合就かせてはならない業務

○……女性を就かせても差し支えない業務

| 女性労働基準規則第2条第1項                                                                                           |              |           |    | 就業制限の内容 |     |               |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|----|---------|-----|---------------|------|
|                                                                                                          |              |           |    | 妊 婦     | 産 婦 | その 他<br>の 女 性 |      |
| 重 量 物 を<br>取 り 扱 う 業 務<br><br><small>(年齢の区分に応じ、<br/>それぞれ右欄に掲げ<br/>る重量以上の重量物<br/>を取り扱う業務)</small>         | 年 齢          | 重量(単位：kg) |    | ×       | ×   | ×             |      |
|                                                                                                          |              | 断続作業      |    |         |     |               | 継続作業 |
|                                                                                                          | 満 1 6 歳 未 満  |           | 12 |         |     |               | 8    |
|                                                                                                          | 満16歳以上満18歳未満 |           | 25 |         |     |               | 15   |
|                                                                                                          | 満 1 8 歳 以 上  |           | 30 | 20      |     |               |      |
| ボイラーの取り扱い、溶接の業務                                                                                          |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転業務                                                             |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務                                                       |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)                                                |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 動力によって駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務                                                                        |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤（横切り用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）に木材を送給する業務 |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務                                                                             |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務                                                                 |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務                                                           |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 岩石又は鉱物の破砕機又は粉碎機に材料を送給する業務                                                                                |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務                                                                     |              |           |    | ×       | ○   | ○             |      |
| 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受ける恐れのあるところにおける業務                                                             |              |           |    | ×       | ○   | ○             |      |
| 足場の組み立て、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）                                                                 |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務                                                                                |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務                                                                               |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務                                   |              |           |    | ×       | ×   | ×             |      |
| 多量の高熱物体を取り扱う業務                                                                                           |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 著しく暑熱な場所における業務                                                                                           |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 多量の低温物体を取り扱う業務                                                                                           |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 著しく寒冷な場所における業務                                                                                           |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| 異常気圧下における業務                                                                                              |              |           |    | ×       | △   | ○             |      |
| さく岩機、鋌打機等身体に著しい振動を与える機械機具を用いて行う業務                                                                        |              |           |    | ×       | ×   | ○             |      |

### 3 育児・介護休業法 (育児休業制度)

#### 育児・介護休業法

育児・介護休業法は、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、育児休業及び介護休業に関する制度や事業主が講ずべき措置等が定められています。



#### 育児休業制度

##### 育児休業をすることができる労働者 (第2条、第6条第1項)

1歳未満の子(実子、養子は問わない。)を養育する男女労働者です。

- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。
  - ① 同一の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(子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く)
- 労使協定で定められた一定の労働者も育児休業をすることはできません。(56ページ参照)

##### 育児休業の期間 (第5条、第9条) (56ページ参照)

育児休業をすることができる期間は、原則として子が出生した日から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で、労働者が申し出た期間です。

一定の場合、子が1歳6ヶ月に達するまでの間、育児休業をすることができます。1歳6ヶ月まで育児休業ができるのは、次の①、②のいずれかの事情がある場合です。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定にあったものが、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

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

## 育児休業の申出（第5条、第6条第3項）（56ページ参照）

労働者は、一定の事項について記載した休業申出書を事業主に提出することで、育児休業をすることができます。

育児休業は、原則として1人の子につき1回限りであり、申し出る休業は、連続したひとまとまりの期間の休業です。

1歳以降の育児休業の申出は、1歳まで育児休業の申し出の回数とは別にカウントされます。

労働者は希望どおりの日から休業するためには、原則として育児休業を開始しようとする日の1月前までに申し出ることが必要です。また、子が1歳6ヶ月までの育児休業の場合は、育児休業開始予定日（1歳の誕生日）の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

## 事業主の義務（第6条第1項、第2項）

事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

ただし、次のような労働者について、育児休業をすることができないとする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。

〔労使協定により育児休業の申出を拒める労働者〕

- ① 継続して雇用された期間が1年未満の労働者
- ② 配偶者が常態として子を養育できる労働者
- ③ 休業申出の日から1年以内（1歳6ヶ月までの育児休業をする場合には、6ヶ月以内）に雇用契約が終了することが明らかな労働者
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が常態として子を養育できる労働者

## 育児休業の申出や取得を理由とする不利益取扱いの禁止（第10条）

事業主は、育児休業の申出をしたこと、又は育児休業をしたことを理由に、労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止されています。

## 育児を行う労働者の時間外労働の制限（第17条第1項）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から請求があった場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

ただし、次に該当する（労働）者からの請求は拒むことができます。

- ① 日々雇用される労働者

- ② 継続して雇用された期間が1年未満の労働者
- ③ 配偶者が常態として子を養育できる労働者
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が常態として子を養育できる労働者

### 育児を行う労働者の深夜業の制限（第19条第1項）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から請求があった場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働させてはなりません。

ただし、次に該当する者からの請求は拒むことができます。

- ① 日々雇用される労働者
- ② 継続して雇用された期間が1年未満の労働者
- ③ 請求に係る子の16歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する労働者
  - ア 深夜の就業をしていないこと
  - イ 心身の状況が子を保育できる状態であること
  - ウ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の出産予定でないか、又は産後8週間以内でないこと
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

### 育児のための勤務時間の短縮等の措置等（第23条第1項）（55ページ参照）

事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者について、勤務時間の短縮その他の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（以下「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

勤務時間の短縮等の措置は、次のいずれかの方法により講じなければなりません。

- ① 短時間勤務の制度
- 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 所定外労働をさせない制度
- ⑤ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

## 介護休業制度

### 介護休業の対象者（第2条、第12条第2項）

介護休業をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。

- 日々雇い入れられる者は除かれます。
  - 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば介護休業をすることができます。
    - ① 同一の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 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることを見込まれること。（93日を経過する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）
  - 労使協定で定められた一定の労働者も介護休業をすることはできません。
- 要介護状態：負傷、疾病、又は心身の障害により、2週間以上継続して常時介護を必要とする状態
- 対象家族：配偶者（事実婚を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）並びに配偶者の父母

### 介護休業の期間（第15条）

介護休業をすることができる期間は、対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算して93日を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

### 介護休業の申出（第11条、第12条第3項）

介護休業をしようとする労働者は、一定事項について記載した休業申出書を事業主に提出して申し出なければなりません。

介護休業は、原則として対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回限りであり、申し出る休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。

労働者は、希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

### 事業主の義務（第12条第1項、第2項）

事業主は、要件を満たした労働者の介護休業を拒むことができません。

ただし、次のような労働者について介護休業をすることができないとする労使協定があるときは、事業主は介護休業の申出を拒むことができ、拒まれ

た労働者は介護休業をすることができません。

〔労使協定により介護休業の申出を拒める労働者〕

- ① 継続して雇用された期間が1年未満の労働者
- ② 休業申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

### 介護休業の申出や取得を理由とする不利益取扱いの禁止（第16条）

事業主は、介護休業の申出をしたこと、又は介護休業をしたことを理由に、労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止されています。

### 家族介護を行う労働者の時間外労働の制限（第18条）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求があった場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

ただし、次に該当する者からの請求は拒むことができます。

- ① 日々雇用される労働者
- ② 継続して雇用された期間が1年未満の労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

### 家族介護を行う労働者の深夜業の制限（第20条）

事業主は、要介護状態の対象家族を介護する労働者から請求があった場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働させてはなりません。

ただし、次に該当する者からの請求は拒むことができます。

- ① 日々雇用される労働者
- ② 継続して雇用された期間が1年未満の労働者
- ③ 請求に係る対象家族の16歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する労働者
  - ア 深夜の就業をしていないこと
  - イ 心身の状況が対象家族の介護ができる状態であること
  - ウ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の出産予定でないか、又は、産後8週間以内でないこと
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

### 対象家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置（第23条第2項）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業し

つつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上期間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置は、次のいずれかの方法により講じなければなりません。

- ① 短時間勤務の制度
- 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

### 子の看護休暇制度

(56ページ参照)

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年度において5日を限度として、子の看護休暇を取得することができます。

### 事業主の義務 (第16条の3)

事業主は業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

ただし、勤続6ヶ月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。この他の労働者(例えば配偶者が専業主婦である労働者等)を対象外とすることはできません。

### 子の看護休暇の申出や取得を理由とする不利益取扱いの禁止 (第16条の4)

事業主は、子の看護休暇の申出をしたこと、又は子の看護休暇を取得したことを理由に、労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止されています。

### 事業主が講ずべき措置

#### 育児休業等に関する定めの周知 (第21条)

事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
- ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- ③ その他の事項

また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業の申出をした労働者

にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

### 雇用管理等に関する措置（第22条）

育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び介護休業後の再就職が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

### 育児のための勤務時間の短縮等の措置等（第23条第1項）（55ページ参照）

事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者について、勤務時間の短縮その他の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（以下「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

勤務時間の短縮等の措置は、次のいずれかの方法により講じなければなりません。

- ① 短時間勤務の制度
- 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 所定外労働をさせない制度
- ⑤ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

### 対象家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置（第23条第2項）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上の間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置は、次のいずれかの方法により講じなければなりません。

- ① 短時間勤務の制度
- 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

### 幼児期の子を養育する労働者に対する措置（第24条第1項）

事業主は、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ついて、育児休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置

を講ずるよう努めなければなりません。

### 家族の介護を行う労働者に対する措置（第24条第2項）

事業主は、家族の介護をする労働者について、介護休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

### 労働者の配置に関する配慮（第26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

### 再雇用特別措置等（第27条）

事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければなりません。

「再雇用特別措置」とは、育児等を理由として退職した者であって、退職の際に、将来その就業が可能となったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

### 職業家庭両立推進者の選任（第29条）

事業主は、職業家庭両立推進者を選任するよう努めなければなりません。

## ☆☆☆☆ 育児・介護休業法改正のお知らせ ☆☆☆☆

育児・介護休業法が改正され、平成21年7月1日公布されました。

主な改正点は、以下のとおりです。

## 1 ①子育て中の短時間勤務制度及び②所定外労働（残業）の免除の義務化

### 現 行

3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働（残業）免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務



改正後

- ① 3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる**短時間勤務制度（1日6時間）**を設けることが**事業主の義務**になります。
- ② 3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば**所定外労働（残業）が免除**されます。

## 2 子の看護休暇制度の拡充

現 行

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者1人当たり年5日取得可能



改正後

休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が**1人であれば年5日、2人以上であれば年10日**になります。

## 3 父親の育児休業の取得促進

- ① パパ・ママ育休プラス（父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長）

現 行

父も母も、子が**1歳**に達するまでの1年間育児休業を取得可能

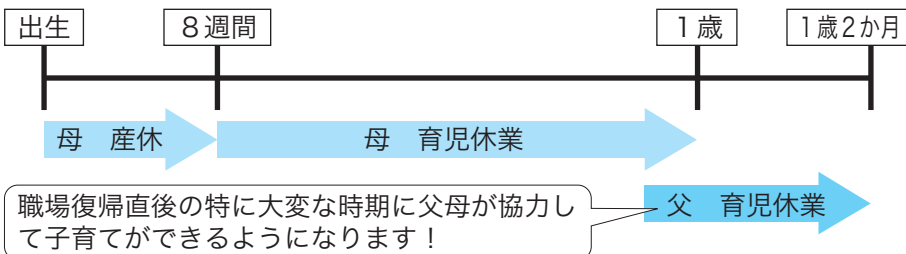


改正後

母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、**休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長**されます。

※父の場合、育児休業期間の上限は1年間。母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間

### 【取得例】



## ② 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

### 現 行

育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得は不可能



### 改正後

配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

## ③ 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、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るようになります。

## 4 介護休暇の新設

- 労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになります。

## 5 法の実効性の確保

- ① 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設
  - ・育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設けます。
- ② 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料創設
  - ・法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を設けます。

### 改正育児・介護休業法の施行日

- 改正法の施行日は、「平成22年6月30日」です。
- ただし、5のうち、調停については、「平成22年4月1日」その他については「平成21年9月30日」です。
  - ※常時100人以下の労働者を雇用する企業については、1①の短時間勤務制度の義務化、1②の所定外労働（残業）の免除の制度化及び4の介護休暇の制度化については、「公布日から3年以内の政令で定める日」です。

## 4 次世代育成支援対策推進法



次世代育成支援対策推進法は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。

### 事業主の責務（第5条）

事業主は、法の基本理念にのっとり、雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより、自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力する責務を有しています。

### 一般事業主行動計画の策定、労働者への周知等（第12条）

#### ★一般事業主行動計画の策定・届出義務企業の拡大

- 一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる一般事業主は、平成23年4月1日以降、従業員数が101人以上の企業となります（平成23年3月31日までは、301人以上企業）。

|                | H23.3.31まで | H23.4.1以降 |
|----------------|------------|-----------|
| 301人以上企業       | 義務         | 義務        |
| 101人以上300人以下企業 | 努力義務       | 義務        |
| 100人以下企業       |            | 努力義務      |

（行動計画の内容）

- ・計画期間
- ・次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- ・目標を達成するための対策とその実施時期

#### ★一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知

- 対象となる事業主
  - ・従業員数が301人以上の企業は、平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となっています。
  - ・従業員数が101人以上の企業は、平成23年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となります。

|                |      |           |
|----------------|------|-----------|
|                | 現 行  | H23.4.1以降 |
| 301人以上企業       | 義 務  | 義 務       |
| 101人以上300人以下企業 | 努力義務 | 義 務       |
| 100人以下企業       |      | 努力義務      |

○公表及び従業員へ周知すべき事項

- ・一般事業主行動計画自体※の公表及び従業員への周知が必要です。  
※一般事業主行動計画の概要では義務を果たしたことになりません。

○公表及び従業員へ周知する時期

- ① 一般事業主行動計画の策定
- ② 一般事業主行動計画の変更（計画期間、目標及び次世代育成支援対策の内容（既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合（事項の廃止、新たな事項の追加等）に限る。））

→ いずれも、おおむね3か月以内に公表及び従業員への周知が必要です。

- ③ 一般事業主行動計画の変更（上記②以外）

→ 1年以内を限度として、他の部分の変更の機会に一括して変更後の計画の公表及び従業員への周知をしても差し支えありません。

○公表方法

- ① インターネットの利用（自社のホームページ、「やまぐち子育て応援企業」）

- ② その他の適切な方法（日刊紙や県の広報誌等への掲載など）  
のいずれかにより行ってください。

○従業員への周知方法

- ① 事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
- ② 書面を従業員へ交付すること。
- ③ 電子メールを利用して従業員へ送信すること。
- ④ その他の適切な方法

のいずれかにより行ってください。

## 基準に適合する一般事業主の認定、表示等（第13条、第14条）

事業主は、次の要件をすべて満たす場合に、申請することにより都道府県労働局長の認定を受けることができ、認定を受けた一般事業主は、その旨を示す表示（マーク）を商品、広告、求人広告などにつけることができます。

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下である



こと。

- 3 策定した行動計画を実施し、定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。

### 【従業員数が300人以下である企業】

計画期間内に男性の育児休業取得者がいない場合でも、次のいずれかの基準を満たせば要件を満たすことになります。

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
  - ② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性従業員がいること。
  - ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。
- 6 計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が70%以上であること。

### 【従業員数が300人以下である企業】

計画期間内に、育児休業取得率が70%未満である中小企業でも、計画開始前3年間遡り、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上となれば要件を満たすことになります。

- 7 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 8 次の①から③までのいずれかを実施していること。
  - ① 所定外労働削減のための措置
  - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 9 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

## 次世代育成支援対策推進センター（第20条）

次世代育成支援対策推進センターは、行動計画の策定・実施に関し、業務体制や要員管理の見直しなど、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境を整備するためのノウハウのない事業主に対して、相談援助などを行います。

例えば、次のようなことが考えられます。

- ・ 行動計画の策定・実施についての好事例の収集、地域別・業種別のモデル計画の策定
- ・ 行動計画の策定・実施に関する講習会の開催
- ・ 仕事と子育てを両立しやすくするための業務体制や職場環境づくりなど、雇用環境の整備についての相談
- ・ 事業主の取組を促進するための広報・啓発

○山口県の次世代育成支援対策推進センター

- ・ 山口県経営者協会（山口市中央5－2－31）

☎083-922-0888

- ・ 山口県中小企業団体中央会（山口市中央4－5－16）

☎083-922-2606

## 5 パートタイム労働法



パートタイム労働法は、短時間労働者に対し、適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者が有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的としています。

### 法律の主な内容

#### 短時間労働者の定義（第2条）

この法律の対象となる「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者をいいます。

#### 事業主の責務（第3条）

事業主は、短時間労働者の就業の実態を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、短時間労働者が有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。

#### 労働条件に関する文書の交付（第6条）

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、その短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち賃金、労働時間その他の労働条件に加え、昇給、退職手当、賞与の有無について、文書の交付〔労働条件通知書（雇入通知書）（P68参照）〕等により明示しなければなりません。

#### 就業規則の作成の手続（第7条）

事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません。

#### 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止

（第8条）

事業主は、通常の労働者と同じ就業実態にある短時間労働者の賃金の決定

や教育訓練、福利厚生などすべての待遇について、短時間労働者であることを理由に差別的に取り扱ってはなりません。

同じ就業実態とは、次の①～③を満たす場合です。

- ① 職務内容が同じ
- ② 人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ
- ③ 契約期間が実質的に無期契約

### 賃金（第9条）

事業主は、短時間労働者の賃金（基本給、賞与、役付手当等）を決定する際は、通常の労働者との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力又は経験などを勘案して決定するように努めなければなりません。

2 事業主は、通常の労働者と比較して、短時間労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めなければなりません。

### 教育訓練（第10条）

事業主は、短時間労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務の遂行に当たって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、短時間労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、短時間労働者に対しても通常の労働者と同様に実施しなければなりません。

2 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じ、教育訓練を実施するように努めなければなりません。

### 福利厚生施設（第11条）

事業主は、「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」について、短時間労働者に対しても利用の機会を与えるように配慮しなければなりません。

### 通常の労働者への転換（第12条）

事業主は、短時間労働者から通常の労働者への転換を推進するため、次のような措置を講じなければなりません。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っている短時間労働者に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っている短時間労働者にも応募する機会を与える。
- ③ 短時間労働者が通常の労働者へ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。

## 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明（第13条）

事業主は、短時間労働者から求めがあったときは、その短時間労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項について説明しなければなりません。

説明義務が課せられる事項は、次のとおりです。

- ・労働条件の文書交付等
- ・就業規則の作成手続き
- ・待遇の差別的取り扱いの禁止
- ・賃金の決定方法
- ・教育訓練
- ・福利厚生施設
- ・通常の労働者への転換を推進するための措置

## 指針（第14条）

厚生労働大臣は、第6条から第11条まで、第12条第1項及び第13条のほか、事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定め、これを公表するものとしています。

## 短時間雇用管理者の選任（第15条）

事業主は、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する短時間雇用管理者を選任するように努めなければなりません。

## 苦情の自主的解決（第19条）

事業主は、短時間労働者から苦情の申し出を受けたときは、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図るように努めなければなりません。

## 紛争の解決の援助（第21条）

都道府県労働局長は、短時間労働者と事業主との紛争に関し、その解決につき援助を求められた場合には、必要な助言、指導又は勧告をすることができます。

## 調停の委任（第22条）

都道府県労働局長は、短時間労働者と事業主との紛争について、調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、均衡待遇調停会議に調停を行わせることができます。

## 短時間労働援助センター（第25条～41条）

厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助を行うこと、そ

の他短時間労働者の福祉の増進を図ることを目的として設立された法人を「短時間労働援助センター」として指定し、短時間労働者に関する種々の業務を行わせることとしています。

山口県では財21世紀職業財団山口事務所(P93)がこの業務を行っています。

## パートタイム労働指針

この指針は、事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められたものです。

### 基本的な考え方

- ・短時間労働者についても、労働者保護法令（※）は適用されていますので、事業主は、これらの法令を守らなければなりません。
- ・パートタイム労働法第6条から第11条まで、第12条第1項及び第13条の規定に従い、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置を講ずるとともに、その職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じた待遇に係る措置を講ずるように努めなければなりません。
- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置を講ずるに際して、通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されません。

また、所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者には該当しませんが、パートタイム労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意してください。

### ※労働者保護法令

- ・労働基準法 ・最低賃金法 ・労働安全衛生法 ・労働者災害補償保険法
- ・男女雇用機会均等法 ・育児・介護休業法 ・雇用保険法 など

## 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等

### ① 雇用管理の改善等

#### （労働時間）

事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定めたり変更したりするときは、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めなければなりません。

また、所定労働時間外や所定労働日以外の日に労働させないように努めなければなりません。

## (退職手当その他の手当)

事業主は、パートタイム労働法第8条及び第9条に定めるもののほか、短時間労働者の退職手当、通勤手当その他の手当についても、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるように努めなければなりません。

## (福利厚生)

事業主は、パートタイム労働法第8条及び第11条に定めるもののほか、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の福利厚生施設の利用や事業主が行うその他の福利厚生の措置についても、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した取り扱いをするように努めなければなりません。

## ② 労使の話し合いの促進

- ・事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、短時間労働者から求めがあったときは、パートタイム労働法第13条に定める事項以外の、待遇に係る事項についても、説明するように努めなければなりません。
- ・事業主は、短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっては、事業所における関係労使の十分な話し合いの機会を提供する等、短時間労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めなければなりません。
- ・事業主は、パートタイム労働法第19条に定める事項以外の短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した待遇に係る事項についても、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めなければなりません。

## ③ 不利益扱いの禁止

- ・事業主は、短時間労働者がパートタイム労働法第7条に定める過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取り扱いをしないようにしなければなりません。
- ・事業主は、短時間労働者がパートタイム労働法第13条に定める待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として不利益な取り扱いをしないようにしなければなりません。

## ④ 短時間雇用管理者の氏名の周知

- ・事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、その氏名を事業所の見

やすい場所に掲示する等により、雇用する短時間労働者に周知させるよう努めなければなりません。

パートタイム労働者に比例付与される年休の日

| 短時間労働者の<br>週所定労働時間 |      |                  | 雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる<br>年次有給休暇の日数 |           |           |           |           |           |             |
|--------------------|------|------------------|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
|                    |      |                  | 6か月                                   | 1年<br>6か月 | 2年<br>6か月 | 3年<br>6か月 | 4年<br>6か月 | 5年<br>6か月 | 6年<br>6か月以上 |
| 30時間以上             |      |                  | 10日                                   | 11日       | 12日       | 14日       | 16日       | 18日       | 20日         |
| 30時間未満             | 5日以上 | 217日以上           |                                       |           |           |           |           |           |             |
|                    | 4日   | 169日から<br>216日まで | 7日                                    | 8日        | 9日        | 10日       | 12日       | 13日       | 15日         |
|                    | 3日   | 121日から<br>168日まで | 5日                                    | 6日        | 6日        | 8日        | 9日        | 10日       | 11日         |
|                    | 2日   | 73日から<br>120日まで  | 3日                                    | 4日        | 4日        | 5日        | 6日        | 6日        | 7日          |
|                    | 1日   | 48日から<br>72日まで   | 1日                                    | 2日        | 2日        | 2日        | 3日        | 3日        | 3日          |

## 労働条件通知書(雇入通知書)

|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 年 月 日                   |
| (労働者名) 殿                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 事業場名称・所在地<br>使用 者 職 氏 名 |
| 契 約 期 間                                                              | 期間の定めなし、期間の定めあり( 年 月 日～ 年 月 日)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                         |
| 就業の場所                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |
| 従事すべき業務の内容                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |
| 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)<br>所定時間外労働の有無に関する事項 | <p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業( 時 分) 終業( 時 分)</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(2) 変形労働時間制等;( )単位の変形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <p><input type="checkbox"/> 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 )</p> <p><input type="checkbox"/> 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 )</p> <p><input type="checkbox"/> 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 )</p> <p>(3) フレックスタイム制;始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。<br/>(ただし、フレキシブルタイム</p> <p>(始業) 時 分から 時 分、<br/>(終業) 時 分から 時 分、<br/>コアタイム 時 分から 時 分)</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制;始業( 時 分) 終業( 時 分)</p> <p>(5) 裁量労働制;始業( 時 分) 終業( 時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間 ( )分</p> <p>3 所定時間外労働 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間)、無 )</p> <p>4 休日労働 (有 (1か月 日、1年 日)、無)</p> |                         |
| 休 日                                                                  | <p>・定例日;毎週 曜日、国民の祝日、その他( )</p> <p>・非定例日;週・月当たり 日、その他( )</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 (勤務日)</p> <p>毎週( )、その他( )</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                         |
| 休 暇                                                                  | <p>1 年次有給休暇;6か月継続勤務した場合→ 日<br/>継続勤務6か月以内の年次有給休暇(有・無)→ か月経過で 日</p> <p>2 育児休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能</p> <p>3 介護休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能</p> <p>4 子の看護休暇 年 日</p> <p>5 その他の休暇;有給( )<br/>無給( )</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                         |

(次項に続く)

|                                                              |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 賃 金                                                          | 1 基本賃金                                                                                                                                              | イ 月 給(          円)、          日 給(          円)<br>ハ 時間給(          円)<br>ニ 出来高給(基本単価          円、保障給          円)<br>ホ その他(          円)<br>ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 |
|                                                              |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
|                                                              | 2 諸手当の額又は計算方法                                                                                                                                       |                                                                                                                                                            |
|                                                              | イ (          手当          円／計算方法:          )                                                                                                         |                                                                                                                                                            |
|                                                              | ロ (          手当          円／計算方法:          )                                                                                                         |                                                                                                                                                            |
|                                                              | ハ (          手当          円／計算方法:          )                                                                                                         |                                                                                                                                                            |
|                                                              | ニ (          手当          円／計算方法:          )                                                                                                         |                                                                                                                                                            |
|                                                              | 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率                                                                                                                      |                                                                                                                                                            |
|                                                              | イ 所定時間外、法定超(          )%、 所定超(          )%、                                                                                                         |                                                                                                                                                            |
|                                                              | ロ 休 日 法定休日(          )%、 法定外休日(          )%、                                                                                                        |                                                                                                                                                            |
| ハ 深 夜(          )%                                           |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
| 4 賃金締切日(          )一毎月          日、(          )一毎月          日 |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
| 5 賃金支払日(          )一毎月          日、(          )一毎月          日 |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
| 6 賃金支払方法                                                     |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
| 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除( 無 、 有(          ) )                      |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
| 8 昇 給(時期等          )                                         |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
| 9 賞 与( 有(時期、金額等          )、 無 )                              |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
| 10 退職金 ( 有(時期、金額等          )、 無 )                            |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                            |
| 退職に関する事項                                                     | 1 定年制( 有(          歳、無 )                                                                                                                            |                                                                                                                                                            |
|                                                              | 2 自己都合退職の手続(退職する          日以上前に届け出ること)                                                                                                              |                                                                                                                                                            |
|                                                              | 3 解雇の事由及び手続<br><div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> ○詳細は、就業規則第          条～第          条、第          条～第          条 |                                                                                                                                                            |
| そ の 他                                                        | ・ 社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他(          ) )                                                                                                      |                                                                                                                                                            |
|                                                              | ・ 雇用保険の適用( 有、無 )<br><div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> ・ 具体的に適用される就業規則名(          )                            |                                                                                                                                                            |

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書(雇入通知書)の交付を兼ねるものであること。

(注) 契約期間について、「期間の定めあり」とした場合には、更新の有無及び更新する場合又は更新しない場合の判断の基準について、書面により明示することが望ましい。下記の例を参考とすること。

|       |                                                                                                                                                      |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 更新の有無 | 1 契約の更新の有無                                                                                                                                           |
|       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自動的に更新する</li> <li>・ 更新する場合があり得る</li> <li>・ 契約の更新はしない</li> </ul>                                             |
|       | 2 契約の更新は、次のいずれかにより判断する。                                                                                                                              |
|       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 契約期間満了時の業務量</li> <li>・ 労働者の勤務成績、態度</li> <li>・ 労働者の能力</li> <li>・ 会社の経営状況</li> <li>・ 従事している業務の進捗状況</li> </ul> |

## ⑥ 家内労働法

家内労働者とは、一般に物品の製造、加工、販売等の業者から委託を受けて、自宅で物品の製造、加工などの仕事をする人のことをいいます。法律的には請負契約関係となって労働基準法、最低賃金法は適用されません。



このため、昭和45年に家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、家内労働法が制定され、主に次のことが定められています。

### 家内労働手帳の交付（第3条）

委託者は、家内労働者に対して、仕事の内容、工賃の単価、工賃の支払期日及び場所などを記載した家内労働手帳を交付しなければなりません。

### 工賃支払いの原則（第6条）

工賃は、家内労働者から物品を受領した日から1か月以内に、通貨で全額支払うことが原則となっています。

### 安全及び衛生に関する措置（第17条）

委託者及び家内労働者は、委託の仕事に関して、危険防止のため必要な措置を講じなければなりません。

## 7 労働者派遣法

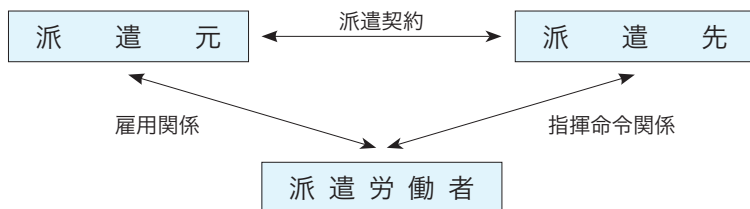
近年、社会経済の変化に伴って、企業では専門的な知識・経験を必要とする業務の需要が増大する一方、労働者側からも自己の都合のよい日時、場所で専門的な知識や技術を生かして就業を希望する労働者が増加しています。



こうした中で、労使双方のニーズに応えるものとして、労働者を他の企業に派遣して就業させるいわゆる人材派遣が増加し、派遣労働者の雇用の安定などを図るため、昭和61年7月から「労働者派遣法」が施行されました。

### 労働者派遣とは（第2条）

会社と雇用関係にある労働者が、別の会社に派遣され、派遣先の会社の指揮命令のもとで働くことをいいます。雇用主と実際に職場で指揮命令するものとは異なることから、労働者保護のために、「労働者派遣法」によって、厚生労働大臣の許可や届出を受理された会社だけが、労働者の派遣（労働者派遣事業）を行うことができます。



### 業務の範囲（第4条）

次のいずれかに該当する業務は、労働者派遣事業を行ってはなりません。

- ① 港湾運送業務
- ② 建設業務
- ③ 警備業務
- ④ 医療関係業務（紹介予定派遣をする場合等を除きます。）

具体的には、次のとおりです。

- ・ 医師の業務（①病院又は診療所（厚生労働省令で定めるものを除きます。以下「病院等」という。）、助産所、②介護老人保健施設、③医療を受ける者の居宅において行われるものに限ります。）
- ・ 歯科医師の業務（①病院等、②介護老人保健施設、③医療を受ける者の居宅において行われるものに限ります。）

- ・ 薬剤師の業務（病院等において行われるものに限ります。）
- ・ 保健師、助産師、看護師及び准看護師の業務である保健指導、助産、療養上の世話及び診療の補助（①病院等、助産所、②介護老人保健施設、③医療を受ける者の居宅において行われるもの（訪問入浴介護にかかるものを除く。）に限ります。）
- ・ 栄養士の業務（傷病者の療養のため必要な栄養指導であって、①病院等、②介護老人保健施設、③医療を受ける者の居宅において行われるものに限ります。）
- ・ 歯科衛生士の業務、診療放射線技師の業務（①病院等、②介護老人保健施設、③医療を受ける者の居宅において行われるものに限ります。）
- ・ 歯科技工士の業務（病院等において行われるものに限ります。）
- ⑤ 派遣先において労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務
- ⑥ 弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士又は行政書士の業務
- ⑦ 建築士事務所の管理建築士の業務

## 労働者派遣契約（第26条）

労働者を派遣するためには、派遣元と派遣先との間で派遣労働者の就業条件などを定めた派遣契約を締結しなければなりません。

## 派遣元事業主の責任（第30条～38条）

派遣元事業主は、派遣労働者の教育訓練機会の確保や福祉の増進に努めるとともに、派遣労働者に対する就業条件の明示、派遣元責任者の選任、派遣元管理台帳の作成、記載等を行わなければなりません。

## 派遣先事業主の責任（第39条～43条）

- ① 派遣先事業主は、労働者派遣契約の定め反することのないよう適切な措置を講ずるとともに、派遣労働者からの苦情の適切かつ迅速な処理、派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成、記載等を行わなければなりません。
- ② 次の場合、派遣労働者へ雇用契約の申込みをしなければなりません。  
〔派遣受入期間の制限がある業務の場合〕

派遣受入期間の制限に違反することとなる日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先は、違反となる日の前日までに、派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければなりません。

〔派遣受入期間の制限がない業務の場合〕

同一業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業

務に新たに労働者を雇入れようとするときは、派遣先はその派遣労働者に対して、雇用契約の申込みをしなければなりません。

### ③ 派遣受入期間

| 業 務 の 種 類 |                                | 受 入 期 間               |
|-----------|--------------------------------|-----------------------|
| ①         | ②～⑦以外の業務                       | 最長３年まで（※１）            |
| ②         | ソフトウェア開発等の政令で定める業務（いわゆる「26業務」） | 制限なし                  |
| ③         | いわゆる３年以内の「有期プロジェクト」業務          | プロジェクトの期限内は制限なし（最長３年） |
| ④         | 日数限定業務（※２）                     | 制限なし                  |
| ⑤         | 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務        | 制限なし                  |
| ⑥         | 介護休業等を取得する労働者の業務               | 制限なし                  |
| ⑦         | 製造業務（※３）                       | ３年                    |

※１ １年を超える派遣を受けようとする場合、派遣先はあらかじめ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等の意見をきいた上で、派遣受入期間を定めなければなりません。

※２ １か月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以下かつ10日以下の業務

※３ 製造業務で、かつ、②～⑥の業務に該当する場合は、②～⑥が適用されます。

## 労働基準法等の適用に関する特例（第44条～46条）

派遣元事業主及び派遣先事業主は、労働基準法、労働安全衛生法及びじん肺法等が適用されます。ただし、労働者派遣の実態から派遣元事業主に責任を問い得ない事項、派遣労働者の保護の実効を期する上から派遣先事業主に責任を負わせることが適切な事項等の特例措置があります。

## 男女雇用機会均等法の適用（第47条の２）

派遣先事業主は、派遣労働者のセクシュアルハラスメントの防止措置や妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を講じなければなりません。

## 8 事業主・事業主団体の方へ

### ◆育児・介護雇用安定等助成金受給のためには

- 雇用保険の適用事業主又は事業主団体であること。
- 育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇及び勤務時間の短縮等の措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること（規定する内容はコースによって異なることがあります。）。
- 次世代育成支援対策推進法に基づき301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。
- 労働保険料を納入していない事業主等及び過去に給付金に関し不正行為を行った事業主等については、支給を受けられないことがあります。

※平成22年度助成金は、一部改正が予定されています。

### ○両立支援レベルアップ助成金

「中小企業」は、次のいずれかの区分に該当するものとなります。

| 区 分      | 小売業(飲食店等) | サービス業  | 卸 売 業  | その他の業種 |
|----------|-----------|--------|--------|--------|
| 資本又は出資の額 | 5千万円以下    | 5千万円以下 | 1億円以下  | 3億円以下  |
| 常用労働者数   | 50人以下     | 100人以下 | 100人以下 | 300人以下 |

### ・育児・介護費用等補助コース

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（P93）

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助額等の額の一定割合を助成します。

| 助成率 | 中小企業 | 育児に係るサービス | 介護に係るサービス |
|-----|------|-----------|-----------|
|     |      | 3 / 4 ※   | 1 / 2     |
|     | 大企業  | 1 / 3     |           |

※は、平成21年2月1日から平成24年3月31日までの措置です。

年間限度額は、1人当たり30万円（中小企業40万円）、かつ、1事業所当たり360万円（中小企業480万円）です。

（ ）内の年間限度額は平成21年2月1日から平成24年3月31日までの措置です。

支給は1事業所当たり5年間を限度とします。

また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成のほか、一定額の加算（例：一般事業主行動計画の策定・届出を行った中小企業の場合、40万円）があります。

### ・代替要員確保コース

問合せ先→財21世紀職業財団山口事務所（P93）

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給します。

- ① 原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主の場合

|                                                                     |      |               |
|---------------------------------------------------------------------|------|---------------|
| ①最初に要件を満たした育児休業取得者（支給対象労働者）が生じた場合                                   | 中小企業 | 50万円 [40万円] ※ |
|                                                                     | 大企業  | 40万円 [30万円] ※ |
| ②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合（最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①と合わせて1事業所当たり1年度10人まで） | 中小企業 | 15万円          |
|                                                                     | 大企業  | 10万円          |

※ [ ] 内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合の金額です。

- ② 原職等復帰について、平成12年3月31日までに就業規則等に規定していた事業主の場合

|                                                                 |      |      |
|-----------------------------------------------------------------|------|------|
| 支給対象労働者が生じた場合（平成12年4月1日以降、支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業所当たり1年度10人まで） | 中小企業 | 15万円 |
|                                                                 | 大企業  | 10万円 |

### ・子育て期の短時間勤務支援コース

問合せ先→財21世紀職業財団山口事務所（P93）

次の①から③のいずれかの短時間勤務制度について、アからウの労働者を対象とした制度を就業規則等に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6か月以上利用した場合に、事業主に支給します。

なお、複数の事業所を有する事業主にあっては、全ての事業所において制度化していることが必要です。

## 【短時間勤務制度】

- ① 1日の所定労働時間を短縮する制度
- ② 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- ③ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度

## 【対象労働者】

- ア 小学校第3学年修了までの子を養育する労働者
- イ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ウ 3歳に達するまでの子を養育する労働者

このコースでは、常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主は中小規模事業主となり、それ以外は大規模事業主となります。

|                                                                                                                                                                |                                                                    |         |                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------------------|
| アに該当する制度の場合(平成20年4月1日以降に制度化したこと)                                                                                                                               | ①支給対象労働者が最初に生じた場合                                                  | 中小規模事業主 | 40万円<br>[50万円] ※                    |
|                                                                                                                                                                |                                                                    | 大規模事業主  | 40万円                                |
|                                                                                                                                                                | ②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合(最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで) | 中小規模事業主 | 15万円                                |
|                                                                                                                                                                |                                                                    | 大規模事業主  | 10万円                                |
| イに該当する制度の場合(中小規模事業主は平成14年4月1日以降、大規模事業主は平成21年6月8日以降に制度化したこと)                                                                                                    | ①支給対象労働者が最初に生じた場合                                                  | 中小規模事業主 | 40万円<br>[50万円] ※                    |
|                                                                                                                                                                |                                                                    | 大規模事業主  | 40万円                                |
|                                                                                                                                                                | ②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合(最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで) | 中小規模事業主 | 15万円                                |
|                                                                                                                                                                |                                                                    | 大規模事業主  | 10万円                                |
| ウに該当する制度の場合(平成21年6月8日以降に制度化したこと)                                                                                                                               | ①支給対象労働者が最初に生じた場合                                                  | 中小規模事業主 | 40万円<br>[50万円] ※                    |
|                                                                                                                                                                | ②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合(最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで) | 大規模事業主  | 15万円                                |
| ア、イ又はウの制度の支給対象労働者が期間を定めて雇用されている場合                                                                                                                              |                                                                    |         | 規模を問わず1回限り20万円                      |
| 短時間勤務制度の利用促進に関しては、平成20年4月1日以降、専門家(社会保険労務士、中小企業診断士等)の助言を受け、ア、イ、又はウ(制度化した時期は不問)の制度の支給対象労働者が最初に生じた場合(一般事業主行動計画の策定・届出があること。また、平成21年4月1日以降、策定・変更する場合は、公表・周知していること。) |                                                                    |         | 中小規模事業主(ウの制度の場合は、101人以上に限る)1回限り30万円 |

※ [ ] 内の金額は、一般事業主行動計画の策定・届出がある場合の金額です。

## ・休業中能力アップコース

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（P93）

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に支給します。

- ① 在宅講習      ② 職場環境適応講習      ③ 職場復帰直前講習  
④ 職場復帰直後講習

|                       |      |      |
|-----------------------|------|------|
| 支給限度額<br>支給対象労働者1人当たり | 中小企業 | 21万円 |
|                       | 大企業  | 16万円 |

支給は、1事業所当たり育児休業者、介護休業者それぞれ延べ100人までです。

②職場環境適応講習と③職場復帰直前講習を同一の月に併せて実施する場合は、当該期間中は職場復帰直前講習に係る職場復帰プログラムのみの支給となります。

## ○中小企業子育て支援助成金

問合せ先→山口労働局雇用均等室（P93）

(財)21世紀職業財団山口事務所（P93）

常用労働者100人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の利用者が平成18年4月1日以降、初めて生じた事業主に支給します。（平成18年3月末までに育児休業取得者等が1人でもいた場合は対象になりません。）

|                                              | 1人目                                            | 2人目                                         |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 支給額                                          | 育児休業                                           | 育児休業                                        |
| (育児休業取得者、短時間勤務利用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、5人目まで支給) | 100万円<br>短時間勤務<br>利用期間に応じ60万円、<br>80万円、又は100万円 | 80万円<br>短時間勤務<br>利用期間に応じ40万円、<br>60万円又は80万円 |

育児休業や短時間勤務に係る労働協約や就業規則の規定を整備するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、山口労働局長に届け出を行い、かつ公表・周知をしている等、一定の要件を満たす必要があります。

同一の事業主であって、同一の労働者が複数回支給要件に該当する場合等は、最初に該当する場合についてのみ支給対象となります。

## ○事業所内保育施設設置・運営等助成金

問合せ先→山口労働局雇用均等室（P93）

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路またはその近接地

域を含む。)に設置、運営及び増築を行う事業主（共同して事業所内保育施設の設置等を行う複数の事業主を含む。）・事業主団体に、その費用の一部を助成します。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成します。

|          | 助成率等                                          | 助成限度額    |                                                        |
|----------|-----------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------|
| 設 置 費    | 中小企業 2 / 3 ※<br>大企業 1 / 2                     | 2,300万円  |                                                        |
| 運 営 費    | 中小企業<br>1～5年目まで<br>2 / 3<br>6～10年目まで<br>1 / 3 | 通常型      | 施設の現員に応じ<br>1～5年目まで 最高 699万6千円<br>6～10年目まで 最高 466万4千円  |
|          |                                               | 時間延長型    | 施設の現員に応じ<br>1～5年目まで 最高 951万6千円<br>6～10年目まで 最高 634万4千円  |
|          | 大企業<br>1～5年目まで<br>1 / 2<br>6～10年目まで<br>1 / 3  | 深夜延長型    | 施設の現員に応じ<br>1～5年目まで 最高1,014万6千円<br>6～10年目まで 最高 676万4千円 |
|          |                                               | 体調不調児対応型 | 上記それぞれの型の運営に係る額<br>+ 1～5年目まで165万円又は6～10年目まで110万円       |
| 増 築 費    | 1 / 2                                         | 増築       | 1,150万円<br>(5人以上の定員増を伴う増築、体調不良時のための安静室等の整備)            |
|          |                                               | 建替え      | 2,300万円<br>(5人以上の定員増を伴う建替え)                            |
| 保育遊具等購入費 | 自己負担金10万円を控除した額                               | 40万円     |                                                        |

※平成19年4月1日から平成22年3月31日までの措置です。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、山口労働局長に届け出を行い、かつ、公表・周知をしている等、一定の要件を満たす必要があります。

○育児休業取得促進等助成金 問合せ先→山口労働局職業対策課（P93）  
各公共職業安定所（P93）

## ・育児休業取得促進措置

労働者の育児休業期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行った場合にその取組を助成しています。助成対象期間は、子が生まれた日から満3歳の誕生日の前日までです。

|           |           |
|-----------|-----------|
| 中小企業事業主   | 助成率 3 / 4 |
| 中小企業事業主以外 | 助成率 2 / 3 |

### ・短時間勤務促進措置

事業主が雇用する労働者に対して短時間勤務制度を利用させ、一定期間以上の経済的支援を行った場合にその一部を助成しています。

|           |           |
|-----------|-----------|
| 中小企業事業主   | 助成率 3 / 4 |
| 中小企業事業主以外 | 助成率 2 / 3 |

### ○その他

#### ◆ベビーシッター育児支援割引券制度

問合せ先→(財)こども未来財団

☎ 03-6402-4824

事業主が、財団法人子ども未来財団と協定を結ぶことにより、従業員がベビーシッターサービスを1日1700円の割引で受けることができます。

#### ◆パートタイマー均衡待遇推進助成金

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（P93）

次の①～⑥の制度について、パートタイマーと正社員の均衡待遇を実施した事業主が支給対象となります。

「中小企業」は、次のいずれかの区分に該当するものになります。

| 区 分      | 小売業<br>(飲食店含む) | サービス業  | 卸売業    | 一般業種<br>(建設業・製造業等) |
|----------|----------------|--------|--------|--------------------|
| 資本又は出資の額 | 5千万円以下         | 5千万円以下 | 1億円以下  | 3億円以下              |
| 常用労働者数   | 50人以下          | 100人以下 | 100人以下 | 300人以下             |

| 支給対象                                                                                          |               | 支給額       |      |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|------|---------|
| メニューの種類                                                                                       |               | 企業規模      | 第1回  | 第2回     |
| ① 正社員と共通の評価・資格制度の導入<br>パートタイマーの仕事や能力に応じた待遇について、正社員と共通の評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合 |               | 中小企業      | 25万円 | 35万円    |
|                                                                                               |               | 大企業       | 25万円 | 25万円    |
| ② パートタイマーの能力・職務に応じた評価・資格制度の導入<br>パートタイマーの仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイマーが1名以上出た場合     |               | 中小企業      | 15万円 | 25万円    |
|                                                                                               |               | 大企業       | 15万円 | 15万円    |
| ③ 正社員への転換制度の導入<br>パートタイマーから正社員への転換の試験制度を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合                                 |               | 中小企業      | 15万円 | 25万円    |
|                                                                                               |               | 大企業       | 15万円 | 15万円    |
| ④ 短時間正社員制度の導入<br>短時間正社員制度を設けた上で、自発的な申し出により連続する3か月以上の期間この制度を利用した者が1名以上出た場合(10人まで支給)            | 1人目           | 中小規模企業    | 15万円 | 25万円    |
|                                                                                               |               | 大企業(上記以外) | 15万円 | 15万円    |
|                                                                                               | 2人目以降(10人目まで) | 中小規模企業    | 15万円 | 各人ごとに支給 |
|                                                                                               |               | 大企業(上記以外) | 10万円 |         |
| ⑤ 教育訓練制度の導入<br>正社員との均衡を考慮した教育訓練制度を設けた上で、パートタイマー延べ30名以上に実施した場合                                 |               | 中小企業      | 15万円 | 25万円    |
|                                                                                               |               | 大企業       | 15万円 | 15万円    |
| ⑥ 健康診断制度の導入<br>パートタイマーの健康診断(雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診)の制度を設けた上で、その受診者が延べ4名以上出た場合         |               | 中小企業      | 15万円 | 25万円    |
|                                                                                               |               | 大企業       | 15万円 | 15万円    |

①と②は、いずれか一方の支給となります。

④の場合、中小規模企業事業主は、区分にかかわらず、常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主です。

## ⑨ 労働者の方へ

### ◆ 山口県・市町中小企業勤労者小口資金貸付制度

問合せ先→山口県労働政策課（P92）、中国労働金庫

育児・介護休業期間の賃金は、労使間で話し合って決定することとなっていますが、多数の事業所で無給となっているのが実情です。

このため、山口県や市町では、休業中の生活支援の一環として、生活資金の貸付を行っています。

#### 〈対象者〉

県内に居住し、中小企業の同一事業所に1年以上勤続している勤労者の方で、市町税を完納し、返済能力のある中小企業勤労者。

事業主の方等と同一生計の勤労者で、当該事業主の経営する企業に勤務する者は貸付対象となりません。

#### 〈資金の使途〉

育児・介護休業資金

#### 〈貸付条件〉

貸付限度額：100万円（一定の場合には150万円）

※一定の場合とは、子が1歳を超えても育児休業が必要と認められる場合（当該子が保育所に入所を希望しているが、入所できない場合等）をいいます。

償還期間：10年以内（うち据置期間は休業期間中で1年以内可）

貸付利率：年2.0%

償還方法：元利均等月賦償還（元金償還額の30%以内でボーナス払いの併用も可）

取扱金融機関（申込先）：中国労働金庫（貸付に当たっては、中国労働金庫の審査があります。）

※上記の貸付条件は、平成22年4月1日から適用されます。

### ◆ 育児休業給付制度

問合せ先→山口労働局職業安定課（P93）

各公共職業安定所（P93）

育児休業給付の受給資格者が、満1歳に満たない子（保育所における保育に実施が行われない等は1歳6か月）を養育するために育児休業を取得した場合に支給されます。

#### 〈受給できる方〉

原則、雇用保険被保険者として、育児休業を開始した日前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある方。

#### 〈受給できる額〉

育児休業基本給付金

育児休業期間中に休業開始時点の賃金の30%相当額を支給  
育児休業者職場復帰給付金

復帰後6か月間雇用されていたときに休業開始時点の賃金の20%相当額  
(※)を支給

※ただし、平成19年3月31日以降に職場復帰された方から平成22年3月31日までに育児休業給付金の支給対象となる育児休業を開始された方に限ります。

また、育児休業を取得しやすくする観点から、平成22年4月1日以後に育児休業を開始した方から、育児休業基本給付金（給付率30%）と育児休業者職場復帰給付金（給付率20%）とを統合し、育児休業中に重点的に給付が行われることとなります。

平成19年10月1日以後に育児休業給付の受給を開始された方については、育児休業給付（基本給付金）の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎日数から除外されます。

### ◆介護休業給付制度

問合せ先→山口労働局職業安定課（P93）  
各公共職業安定所（P93）

介護休業給付の受給資格者が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合に支給されます。

#### 〈受給できる方〉

原則、雇用保険被保険者として、介護休業を開始した日前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある方。

#### 〈受給できる額〉

介護休業期間中に休業開始時点の賃金の40%相当額を支給

### ◆ファミリー・サポート・センター事業

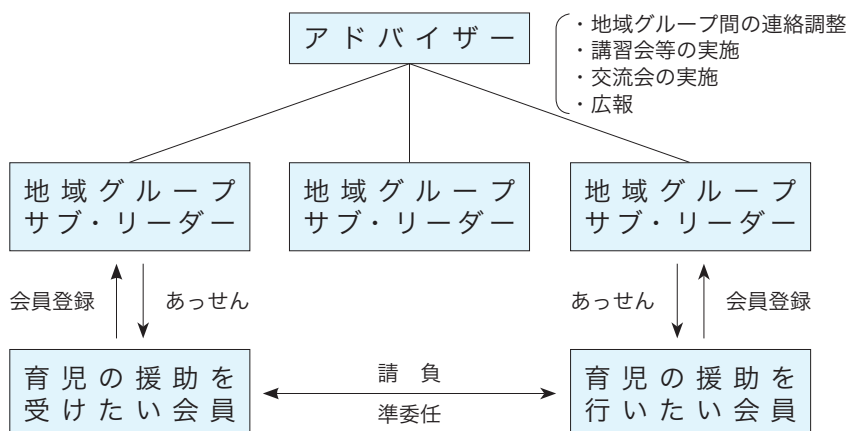
急な残業や保護者の病気の際など、既存の保育施設では応じきれない変動的、変則的な保育需要に対応するために、育児の援助を行いたい人と育児の援助を受けたい人が会員となって、育児を助け合う育児の相互援助組織であるファミリー・サポート・センターが設置されています。

#### 〔相互援助活動の例〕

- ・ 保育施設までの送迎を行うこと。
- ・ 保育施設の開始前・終了後に子どもを預かること。
- ・ 学校の放課後又は学童保育終了後、子どもを預かること。
- ・ 保護者等の病気や急用等の場合に、子どもを預かること。
- ・ 冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かること。

- ・買い物等外出の際、子どもを預かること。 など

### ファミリー・サポート・センターの仕組み



### ◆山口県ファミリー・サポート・センター

問合せ先→（P95）

### ◆やまぐち緊急サポートネットワーク事業

問合せ先→NPO法人チャイルド・ケア（P96）

病児・緊急預かりの基盤整備のため、地域ニーズの把握、周知広報を実施するとともに、緊急預かり等の相互援助活動などを実施しています。

### ◆フレイフレイネット

問合せ先→(財)21世紀職業財団山口事務所（P93）

育児・フレイフレイネットは仕事をしながら家事や子育て、介護などをがんばるあなたをサポートするために、21世紀職業財団が運営するwebサイトです。「育児」、「介護」、「家事代行」に関する全国の情報が、公共のものから民間のものまで検索できます。

- 育児情報
- 介護情報
- 家事代行情報

<http://www.2020net.jp>

育児・介護情報は、携帯サイトでも提供しています。

<http://www.2020net.jp/m/>



### Ⅲ 山口県の働く女性対策



## 山口県の働く女性対策事業について（平成22年度）

### 仕事と育児の両立支関連事業

#### 1 やまぐち子育て応援企業育成事業

男女がともに安心して子どもを生み育てることができる雇用環境の整備に向けた事業者の取組を支援するとともに、社会全体で子育てを応援する気運の醸成を図る。

##### ① やまぐち子育て応援企業宣言制度の推進

- ・一般事業主行動計画を宣言（公表）する企業の届出を促進

#### 「やまぐち子育て応援企業」のメリット

##### ○応援企業の取組を紹介

県のホームページ等で「やまぐち子育て応援企業」の一般事業主行動計画を紹介します。

##### ○協賛・連携金融機関による優遇制度

制度の趣旨に賛同する金融機関において、宣言企業を対象とした融資や従業員が利用するローンについて、金利の優遇を受けることができます。

##### 〈企業向け〉

株式会社商工組合中央金庫：「やまぐち子育て・男女共同参画推進事業者応援ローン」

##### 〈従業員向け〉

中国労働金庫：「教育ローン」の金利優遇の実施

防府信用金庫：「カーライフローン」、「個人ローン」等の金利優遇の実施

（平成21年11月10日現在）

##### ○政策課題を評価項目とする入札参加者指名制度

建設工事を除く「業務委託契約」に係る指名競争入札において、追加指名（入札参加者指名制度）する際の評価項目として採用しています。

##### ○「やまぐち子育て応援優良企業」知事表彰

特に、優れた取組を実施している企業に対し、知事表彰を実施します。

##### ○名称使用

応援企業は、「やまぐち子育て応援企業」の名称を使用し、その取組をアピールできます。

## ② 計画策定支援アドバイザーの派遣

- ・一般事業主行動計画を策定しようとする事業主に対して、計画策定支援アドバイザー（社会保険労務士）を派遣し、行動計画の策定を支援

## ③ 「子育て応援優良企業」知事表彰の実施

- ・やまぐち子育て応援企業宣言を行った企業の中で、優れた取組を実施している企業を知事表彰

## 2 ファミリーサポートセンター等総合支援事業

男女労働者の仕事と育児の両立を図り、働きやすい環境を整備するため、地域における育児の相互援助組織であるファミリーサポートセンターを設置する市を支援する。

〔設置市〕13市

## 3 子育て女性等の再就職支援事業

子育て等のため長期間職に就いていない女性や母子家庭の母等に対し、キャリアコンサルティング等の準備講習や託児付きの職業訓練等を実施することにより、働く意欲のある女性の就職を促進する。

### ① 準備講習及び託児付きの職業訓練の実施

- ・準備講習（キャリアコンサルティング、ビジネスマナー等）
- ・職業訓練（受講しやすい時間設定や女性に適した訓練科目）
- ・定員30人（15人×2コース）

### ② 離職者等再就職訓練の定員に母子枠を設定

- ・訓練科目（介護実務、情報ビジネス、経理事務等）
- ・定員60人（1コース当たり3～4人）

## 若者就職支援関連事業

就職支援のためのキャリアカウンセリングを各県民局で実施する。

特に、子育てとの両立支援のため、月1回を「女性相談デー」とし、女性のカウンセラーが女性からの相談に応じます。

## ワーク・ライフ・バランス推進事業

生活の質や労働生産性の向上に向けた長時間労働の抑制や、人生の各段階に応じて多様な働き方を選択できる雇用環境づくりを進め、仕事と生活のバランスのとれた多様な働き方を選択できる社会を築くため、「仕事と生活の調和」の実現に向けた取組を促進する。

### Ⅲ 山口県の働く女性対策

- ① 「ワーク・ライフ・バランス推進研修会」の開催  
・改正育児・介護休業法の説明 等
- ② 多様な働き方の普及啓発  
・社会保険労務士等による出前講座  
・両立推進ハンドブックの作成・配布  
・短時間正社員制度、労働時間短縮促進リーフレットの作成・配布

#### その他

##### 1 山口県中小企業制度融資（子育て支援等環境整備資金）

県と民間金融機関が協調して行う制度融資で、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し届け出た中小企業が、働きやすい雇用環境の整備を図る際、必要な資金を融資します。

|           |                             |                 |  |
|-----------|-----------------------------|-----------------|--|
| 融 資 限 度 額 | 50, 000千円（運転は、20, 000千円を限度） |                 |  |
| 融 資 利 率   | 5 年以内                       | 年1. 6%（年1. 4%）  |  |
|           | 5 年以上                       | 年1. 7%（年1. 5%）  |  |
|           | （ ）は、責任共有制度対象外となるもの         |                 |  |
| 保 証 利 率   | すべて保証付き 年0. 34～1. 76%       |                 |  |
| 融 資 期 間   | 運転                          | 5 年以内（据置期間 1 年） |  |
|           | 設備                          | 10年以内（据置期間 2 年） |  |

※詳しくは、山口県商工労働部経営金融課金融支援班（☎ 083-933-3188）、山口県信用保証協会（☎ 083-921-3090）にお問い合わせください。

##### 2 労働ホットライン

各種労働問題にお応えする労働ホットラインを開設しています。

|         |                            |
|---------|----------------------------|
| 開 設 場 所 | 労働政策課労働情報相談センター            |
| 電 話 番 号 | 083-933-3232               |
| 相 談 員   | 社会保険労務士                    |
| 相 談 料   | 無料                         |
| 相 談 日   | 月曜日～土曜日、9:00～18:00         |
| 相 談 件 数 | 平成20年度 465件                |
| 相 談 内 容 | 賃金、雇用、退職金、労働保険、セクハラ、就業規則 等 |

※ご相談は、メールでも受け付けています。

メールアドレス：roudou@pref.yamaguchi.lg.jp

## やまぐち子育て応援企業一覧（145社）

平成22年2月15日現在

| 事業所の所在地 | 企 業 名                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 下関市（7）  | 株式会社日本無線電機サービス社<br>西中国信用金庫<br>下関唐戸魚市場株式会社<br>特定非営利活動法人さくらんぼ<br>株式会社ひびき精機<br>有限会社エヌ・アルファ<br>有限会社長府メディカルサービス※                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 宇部市（23） | ユウエムジー・エービーエス株式会社<br>医療法人博愛会※<br>宇部紙袋株式会社<br>吉南産業株式会社※<br>高橋産業株式会社※<br>前田産業株式会社※<br>宇部興産株式会社<br>医療法人社団泉仁会<br>三和企業株式会社<br>株式会社宇部情報システム<br>株式会社早川組<br>新光産業株式会社<br>中国電設工業株式会社<br>株式会社今田工務店※<br>吉南運輸株式会社※<br>株式会社ナック※<br>ウペボード株式会社<br>医療法人尾中病院<br>株式会社セントラルサービス※<br>株式会社太陽家具百貨店<br>株式会社宇部興産総合サービス<br>株式会社イタガキ建設コンサルタント<br>株式会社野村工電社                                                                                            |
| 山口市（28） | 石山建設株式会社※<br>財団法人山口県交通安全協会※<br>株式会社宗像建設※<br>株式会社キチナン※<br>株式会社NTT西日本ー山口<br>国立大学法人山口大学<br>東洋ヒューム管株式会社<br>株式会社セイブ電気<br>医療法人仁保病院<br>医療法人鶴翔会 内田歯科医院<br>有限会社久富工務店<br>有限会社岡部造園<br>有限会社ティー・ゾーン<br>株式会社三戸建設※<br>株式会社人事情報システム<br>医療法人仁誠会長崎歯科医院※<br>山口県厚生農業協同組合連合会<br>株式会社M I H O R I<br>株式会社山口公衆衛生協会※<br>株式会社岸田時計店<br>株式会社山口松樹園<br>ふくなが歯科医院<br>熊野舗道工業株式会社<br>山口大学生生活協同組合<br>医療法人英知会原田内科胃腸科医院<br>学校法人コア学園<br>有限会社尾中鉄工所<br>池田建設工業株式会社※ |
| 萩市（3）   | 黒瀬建設株式会社<br>松村建設株式会社※<br>有限会社松陰堂印刷所                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 防府市（5）  | 有限会社ビジネススクール・オカモト<br>株式会社サンマート<br>村田株式会社※<br>大門通信株式会社<br>株式会社丸久                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 下松市（6）  | 鋼鉄工業株式会社<br>有限会社清瀬ホーム<br>株式会社日立プラントメカニクス<br>ドックサービス株式会社<br>日立交通テクノロジー株式会社<br>山口ネットワークス株式会社                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

### Ⅲ 山口県の働く女性対策

| 事業所の所在地    | 企 業 名                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                            |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 岩国市 (26)   | 勝井建設株式会社※<br>株式会社藤村組※<br>岩国建設業協同組合※<br>株式会社松本組※<br>株式会社長野総合建築事務所<br>有限会社藤井建設<br>末岡建設株式会社<br>有限会社タケシマ<br>株式会社時寛工業<br>株式会社ファンキーモモ<br>株式会社岩国機工<br>藤井汽缶工業株式会社<br>株式会社森野組 | 日照幼稚園<br>株式会社太昭組※<br>平井工業有限会社※<br>株式会社丸吉商店※<br>株式会社日野組<br>株式会社エムエスシー<br>安本建設株式会社<br>株式会社共同建設<br>株式会社角川建設<br>株式会社ボスコ<br>株式会社くるとん<br>有限会社環境サービス<br>株式会社森重木工所 |
| 光市 (8)     | 簡井建設株式会社※<br>株式会社異設計コンサルタント<br>特定非営利活動法人浜木綿<br>株式会社川畑建設                                                                                                              | 株式会社山口県ソフトウェアセンター※<br>有限会社古谷組<br>株式会社三知<br>シルトロニック・ジャパン株式会社※                                                                                               |
| 長門市 (4)    | ナカケン株式会社<br>有限会社北長門                                                                                                                                                  | 有限会社伊乃正<br>安藤建設株式会社                                                                                                                                        |
| 柳井市 (4)    | 有限会社自然産農マーケット<br>河本設備工業株式会社                                                                                                                                          | 三新化学工業株式会社<br>株式会社宝計機製作所                                                                                                                                   |
| 美祢市 (5)    | エイ・ケイ ロイヤルホームズ株式会社<br>吉田商事有限会社<br>有限会社クリンテックサービス                                                                                                                     | 秋山建設株式会社<br>高山産業株式会社                                                                                                                                       |
| 周南市 (16)   | 洋林建設株式会社<br>株式会社シマヤ<br>周南システム産業株式会社<br>三和建設株式会社※<br>社団法人徳山医師会※<br>有限会社アライ※<br>有限会社周南クリーニング<br>有限会社ルビー美容室                                                             | 株式会社ピークルーエッセ<br>有限会社フローレ<br>コバレントマテリアル徳山株式会社<br>土居冷機工業株式会社※<br>社会福祉法人白鳩学園<br>アキタ建設株式会社<br>株式会社はつもみぢ<br>富士工業株式会社                                            |
| 山陽小野田市 (7) | 有限会社オノダテクノサービス※<br>西部石油株式会社<br>西日本医療サービス株式会社<br>株式会社吉田興産                                                                                                             | 小野田商業開発株式会社※<br>嶋田工業株式会社<br>有限会社にい酒店                                                                                                                       |
| 周防大島町 (1)  | 大野工業株式会社※                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                            |
| 上関町 (2)    | 株式会社浜田組※                                                                                                                                                             | 株式会社イワキ                                                                                                                                                    |

※印は、第2回目の届出があった企業

(掲載は、届出順)

## IV 働く女性のための窓口



## IV 働く女性のための窓口

### 労働に関する相談

| 名 称                                    | 所在地（郵便番号・住所）                           | 電話番号                                   |
|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| 山口県労働政策課<br>(労働情報相談センター)<br>(労働ほっとライン) | 753-8501 山口市滝町1-1<br>※社会保険労務士が対応いたします。 | (083) 933-3210<br>933-3216<br>933-3232 |
| 岩 国 県 民 局                              | 740-0016 岩国市三笠町1-1-1                   | (0827) 29-1506                         |
| 柳 井 県 民 局                              | 742-0031 柳井市南町3-9-3                    | (0820) 24-0250                         |
| 周 南 県 民 局                              | 745-0004 周南市毛利町2-38                    | (0834) 33-6441                         |
| 宇 部 県 民 局                              | 755-0033 宇部市琴芝町1-1-50                  | (0836) 38-2116                         |
| 下 関 県 民 局                              | 751-0823 下関市貴船町3-2-1                   | (083) 235-8791                         |
| 萩 県 民 局                                | 758-0041 萩市江向河添沖田531-1                 | (0838) 21-0051                         |

### 賃金不払、解雇、労働時間、安全衛生、労働保険、労働条件に関する相談

| 名 称                         | 所在地（郵便番号・住所）                               | 電話番号           |
|-----------------------------|--------------------------------------------|----------------|
| 山 口 労 働 局<br>(総合労働相談コーナー)   | 753-8510 山口市巾原町6-16<br>山口地方合同庁舎2号館 総務部企画室内 | (083) 995-0398 |
| 下関労働基準監督署<br>(下関総合労働相談コーナー) | 750-8522 下関市東大和町2-5-15                     | (083) 266-5476 |
| 宇部労働基準監督署<br>(宇部総合労働相談コーナー) | 755-0044 宇部市新町10-33 宇部地方合同庁舎               | (0836) 31-4500 |
| 徳山労働基準監督署<br>(徳山総合労働相談コーナー) | 745-0844 周南市速玉町3-41                        | (0834) 21-1788 |
| 下松労働基準監督署<br>(下松総合労働相談コーナー) | 744-0022 下松市末武下中筋潮入617-3<br>※女性相談員がいます。    | (0833) 41-1780 |
| 岩国労働基準監督署<br>(岩国総合労働相談コーナー) | 740-0027 岩国市中津町2-15-10                     | (0827) 24-1133 |
| 山口労働基準監督署<br>(山口総合労働相談コーナー) | 753-0088 山口市巾原町6-16<br>山口地方合同庁舎1号館         | (083) 922-1238 |
| 萩労働基準監督署<br>(萩総合労働相談コーナー)   | 758-0074 萩市平安古町599-3 萩地方合同庁舎               | (0838) 22-0750 |
| 山陽小野田総合労働相談コーナー             | 756-0057 山陽小野田市大字西高泊1261-1                 | (0836) 84-8540 |

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、女性労働問題

| 名 称                  | 所在地（郵便番号・住所）                          | 電話番号           |
|----------------------|---------------------------------------|----------------|
| 山口労働局<br>雇用均等室       | 753-8510 山口市中河原町6-16<br>山口地方合同庁舎1号館   | (083) 995-0390 |
| (財)21世紀職業財団<br>山口事務所 | 753-0072 山口市大手町7-4<br>K R Y山口放送支社ビル3階 | (083) 923-2041 |

助成金・給付制度

| 名 称            | 所在地（郵便番号・住所）                        | 電話番号           |
|----------------|-------------------------------------|----------------|
| 山口労働局<br>職業安定課 | 753-8510 山口市中河原町6-16<br>山口地方合同庁舎2号館 | (083) 995-0380 |
| 山口労働局<br>職業対策課 | 753-8510 山口市中河原町6-16<br>山口地方合同庁舎2号館 | (083) 995-0383 |

求人・求職・雇用保険

| 名 称       | 所在地（郵便番号・住所）                 | 電話番号           |
|-----------|------------------------------|----------------|
| 山口公共職業安定所 | 753-0064 山口市神田町1-75          | (083) 922-0043 |
| 下関公共職業安定所 | 751-0823 下関市貴船町3-4-1         | (083) 222-4031 |
| 大和町庁舎     | 750-0066 下関市東大和町2-3-6        | (083) 266-4151 |
| 宇部公共職業安定所 | 755-8609 宇部市北琴芝2-4-30        | (0836) 31-0164 |
| 防府公共職業安定所 | 747-0801 防府市駅南町9-33          | (0835) 22-3855 |
| 萩公共職業安定所  | 758-0074 萩市平安古町599-3 萩地方合同庁舎 | (0838) 22-0714 |
| 長門分室      | 759-4101 長門市東深川1324-1        | (0837) 22-8609 |
| 徳山公共職業安定所 | 745-0866 周南市大字徳山7510-8       | (0834) 31-1950 |
| 下松公共職業安定所 | 744-0017 下松市東柳1-6-1          | (0833) 41-0870 |
| 岩国公共職業安定所 | 740-0022 岩国市山手町1-1-21        | (0827) 21-3281 |
| 柳井公共職業安定所 | 742-0031 柳井市南町2-7-22         | (0820) 22-2661 |

## IV 働く女性のための窓口

### パートタイム労働（求人・求職）

| 名 称      | 所在地（郵便番号・住所）                      | 電話番号           |
|----------|-----------------------------------|----------------|
| 下関パートバンク | 750-0025 下関市竹崎町4-4-8<br>シーモール下関1階 | (083) 231-8189 |

### 子育て中の就職相談等

| 名 称      | 所在地（郵便番号・住所）                        | 電話番号           |
|----------|-------------------------------------|----------------|
| マザーズサロン  | 751-0823 下関市貴船町3-4-1<br>下関公共職業安定所   | (083) 222-4031 |
| マザーズコーナー | 755-8609 宇部市北琴芝2-4-30<br>宇部公共職業安定所  | (0836) 31-0164 |
|          | 753-0064 山口市神田町1-75<br>山口公共職業安定所    | (083) 922-0043 |
|          | 745-0866 周南市大字徳山7510-8<br>徳山公共職業安定所 | (0834) 31-1950 |

### 母子家庭等に対する就業に関する支援及び生活全般にわたる相談・助言など

| 名 称                 | 所在地（郵便番号・住所）                         | 電話番号           |
|---------------------|--------------------------------------|----------------|
| 山口県母子家庭等就業・自立支援センター | 753-0054 山口市富田原町4-58<br>山口県母子福祉センター内 | (083) 923-2490 |

### 若者・Uターンの就職相談等

| 名 称        | 所在地（郵便番号・住所）          | 電話番号           |
|------------|-----------------------|----------------|
| 若者就職支援センター | 754-0014 山口市小郡高砂町1-20 | (083) 976-1145 |

### 一定期間無業の状態にある若者の職業的自立のための総合相談等

| 名 称               | 所在地（郵便番号・住所）                        | 電話番号           |
|-------------------|-------------------------------------|----------------|
| うべ若者サポートステーション    | 755-0029 宇部市新天町1-2-36<br>まちづくりプラザ3階 | (0836) 36-6666 |
| ほうふ若者サポートステーション   | 747-0035 防府市栄町1-1-17                | (0835) 28-3808 |
| しゅうなん若者サポートステーション | 745-0071 周南市岐山通り1-4 周南市市民館内         | (0834) 27-6270 |

## 技能の習得

| 名 称                         | 所在地（郵便番号・住所）          | 電話番号           |
|-----------------------------|-----------------------|----------------|
| 東部高等産業技術学校                  | 745-0827 周南市瀬戸見町15-1  | (0834) 28-2233 |
| 西部高等産業技術学校                  | 752-0922 下関市千鳥ヶ丘町21-3 | (083) 248-3505 |
| 雇用・能力開発機構<br>山口職業能力開発促進センター | 753-0861 山口市矢原1284-1  | (083) 922-1948 |

## 女性労働者のための施設

| 名 称                                | 所在地（郵便番号・住所）           | 電話番号           |
|------------------------------------|------------------------|----------------|
| 下関市勤労婦人センター                        | 751-0834 下関市山の田東町4-13  | (083) 253-2518 |
| 宇部市働く婦人の家<br>(宇部市男女共同参画センター・フォーユー) | 755-0033 宇部市琴芝町1-2-5   | (0836) 33-4004 |
| 山口市働く婦人の家                          | 753-0056 山口市湯田温泉5-1-1  | (083) 921-1929 |
| 岩国市働く婦人の家                          | 740-0004 岩国市昭和町1-12-16 | (0827) 22-0490 |

## 育児の支援

| 名 称                    | 所在地（郵便番号・住所）                                 | 電話番号           |
|------------------------|----------------------------------------------|----------------|
| 下関市ファミリー<br>サポートセンター   | 750-0009 下関市上田中町1-16-1<br>下関市立「ひかり童夢」内       | (083) 233-7632 |
| 宇部ファミリー・<br>サポート・センター  | 755-0033 宇部市琴芝町1-2-5<br>宇部市男女共同参画センター・フォーユー内 | (0836) 35-7608 |
| 山口ファミリー・<br>サポート・センター  | 753-0056 山口市湯田温泉5-1-1<br>山口県婦人教育文化会館内        | (083) 928-4150 |
| 小郡ファミリー・<br>サポート・センター  | 754-0002 山口市小郡下郷1437-6<br>山口市社会福祉協議会小郡支部内    | (083) 973-2020 |
| 秋穂ファミリー・<br>サポート・センター  | 754-1101 山口市秋穂東6570<br>山口市社会福祉協議会秋穂支部内       | (083) 984-2549 |
| 阿知須ファミリー・<br>サポート・センター | 754-1277 山口市阿知須2740番地<br>山口市社会福祉協議会阿知須支部内    | (0836) 66-2000 |
| 徳地ファミリー・<br>サポート・センター  | 747-0231 山口市徳地堀1684-1<br>山口市社会福祉協議会徳地支部内     | (0835) 52-0100 |
| はぎファミリー・<br>サポート・センター  | 758-0041 萩市大字江向510番地<br>萩市福祉支援センター内          | (0838) 24-0530 |

## IV 働く女性のための窓口

|                     |                                          |                |
|---------------------|------------------------------------------|----------------|
| 防府市ファミリーサポートセンター    | 747-0035 防府市栄町1-5-1<br>ルルサス防府内           | (0835) 26-5522 |
| 下松市ファミリーサポートセンター    | 744-0011 下松市西豊井1033-1<br>下松児童福祉センター内     | (0833) 45-5550 |
| 岩国ファミリーサポートセンター     | 740-0013 岩国市桂町2-6-1<br>岩国市こども館内          | (0827) 29-2015 |
| ひかりファミリー・サポート・センター  | 743-0011 光市光井2-2-1<br>光市総合福祉センター・あいぱーく光内 | (0833) 74-3016 |
| 長門市ファミリーサポートセンター    | 759-4101 長門市東深川1316-3<br>長門建設業会館1階       | (0837) 23-1011 |
| やないファミリーサポートセンター    | 742-0035 柳井市中央2-17-17<br>益邑ビル内           | (0820) 23-0668 |
| ファミリーサポートセンターみね     | 759-2212 美祢市大嶺町東分283-1<br>美祢市社会福祉協議会内    | (0837) 52-5222 |
| 周南市ファミリーサポートセンター    | 745-0025 周南市築港町13-15<br>周南市子育て交流センター内    | (0834) 32-8191 |
| 山陽小野田市ファミリーサポートセンター | 757-8634 山陽小野田市大字鴨庄94<br>山陽総合事務所2階       | (0836) 72-0651 |

### やまぐち緊急サポートネットワークについては

| 名 称               | 所在地（郵便番号・住所）                     | 電話番号           |
|-------------------|----------------------------------|----------------|
| 特定非営利活動法人チャイルド・ケア | 740-0032 岩国市尾津町2-7-1<br>岩国中央幼稚園内 | (0827) 34-5666 |

〈MEMO〉

---

編集・発行 山口県商工労働部労働政策課  
〒753-8501 山口市滝町1番1号  
(083) 933-3221  
<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15900/index/>  
2010年3月発行

---



2011

おいでませ! 山口国体  
おいでませ! 山口大会

君の一生けんめいにしたい



しっかり聞いて