

~男女ともに働きやすい雇用環境の整備に取り組んでいます~

岡山労働局雇用均等室のご案内

法律に基づく指導や、法律の説明会などの開催をしています。

労働者や事業主の方々からの男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法についての相談を受けています。



岡山労働局雇用均等室

〒700-8611
岡山市北区下石井 1-4-1
岡山第2合同庁舎3階

TEL 086-224-7639
FAX 086-224-7693

岡山労働局ホームページ
<http://okayama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>



職場における男女の機会均等の確保のために

■男女雇用機会均等法の概要

●性別を理由とする差別の禁止

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について性別を理由とする差別を禁止しています。

●間接差別の禁止

●妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産・産休を取得したことなど厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇や労働契約の更新をしないことなどの不利益取扱いを禁止しています。

●職場におけるセクシュアルハラスメント対策

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないという方針や行為者への厳正な対処方針、相談窓口の設置、プライバシー保護措置など、セクシュアルハラスメント対策を講ずる義務があります。

●母性健康管理措置

妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する以下の措置を事業主に義務付けています。

- ①妊娠婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保
- ②妊娠婦が医師等から指導を受けた場合の勤務時間変更や勤務の軽減等の措置

●ポジティブ・アクションをすすめましょう



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

女性に活躍してもらいたいと思っても、職場での理解を得られない、女性自身が退職してしまう等、能力のある女性がうまく育たないという問題はありませんか？

ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者に格差が生じている場合に、このような差の解消を目指して、女性の能力発揮を図るために個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組です。

■ポジティブ・アクション情報ポータルサイト <http://www.positiveaction.jp/>

ステップ1

まずは、自社の状況を分析し、問題点を見つめましょう

ステップ2

女性の採用拡大、職域拡大、管理職への登用、勤続年数の伸長、職場環境・風土の改善に向けて、具体的な取組計画の作成をしましょう

ステップ3

具体的な取組を実施しましょう

ステップ4

具体的な取組の成果を点検し、見直しましょう

男女ともに働きやすい職場になり、労働意欲や生産性が向上し、企業経営や企業イメージにプラスになります。

■詳細は、厚生労働省 均等法で検索してください。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/kouyoukintou/danjokintou/index.html

こんな場合は、雇用均等室にご相談ください。

労働者の方

- ・男性だからという理由で採用を断られた。
- ・女性は営業に配置してもらえない。
- ・つわりがひどいが仕事を休ませてもらえない。
- ・妊娠を理由に退職を迫られている。
- ・上司からセクハラを受けている。

事業主の方

- ・「女性販売員募集」は均等法違反か？
- ・女性を深夜業に就けてもいいのかな？
- ・セクシュアルハラスメント防止の対策はどうしたらよいか。
- ・妊娠した女性労働者が勤務時間短縮を希望しているが、どう対応すればいいか。



職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方は、専門の指導員による相談制度もあります。安心してご相談ください。



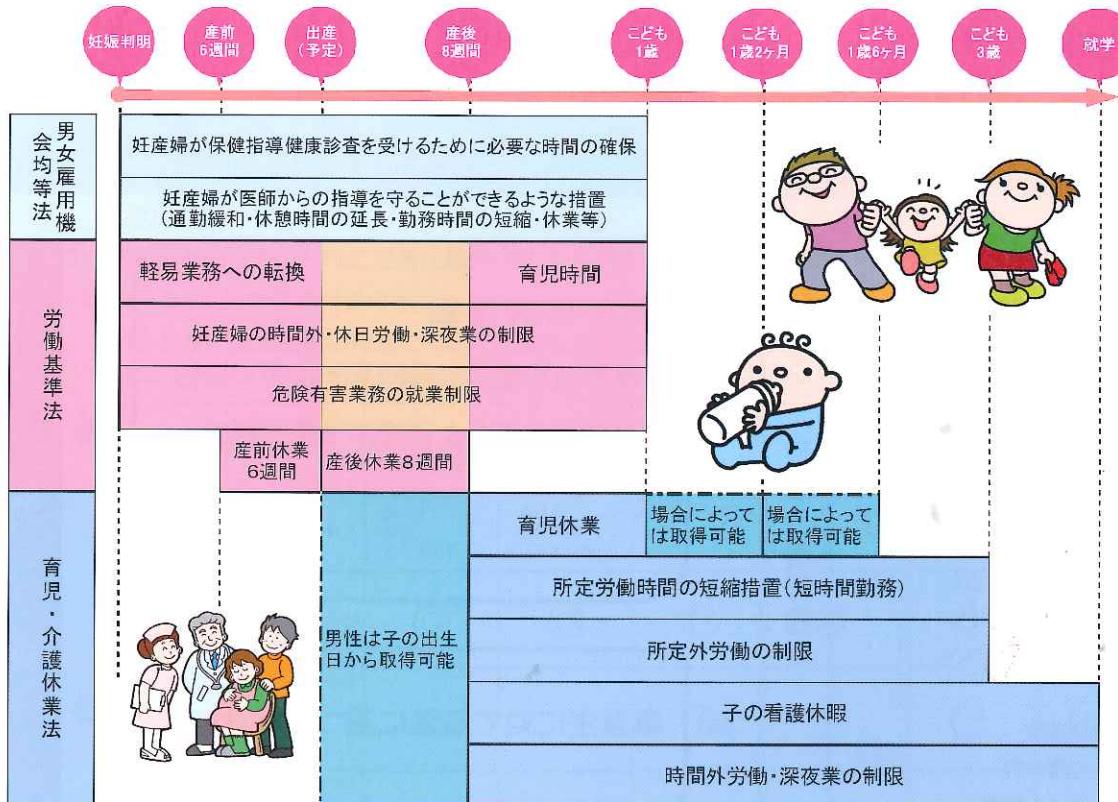
両立支援キャラクター「両立するべえ」

仕事と家庭の両立支援のために

■育児・介護休業法の概要

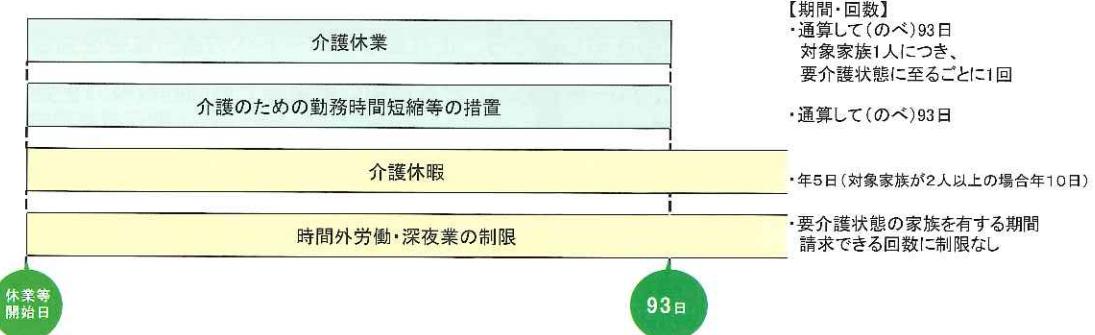
育児・介護休業法では、仕事と家庭の両立ができるよう、休業や勤務時間短縮等の措置などについて定めています。

【育児休業制度等】



育児休業	労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間(子が1歳を超えて休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができます。
短時間勤務	事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。
所定外労働の制限	3歳未満の子を養育する労働者は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をしないことを請求できます。
子の看護休暇	小学校入学までの子を養育する労働者は、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の世話や予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇を取得することができます。
時間外労働の制限	小学校就学前の子を養育する労働者は、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をしないことを請求できます。
深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する労働者は、深夜において労働しないことを請求できます。

【介護休業制度等】



介護休業	労働者は、対象家族(配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居し扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫)1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができます。
勤務時間短縮等の措置	事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者のために、①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ④介護費用の援助措置
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば10日まで、介護のために休暇を取得することができます。
時間外労働の制限	要介護状態の家族を有する労働者は、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をしないことを請求できます。
深夜業の制限	要介護状態の家族を有する労働者は、深夜において労働しないことを請求できます。



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク
(愛称:トモニン)

■改正次世代育成支援対策推進法の概要(平成27年4月1日全面施行)

次世代育成支援対策推進法により、仕事と子育ての両立を図るために**一般事業主行動計画**を策定することが、事業主に求められています(労働者数100人以下の企業は努力義務)。

行動計画に掲げた目標を達成したこと等の要件を満たせば、子育てしやすい企業として、都道府県労働局長の認定(くるみん認定、プラチナくるみん認定)を受けることができます。



●一般事業主行動計画とは?

従業員が仕事と子育ての両立をしやすい職場づくりのため、企業が今後取り組む目標や対策を定めるものです。

●認定とは?メリットは?

認定を受けると、認定マーク「くるみん」「プラチナくるみん」を会社案内や求人広告、自社の商品等に表示することができ、働きやすい企業、社員を大事にする企業であるとアピールできます。企業のイメージアップや、優秀な人材の確保等が期待できます。

■育児・介護休業等

- ・詳細は、[厚生労働省 育児介護](#)で検索してください。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>
- ・「育児・介護休業規程」の例は、岡山労働局ホームページからダウンロードできます。
<http://okayama-roundoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/okayama-roundoukyoku/seido/ikuji/ikuji07.doc>

■次世代育成支援

- ・詳細は、[厚生労働省 次世代法](#)で検索してください。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>



■両立支援に取り組む企業や働く方をサポートするサイトがあります。

「両立支援のひろば」(サイトの名称は変更される可能性があります)
<http://www.ryouritsu.jp>

こんな場合は、雇用均等室にご相談ください。

労働者の方

- ・契約社員でも育児休業が取れるの?
- ・育児休業を取らせてもらえない。
- ・子どもの病気で仕事を休まなきゃ。
- ・家族が倒れたけど仕事を休めない。
- ・就職活動中だけど、「くるみん」って何のマークだろう?



事業主の方

- ・育児休業はいつまで休ませたらいいのか?
- ・育児・介護休業規定を作りたいが…
- ・社員から介護休暇を取りたいと言われたが…。
- ・子育て支援はしたいが、一般事業主行動計画とはどういうものか?
- ・「くるみん」マークを取りたいなあ。



一般事業主行動計画の策定については、専門の指導員がアドバイスを行っていますので、お気軽にご相談ください。



パートタイム労働者の待遇の改善のために

短時間正社員制度キャラクター
「ハーモ」と「モニー」

■改正パートタイム労働法の概要(平成27年4月1日施行)

パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者は、「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」です。

●パートタイム労働者を雇用する事業主は

- 雇い入れの際、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」を文書等で明示しなければなりません。

労働条件通知書の様式例: <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakujouhou-1190000-Kyoukintoujidoukateikyoku/0000062317.pdf>

- パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明しなければなりません。また、パートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇の決定に当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

- 正社員との均衡のとれた待遇を確保しなければなりません。

<パートタイム労働者の待遇の原則>

パートタイム労働者の待遇について、通常の労働者との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません。

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、		賃金		教育訓練		福利厚生	
職務内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の仕組みや 運用など (人事異動の有無及 び範囲)	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な 能力を付与するも の	左以外のもの (キャリアアップのため の訓練等)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (産休休暇、社宅 の貸与等)
①通常の労働者と同視すべき短時間労働者	同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容が同じ短時 間労働者	同じ	△	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容も異なる短 時間労働者	異なる	△	—	△	△	○	—
		△	—	△	△	○	—

◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止（義務）

○…実施義務、配慮義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

- 正社員への転換を推進する措置(①～④のいずれか)を講じなければなりません。

- 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パートタイム労働者に周知する。
- 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- パートタイム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。
- その他通常の労働者への転換を推進するための措置

■ 詳細は、[厚生労働省 パート法](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html)で検索してください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>

■ パートタイム労働者の人事管理やキャリアアップに役立つ「パート労働ポータルサイト」をご利用ください。<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

こんな場合は、雇用均等室にご相談ください。

パート労働者の方

- 労働条件を明示してもらっていない。
- 正社員と同じ仕事をしているはずなのに給料が全然違う…。
- パートで働いてきたが、同じ会社で正社員になりたい。

事業主の方

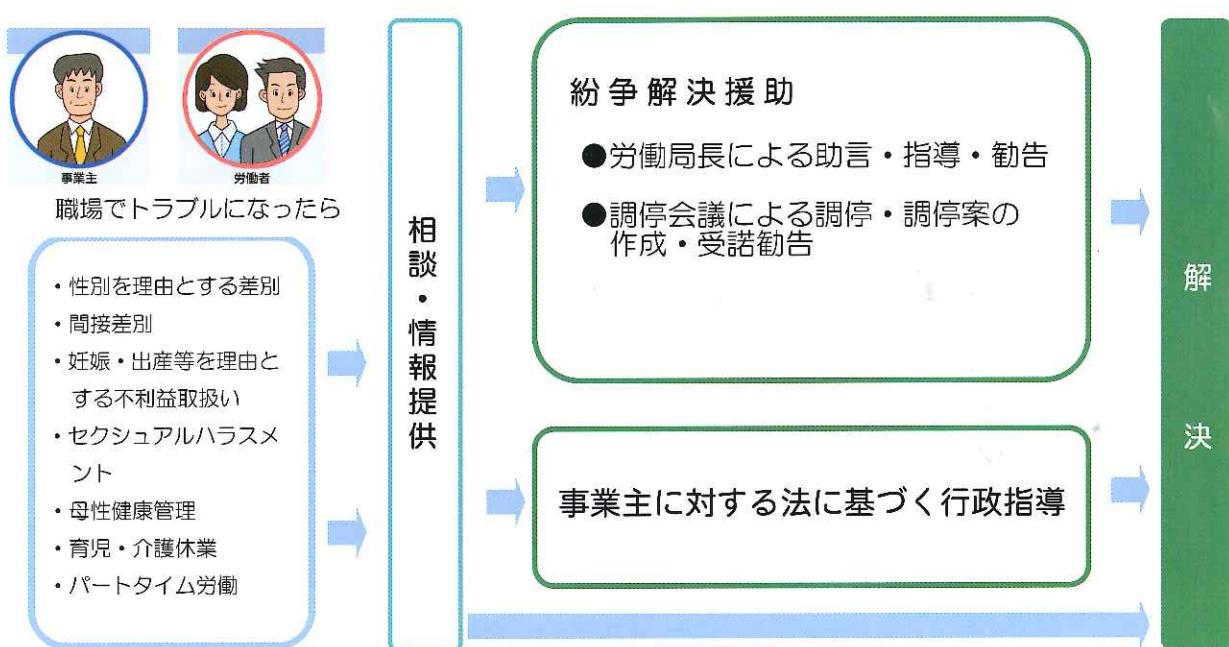
- パートに労働条件を明示する方法は？
- 正社員と同様に仕事をしているパートをきちんと評価したい。
- 正社員登用制度を導入したいが、方法がわからない。

パートタイム労働者と正社員との均衡待遇については、専門のコンサルタントが事業所を訪問してアドバイスを行っていますのでご相談ください。

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にかかる トラブルの解決援助について

雇用均等室では、労働者と事業主との間で男女均等取扱い等、育児・介護休業及びパートタイム労働者の雇用管理等について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。

相談から解決までの流れ



※ 雇用均等室に援助を申し出たことによる不利益取扱いは、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で禁止されています。

このようなトラブルは起こっていませんか？

- ★男性と同じ仕事をしているのに女性は昇進が遅い
- ★妊娠を上司に報告したら、退職を勧められた
- ★つわりで、たびたび休んでいたら、退職するように言われた
- ★上司からのセクハラを会社に申し出たのに何もしてくれない
- ★育児休業から復帰しようとしたら、不況で仕事がないという理由で自分だけ解雇と言われた
- ★育児のための短時間勤務制度の利用を申し出たら、正社員からパートへの身分変更を強要された
- ★正社員と就業の実態が同じなのに、パートであることを理由に賃金等で差別的取扱いを受けている
- ★正社員への転換制度はあるが特定のパートにしか声をかけてもらえない

職場においてこのようなトラブルがありましたら、
岡山労働局雇用均等室へご相談ください。

