



いきいきと働くために

①いろいろな働き方

これまでの社会では、最初に就職したら一つの会社で正社員として定年まで働く「終身雇用」のスタイルが一般的と思われてきました。しかし、社会経済情勢やライフスタイルの変化に伴い働き方の幅は広がっています。自分らしいワーク・ライフ・バランス (P.38参照) を考え、充実した生活を送ることが大切です。

●働き方のちがい

区分	正社員 (フルタイム・無期雇用労働)	契約社員 (有期雇用労働)	パート社員 (パートタイム労働)	派遣労働者	請負 (個人で仕事を請け負う場合)
収入形態	賃金 (給与)				請け負った仕事ごとの報酬
労働条件	一般的に、フルタイムで勤務し、月給制が多く、定期昇給があり、ボーナスや退職金等も支払われることが多い。	月給制あるいは日給制となるケースが比較的多い。また、フルタイムでの勤務が比較的多い。	同一事業主に雇用される通常の労働者よりも所定労働時間が短い。一般的に時間あたりの賃金(時間給)となることが多い。	派遣の形態によりさまざま。	自営業となるため労働条件はない。
雇用期間	期間の定めがなく、定年まで雇われることが多い。	期間が定められている。	期間が定められていることが多い。	期間が定められていることが多い。(雇用期間と派遣期間は違う場合があります。)	

●働き方が変わるテレワーク

テレワーク=tele (離れた場所) とwork (働く) を組み合わせた造語

PCやスマホなどのICT (情報通信技術) を使って、職場から離れた場所 (自宅、移動中など) であっても職場にいるのと変わりなく仕事をする働き方。



メリット

- ・通勤時間短縮
- ・自分の時間がより多く持てる
- ・居住地に関係なく仕事ができる



デメリット

- ・自分で時間の管理をしなければならない
- ・情報漏洩の危険性
- ・コミュニケーション不足になりやすい

出典：(一社) 日本テレワーク協会
「テレワーク川柳」

田舎でも
本社勤務のチャンス来た

テレワーク川柳
令和三年度 グランプリ賞

●パートタイム・有期雇用労働

パートタイム・有期雇用労働者は、雇用者の約4割を占めています。

しかし、賃金などの待遇が働き方等に見合っていないなどの問題があり、パートタイム・有期雇用労働者の不合理な待遇差をなくすため、パートタイム労働者に適用していた「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」の対象を有期雇用労働者にも広げ、令和2年4月1日から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)」が改正施行されました。

この法律では、同じ会社に勤務する正社員(フルタイム無期雇用労働者を含む)の1週間の所定労働時間より短時間で勤務する方、及び、期間の定めのある労働契約を締結している方が対象です。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「準社員」「契約社員」など、呼び方に関係なく、法律の定義に該当すれば対象となります。

●自分の労働条件を知ろう！

労働基準法では、すべての労働者を雇い入れる時、労働条件を明らかにした書面を交付するよう使用者に義務づけています。また、これに加え、パートタイム・有期雇用労働法では短時間・有期雇用労働者に「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても書面の交付等により明示することを義務付けています。

- 雇い入れ時、賃金や教育訓練などの、制度説明が使用者に義務付けられています。
- 労働者は雇い入れられた後に、使用者に通常の労働者との待遇差の内容やその理由について説明を求めることができます。
- 労働者からの相談に対応する窓口等の体制の整備をすることが使用者に義務付けられています。
- 通常の労働者へ転換するチャンスを整えるよう、使用者に義務付けられています。
- パートタイム・有期雇用労働法以外にも、労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等が適用されます。

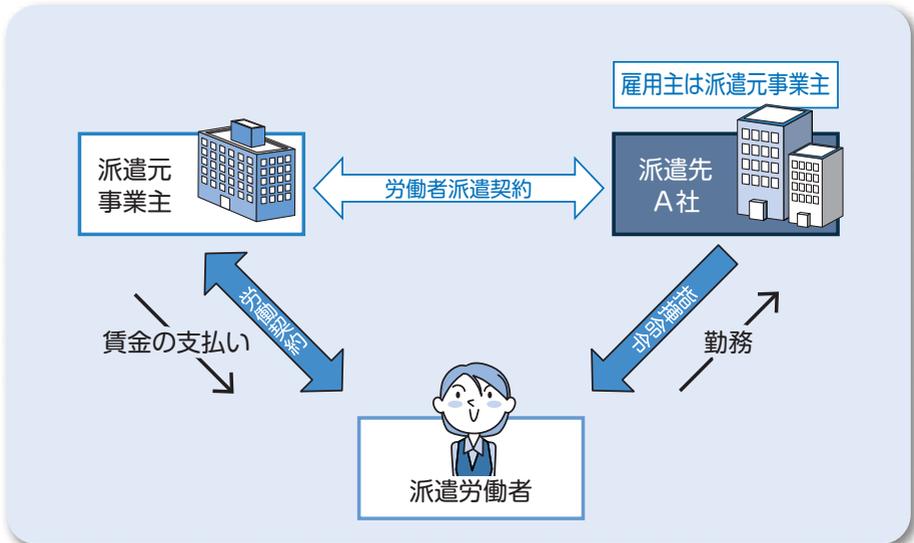
●他にもこんな制度が適用になります。

労 災 保 険	仕事上のケガや病気、通勤途上での災害についての治療費や休業補償などを受けることができます。
雇 用 保 険	要件を満たせば対象となります。
健 康 保 険 厚生年金保険	勤務時間及び勤務日数が正規の労働者の3 / 4以上であれば、対象となります。
健 康 診 断	労働契約が1年未満となっておらず、1週間の労働時間が正規の労働者の3 / 4以上であれば、雇入時健康診断・定期健康診断ともに対象となります。

「パートタイム・有期雇用労働法」に関するお問い合わせ先は

島根労働局雇用環境・均等室（☎0852-31-1161）

はけんろうどう
●派遣労働



- 労働者と労働契約を結ぶのは、雇用主である派遣元事業主です。
- 賃金を支払うのは、派遣元事業主です。
- 仕事をする勤務先は、派遣先のA社です。
- 仕事上の指揮命令を行うのは、派遣先のA社です。

「請負」には、請負会社に雇用されて、仕事の発注元から請け負った業務を行う場合と、雇用関係（労働契約）はなくて自営業（事業主）として個人で仕事を請け負う場合の2パターンあります。

- 請負会社に雇用されて、仕事の発注元に出かける場合には、発注元から指揮命令を受けることはありません。（指揮命令は請負会社の管理者が行います。）
- 個人で仕事を請け負う場合には、同じく発注元から指揮命令は受けることはなく、納期までに自分の作業計画（裁量）で行えばよいこととなります。また、明確に請負業務であると認められる場合は、労働者ではなく個人自営業者であり、労働者に適用される労働基準法の対象外になり、原則として労災保険（※）や雇用保険等も受けられません。
（※）労災保険については、一定の手続き（特別加入制度への加入）により、受けられる場合もあります。
- 契約が「請負契約」として行われていても、時間拘束や指揮命令の実態によっては、「労働者派遣契約」に該当し、労働者派遣法の適用を受けることもあります。

「労働者派遣」に関するお問い合わせ先は

島根労働局職業安定課（☎0852-20-7017）

注目!

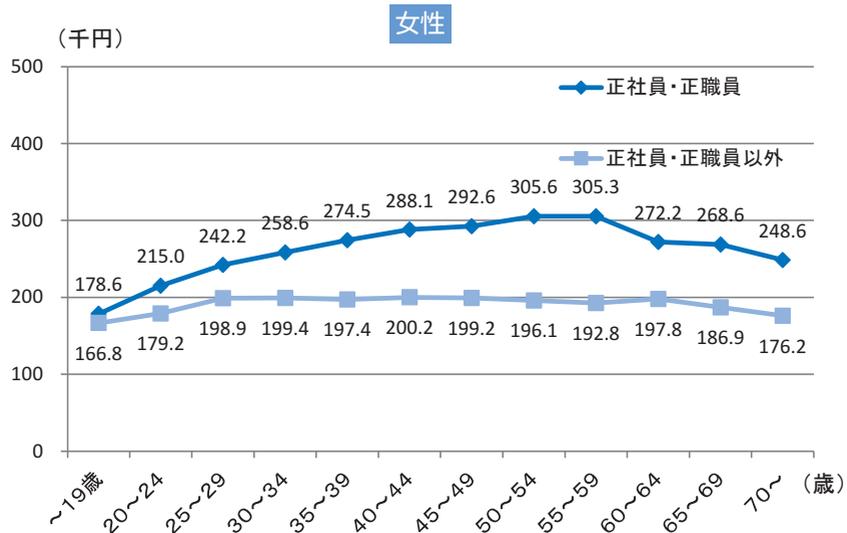
同一労働同一賃金に向けて

2020年4月1日から、同一企業で働く通常の労働者と非正規雇用労働者(パートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者)との間の不合理な待遇の差をなくし、同一労働同一賃金の実現に向けて、関係法令等が改正され、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法、パートタイム・有期雇用労働指針として施行されています。改正点は次のとおりです。

1. 不合理な待遇差の禁止
通常の労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。同一労働同一賃金ガイドライン（指針）で、不合理な待遇差を例示しています。
2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
事業主は、非正規雇用労働者から、待遇に関して説明を求められた場合、「通常の労働者との待遇差の内容や理由」などについて、説明することが義務付けられました。
3. 裁判外紛争解決手続行政（行政ADR※）等の規定の整備
行政が行う指導等及びADRの対象範囲や対象となる事項が拡大されました。

※行政ADR：会社（使用者）と労働者の間の紛争を裁判せず解決する手続き

正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金比較 〔雇用形態、性、年齢階層別の1か月分の賃金（時間外手当は除く）〕



資料出所：厚生労働省 令和3年賃金構造基本統計調査（全国）

② 「働きやすい職場」であるために

●母性保護・母性健康管理

母性保護など

出産等、母性保護や母性健康管理に関しても労働基準法や男女雇用機会均等法では様々な規定が設けられています。

これらの規定は正社員、派遣社員、パートタイム労働者など「働き方」を問わずすべての女性労働者に適用されます。

(例) 生理休暇、産前産後休業、育児時間、母性健康管理の措置（妊産婦通院休暇やつわりなどの症状がある場合の休業等）

●育児・介護支援

「育児・介護休業法」

仕事と家庭生活の両立を図りながら、働き続けられるよう、育児・介護休業や育児・介護のための勤務時間の短縮等の措置を定めた法律であり、**男女とも対象**です。法律に基づき労働者が利用できる制度には、次のようなものがあります。

- * **育児休業、介護休業**……………一定期間、育児や家族介護に専念するための休業
- * **子の看護休暇、介護休暇**……………子どもの急な病気などまたは要介護状態の家族の通院に付き添うなどのための休暇時間単位ですべてが可能
- * **育児のための短時間勤務制度**……………子が3歳に達するまで希望する期間、1日原則6時間の短時間勤務が可能
- * **育児のための所定外労働の制限**……………子が3歳に達するまで希望する期間、所定外労働の免除が可能
- * **介護のための短時間勤務制度等の措置**……………家族介護のために短時間勤務や時差出勤など事業主が定めた制度の利用が可能
- * **介護のための所定外労働の制限**……………家族介護を行う期間、所定外労働の免除が可能
- * その他、仕事と家庭生活を両立するために時間外労働や深夜業を制限する制度などがあります。
- * これらの制度の取得を申し出たことや、実際に取得したことを理由とする不利益な取扱いを禁止しています。

改正育児・介護休業法が令和4年4月から段階的に施行されています

- 1 育児休業の分割取得…子が1歳までの間に2回まで分割取得できます。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備…
研修、相談窓口の設置、取得事例の収集・提供、制度と取得促進に関する方針の周知のいずれかを事業主は行う必要があります。
- 3 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました。
- 4 育児休業取得状況の公表が、常時雇用する労働者1,000人超の事業主の義務になります。(令和5年4月から)



《父親の育児休業を応援します》

- * **パパ・ママ育休プラス**…… 両親がともに育児休業を取る場合、子が1歳2カ月に達するまで休業が出来ます！
- * **産休パパ育休**…… 父親は、子の出生後8週間以内に、2回まで分割して通算4週間まで休業が出来ます！（令和4年10月1日から）
- * **配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置**…… 事業主は、申出者に対して、育児休業等に関する制度、申し出先、育児休業給付と社会保険料に関することを、面談もしくは書面交付等によって周知をすることと、育児休業等の取得意向の確認を個別に行う必要があります。

「母性保護」に関するお問い合わせ先は

最寄りの労働基準監督署(P.44)

「母性健康管理」や「育児・介護支援」に関するお問い合わせ先は

島根労働局雇用環境・均等室 (☎0852-31-1161)

●男女雇用機会均等

「男女雇用機会均等法」

職場で働く人が性別により差別されることのないよう、また、働く女性の母性を尊重しつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するための法律です。

募集・採用から退職までの全ての雇用管理のステージにおける性別を理由とした差別的取扱いを禁止するとともに、間接差別や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いも禁止しています。

●職場のハラスメント防止

セクシュアルハラスメント（いわゆる「セクハラ」）の防止

男女雇用機会均等法により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となっています。

*セクハラは個人だけの問題ではありません。どんなことでも1人で悩まずに相談しましょう。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）の防止

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となっています。

『男女雇用機会均等法』『セクハラ』『マタニティハラスメント』 に関するお問い合わせ先は

島根労働局雇用環境・均等室（☎0852-31-1161）

ハラスメントの被害にあった時は

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。我慢したり、無視したりすると事態をさらに悪化させてしまうかもしれません。問題を解決していくことが、悩んでいる他の人を救うことにも繋がります。

会社の相談窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。取引先や顧客などからセクシュアルハラスメントを受けた場合も、自分の勤める会社や、会社が設置している相談窓口にご相談ください。労働組合に相談する方法もあります。

島根労働局雇用環境・均等室への相談も

会社に相談しても対応してもらえなかったら島根労働局雇用環境・均等室、もしくはお住まいの近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ相談しましょう。なお、土日、祝日に相談したいとかメールで相談したいことがあれば「ハラスメント悩み相談室」に相談できます。ハラスメント悩み相談室はこちらから↓

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



義務です!職場における セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント) 対策

こんな行為がハラスメントに該当します!

【職場におけるセクシュアルハラスメント】

- ①労働者の意に反する性的な言動に対し、労働者が拒否、抵抗、抗議したこと等により、その労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること

(対価型セクシュアルハラスメント)

(例) 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、その労働者を解雇すること など

- ②労働者の意に反する性的な言動により、就業環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができないほどの支障が生じること

(環境型セクシュアルハラスメント)

(例) 上司が、勤務先の廊下や湯沸し室などで、労働者の腰などをたびたび触ったり、パソコン作業をしていると肩を揉んだり、手に触れたりするので、就業意欲が低下している など

* 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

【職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント】

- ①男女雇用機会均等法や労働基準法の妊娠・出産に関する制度や育児・介護休業法の育児・介護に関する制度等を利用しようとしたり、利用したことにより、上司・同僚から、解雇その他の不利益取扱いを示唆する言動や、制度等の利用を阻害する言動、嫌がらせ等の言動により就業環境が害されること

(制度等の利用への嫌がらせ型)

(例) 上司に産前休業の取得を相談したところ、「休むなら辞めてもらう」と言われた。上司に育児休業の取得について相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況だ。

- ②女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産後休業を取得したこと、つわり等で能率が下がったこと等に関して、上司・同僚から解雇その他の不利益取扱いを示唆する言動や、嫌がらせ等の言動により就業環境が害されること

(状態への嫌がらせ型)

(例) 妊娠を報告したら、上司や同僚が、「妊娠するなら忙しい時期は避けるべきだった」とか「妊婦はいつ休むかわからないから仕事を任せられない。辞めてもらった方がいいな。」と繰り返し言われ続け、心身共に疲れ就業継続できそうもない。

企業においては、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に対するハラスメントについて、『相談窓口』を設け、相談を受けたら適切に対応することになっています。

もし、あなたが、これらのハラスメントを受けたら、まずは、職場の相談窓口を探し相談してみましょう。相談窓口が見つからない、または相談しにくいという場合には、あきらめずに……

島根労働局雇用環境・均等室 (☎0852-31-1161)

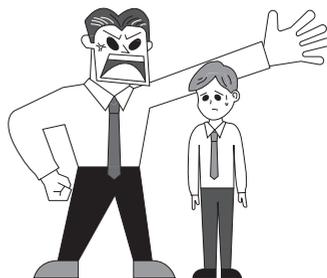
へ相談してみましょう!!

「職場におけるパワーハラスメント」とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与え、職場環境が害される行為をいいます。

例えば、こんな行為が該当します

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）



「これって、パワハラ？」と思ったら

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。

また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組む必要があります。

※パワーハラスメントについて、防止のための周知・啓発を実施したり、相談窓口を設置して相談に対応するなど、パワーハラスメント防止対策を講じることが企業の義務となりました。大企業は2020年6月1日から、中小企業は2022年4月から、それぞれ施行されています。

「パワーハラスメント」に関する個別の相談先は

島根労働局、各労働基準監督署の総合労働相談コーナー（P.42）
島根県労働委員会（P.41）

●労働組合

労働組合とは、労働者が使用者と対等な交渉をすることで労働条件等の改善や要求の実現を図ることを目的とした、働く仲間がまとまり組織された団体です。

具体的に、労働組合は給料や働く時間、または職場環境などの労働条件や社会的地位の維持と向上を目指して、組合員（従業員など）の意見や改善提案などの声を集約し、代表して会社と交渉を行います。

こうした労働組合の活動については、憲法で基本的な権利が保障され、労働組合法という法律で活動内容の保護等が具体的に決められています。

「日本国憲法第28条」

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する。

- ・ 団 結 権……労働組合を結成するなど、団結する権利
- ・ 団体交渉権……労働条件等について、話し合いを求める権利
- ・ 争 議 権……話し合いの状況に応じて、ストライキなどを行う権利

「労働組合法第7条」

使用者が行う次の行為は、「不当労働行為」として禁止されています。

- ・ 「労働組合の組合員であること」「労働組合を結成しようとしたこと」「労働組合に加入しようとしたこと」「労働組合の正当な行為をしたこと」を理由に労働者を解雇したり、不利益な取扱いをすること
- ・ 労働組合に加入しないこと及び脱退することを雇用の条件とすること
- ・ 労働組合などの労働者代表と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと 等