

1 出産・育児

1) 出産前後の休業

労働基準法では、女性の請求により、出産予定日の6週間前から休みを取ることが認められています。双子など多胎妊娠の場合は14週間前から取ることができます。

また、出産後は出産日の翌日から8週間まで産後休業を取る権利が認められています。なお、そのうち出産日の翌日から6週間は強制的な休業で、働くことはできません。

妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇や雇止めなどの不利益取扱いは法律で禁止されています。

2) 育児休業

育児・介護休業法では、労働者(日々雇用される者等を除く)は、事業主に申し出ることによって、子が1歳に達するまでの間、育児休業を取得することができます。

ただし、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取得することができます。「パパ・ママ育休プラス」(両親それぞれが取得できる休業期間の上限は1年間)

なお、保育所等に入れられないなど一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業を取ることができます。

また、1歳6か月以降も保育所等に入れられないなどの場合には、育児休業期間を最長2歳まで延長できます。

有期契約労働者も、一定の要件を満たせば、申し出ることにより、育児休業を取ることができます。

また、育児・介護休業法の改正により、令和4年10月1日から、産後休業をしていない労働者が、1歳までの育児休業とは別に、原則子の出生後8週間以内の子を養育するために4週間(28日)の育児休業をすることができることとなりました。分割して2回の休業ができますが、分割する場合は初めにまとめて申し出る必要があります。〈出生時育児休業(産後パパ育休)〉



2 ハラスメント

1) セクシュアルハラスメント

職場での「セクハラ」とは「労働者の意に反した、性的な言動を行い、それに対する対応によって相手方に不利益を与えたり、または性的な言動によって労働者の働く環境を著しく悪化させること。」とされています。

セクハラは次の二つのタイプに分類されます。

【対価型】…職務上の地位を利用した食事への執拗な誘い、身体への不必要な接触や性的な関係の強要を相手が拒否した場合に、減給、降格や配置転換など不利益な取扱いをするもの。

【環境型】…ヌードカレンダー、水着ポスターの掲示や、性的な冗談、容姿、身体についての会話などで就業環境が不快なものとなり、安心して仕事に集中できないような環境をつくること。

※セクシュアルハラスメントは男性から女性だけでなく、女性から男性及び同性に対するものも含まれます。

※セクシュアルハラスメントは、相手の性的指向又は性自認にかかわらず該当することがあります。

●被害にあった場合

泣き寝入りせず問題にしていくことが大切です。被害にあったら、

- ①不快だと感じていることを相手に伝える。
- ②記録に残しておいて会社の相談窓口相談し、対処を求める。
- ③熊本労働局雇用環境・均等室やしごと相談・支援センターなどに相談する。

男女雇用機会均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメント対策について雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けています。事業主が講じなければならない10の措置は以下のとおりです。

- ①職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・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、全労働者に周知・啓発すること。
- ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また広く相談に対応すること。
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ⑦事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講じること。（事実が確認できなかった場合も同様）
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑩相談したこと、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。

2) 妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司、同僚が就業環境を害する言動を行うことは「ハラスメント」となります。次の二つのタイプに分類されます。

【制度等の利用への嫌がらせ型】

- ・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）や産前休業、育児休業、介護休業等（男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で定められた各種制度）の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- ・制度等の利用を阻害する言動
- ・制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

【状態への嫌がらせ型】

- ・妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- ・妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

3) パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導についてはパワーハラスメントには該当しません。

代表的な言動の類型としては、優越的な関係を背景として行われる①身体的な攻撃（暴行・傷害）②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）⑤過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）があります。（限定列举ではありません）

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法では、以上のようなハラスメントが起こらないように防止対策を講じることや相談窓口を設置することが事業主に義務づけられています。

また、相談をしたことを理由に不利益な取扱いをすることを禁止しています。

3 男女均等取扱

募集・採用、配置、昇進等、教育訓練、退職等において、「男性のみ」「女性のみ」「男性優先」「女性優先」の男女異なる取扱いは「男女雇用機会均等法」で原則禁止されています。

4 正規雇用と非正規雇用

正規雇用とは、労働契約の期間の定めがなく、所定労働時間がフルタイムであり、直接雇用（労働者派遣のような契約上の使用者ではない者の指揮命令に服して就労する雇用関係ではない）である雇用形態をさします。

非正規雇用とは、一般的に正規雇用以外の雇用形態をさし、パートタイム労働者や派遣労働者がこれにあたります。期間の定めがなく安定して雇用される正規雇用に比べ、非正規雇用は契約期間が短く雇用も不安定というマイナス面があり、正規労働者との間で賃金や福利厚生など処遇における格差が問題になっています。

5 同一労働同一賃金

パートタイム・有期雇用労働法では、事業主は雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇（※1）のそれぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して不合理と認められる相違を設けてはならないと定めています。（※1 役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など）

また、事業主は雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、そのパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びにその待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明を求めたことを理由として、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

6 成年年齢の引き下げについて

民法改正により、2022年4月1日から、成年年齢が18歳に変わっています。成年になると、未成年の時と次のようなことが変わります。

18歳(成年)になったらできること	20歳にならないとできないこと (これまでと変わらないこと)
<ul style="list-style-type: none">◆親の同意がなくても契約できる<ul style="list-style-type: none">・携帯電話の契約・ローンを組む・クレジットカードを作る・一人暮らしの部屋を借りるなど◆10年有効のパスポートを取得する◆公認会計士や司法書士、医師免許、薬剤師免許などの国家資格を取る◆結婚 女性の結婚可能年齢が16歳から18歳に引き上げられ、男女とも18歳に。 <p>※普通自動車免許の取得は従来と同様、「18歳以上」で取得可能</p>	<ul style="list-style-type: none">◆飲酒する◆喫煙する◆競馬、競輪、オートレース、競艇の投票権（馬券など）を買う◆養子を迎える◆大型・中型自動車運転免許の取得

成年年齢に達すると、親の同意を得なくても、自分の意思で様々な契約ができるようになります。

契約には様々なルールがあり、そうした知識がないまま安易に契約を交わすとトラブルに巻き込まれる可能性があります。消費者トラブルに遭わないためには、契約に関する知識を学び、様々なルールを知った上で、その契約が必要かよく検討する力を身につけておくことが重要です。



政府広報オンライン「18歳から“大人”に！」
<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201808/2.html>

7 若者に多い消費生活トラブル

1) ネットショッピングに関するトラブル

通信販売は特定商取引法上のクーリング・オフ規定がないため、クーリング・オフはできません。商品そのものを見ることができないこともあるため、慎重に判断しましょう。定価から大幅な値下げをしているサイトや、日本語の表現が不自然なサイトは特に注意しましょう。また、ネットで注文したが商品が届かない、違う商品や粗悪品が届いたなどの相談も寄せられています。注文する前に、事業者の住所・電話番号・メールアドレス・責任者の氏名・返品の内容等が記載されているか確認しましょう。

2) 美容医療に関するトラブル

美容医療サービスや脱毛エステでのトラブルが10～20歳代の若者に増えており、SNSで格安で施術を受けられる広告をみてクリニックへ行ったところ、高額な契約をしてしまったという相談や、二重まぶたの手術を受けた後腫れがひかないといった相談が寄せられています。

施術を受ける前に、医師から十分に説明を受け、リスクや副作用について確認しましょう。

3) 定期購入に関するトラブル

初回おためし価格の広告をみて注文したところ、定期購入だったという相談が寄せられています。広告では安く購入できることが強調されていますが、定期購入が条件であることや返品の内容がわかりにくい表示になっていることがあります。

注文を確定する前に、契約内容・解約条件をしっかりと確認しましょう。



8 お金のトラブル

1) クレジットカードの使い方

18歳になると、クレジットカードを作ることができます。クレジットカードはキャッシュレスで決済が可能なツールの一つで便利ですが、手元や口座にお金がなくても買い物ができるという意味では借金をしていることと同じです。

トラブルに遭わないために特に以下のことに気を付けましょう。

- ①延滞に注意！利用の際には、支払計画を立てて利用する
- ②手数料が発生する分割払い、リボ払いに注意
- ③カードの管理は適切に。利用明細は必ず確認

2) 儲け話に関するトラブル

実態の分からない情報商材や副業などの儲け話のトラブルの相談が寄せられています。「簡単に稼げる」、「儲かる」ことを協調する広告や、友人・知人からの誘いでも安易に信じないようにしましょう。

「お金がない」と断っても、クレジットカードでの支払いや借金等を勧められる場合があります。断る際は「契約しない」とはっきり断りましょう。

消費生活トラブルでお困りの場合は、消費生活相談窓口にご相談を！

●熊本県消費生活センター

相談電話 093-333-0999
受付時間 月曜日～金曜日 9:00～17:00
土日祝、年末年始は休み

●消費者ホットライン「188（いやや!）」

「188」にお電話いただくとお近くの消費生活相談窓口につながります。

●市町村ごとの消費生活相談窓口一覧



熊本県ホームページ「市町村の消費生活相談窓口について」
<https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/55/50710.html>

国民生活センターの公式ホームページでは、若者向けの消費生活相談に関する注意喚起が行われています。



国民生活センター「若者の消費者トラブル」
https://www.kokusen.go.jp/soudan_now/data/wakamono.html

9 メンタルヘルス

メンタルヘルスとは「心の健康を保つこと」です。

調査によると、仕事や職業生活に関する強い不安、悩みなどのストレスを感じている人の割合は、年々増加しています。その原因として「会社の将来性の問題」、「仕事の量の問題」、「仕事の質の問題」、「職場の人間関係」などが挙げられています。雇用形態や職場環境が急激に変化する中、働く人の心の健康問題及びストレスは、さらに増大しかつ多様化するものと予想されています。

1) ストレスとは

「ストレス」という言葉を私達は日常よく使っていますが、その定義は「心身の適応能力に課せられた要求である」と説明されています。しかし、『ストレスは人生のスパイス』といわれるように、適度なストレスはそれを乗り越えたときに達成感をもたらしてくれますし、自信や満足感・成長をも引き出してくれます。従って、周囲の要求に応えようとして、応えられたときはそのストレスは「良いストレス」となりますし、応えきれなかったときには「悪いストレス」となるわけです。

ストレスに対処するには、問題解決に向かうタイプが好ましいと思われがちですが、それはケースバイケースであり、いくら解決に向かおうとしても職場の問題は単純なものではないことが多いものです。自分の力以上のことをしようとして無理が生じたりすることもありますので、気をつけなくてはなりません。物事の対処には押したり引いたりによさそうです。

2) うつ病とは

うつ病は、軽いものも含めると人口の10%以上が、一生のうち1回は罹^り患^{かん}するといわれています。すなわち、だれでもかかる可能性のある病気です。主な症状は、「気分が落ち込む」「あらゆるものへの興味が低下する」などで、それが数週間から数か月の一定期間続きます。

同時に「眠れない」「気力がない」「考えや行動が鈍くなる」「あせる」「集中力がない」「自分を責めてしまう」などの症状が出てきます。多くの場合、過剰なストレスによる疲労が蓄積して起こるといわれ、引越しや転勤の後などの心理的環境の変化、出産の後などの身体的環境の変化も影響するといわれていますが、特に原因が見つからない場合もあります。

軽いものは自然に治る場合もありますが、はっきりした症状が数週間以上続くと、治療が必要になります。治療方法は休養、抗うつ剤による薬物療法、カウンセリング、リラクゼーションなどによるストレスケアが主なものです。最近是非常に副作用が少なく、効果もはっきりしている抗うつ剤が登場し、以前より治療が受けやすくなっています。

3) セルフケアの重要性

ストレスが世の中からなくなることはありません。一方で、私達はストレスに対してただ何もできないわけでもないのです。自分にとって良いストレスになるか悪いストレスになるか、ストレスに対応していけるのかいけないのか、それを決定していくのはあなたの行動にかかっているといっても過言ではありません。

以下に、ストレス耐性を高めるいくつかの方法をご紹介します。自分なりのメンタルヘルスケアを確立し、充実した毎日を過ごしてください。



① ストレスに気づく

仕事のストレス要因を視野に入れたストレスチェックなどを利用し、自分の状態を把握することが大事です。最近ではインターネットの利用でセルフチェックが可能ですし、事業所によってはホームページ内にストレスのセルフチェック票が掲載されていることがあります。

② 休養のすすめ

疲れがたまった時に、誰でも一休みしたいと思うでしょう。車のラジエーターの水が不足するとエンジンが焼き切れてしまうように、私達も体を動かしてつづけているとバーンアウト（燃え尽き）してしまいます。時には体を休めて、明日へのエネルギーにつなげたいものです。休日でも頭の中は仕事のことをいっぱいしている人は、本当の意味で休めていませんので、休養の質にも心がけることが大切です。

③食生活と習慣

心身の健康に欠かせないものに食べ物があります。バランスの取れた食事と規則正しい生活習慣が、ストレス耐性を強くします。

④リラクゼーション

ストレス解消としてカラオケで歌ったり、ゲームセンターでもぐらたたきをしたりして気分をすっきりさせる方法がありますが、これは「発散」というやり方です。これとは別に「リラックス」という方法によってイライラ感や不安感を落ち着かせ、ストレス反応を和らげる自律訓練法・筋弛緩法・気功・瞑想等があります。

4) 職場の人間関係

職場の人間関係は職場のストレスに大きな影響を及ぼします。それぞれがありのままの自分を素直に受け入れることで初めて、他者にも自分を受け入れてもらうことができます。うまくいかないのは自分がダメなせいだと思いつまらず、欠点も含めてありのままの自分を認めていくことが大切です。さらに、相手の欠点をさがすだけでは何の解決にもなりませんので、他者の長所にも目を向けていきましょう。自分も他者も、ありのままを見つめることが大切です。

5) 医療機関での受診

さまざまな症状を自覚したときは、自分一人で悩まずに、できるだけ早く専門の医療機関で診てもらうことも大切です。病気の回復には早期の発見と早期の治療が不可欠です。

【引用・参考】メンタルヘルスクまもとI (公益社団法人熊本県精神保健福祉協会)

