Ⅳ 参考資料

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

育児休業とは、原則１歳未満のこどもを養育するための休業で、育児・介護休業法という法律に定められています。育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる意思表示です。

もし、お勤め先の就業規則に育児休業に関する規定がなくても、法律に基づき育児休業を取得することができ、会社側は休業の申し出を拒めません。

出典 育児休業特設サイト｜厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/

育児休業について詳しく知りたい方はこちら！

育児休業特設サイト｜厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/

令和６年５月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正

育児・介護休業法について｜厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

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に相談し、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。（限定列挙ではありません）

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。

ハラスメントでお困りの場合、会社以外にも相談窓口があります！

●厚生労働省委託事業「ハラスメント悩み相談室」相談機関一覧

ハラスメント悩み相談室ホームページ「相談機関紹介」
https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/facility.html

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 若者に多い消費生活トラブル

民法改正により、2022 年 4 月から、成年年齢が 18 歳に引き下げられました。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、十分な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。そうした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、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/article/201808/entry-7947.html

1）副業に関するトラブル

SNS 等をきっかけに簡単に儲かるなどと誘導して、登録後に様々な名目で高額なお金を請求する怪しい副業サイトの相談が 10 ～ 20 歳代の若者に目立ちます。「簡単に稼げる」、「儲かる」と強調する広告をうのみにしないようにしましょう。友人・知人から誘われても不審に思ったらきっぱりと断りましょう。

「お金がない」と言っても、借金やクレジット契約をさせて強引に契約を結ばせる手口もみられます。望まない契約の場合はきっぱり断りましょう。

2）脱毛エステに関するトラブル

長期間の施術を前提とする脱毛エステのコースで、中途解約、清算をするときにトラブルが生じる事例が目立ちます。長期間にわたり施術を受けられるコースは、多くの場合、契約対象となる有償の期間・回数とサービスとなる無償の期間・回数に分かれています。必ず契約書面で有償の期間・回数、単価、中途解約の清算ルールを確認しましょう。

長期間にわたる契約は、支払いが続く期間や回数も意識するとともに解約しなければならないときも想定して慎重に行いましょう。

3）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・返品の条件等が記載されているか確認しましょう。

4）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条件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確認しましょう。

7 お金のトラブル

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

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相談を！

●熊本県消費生活センター

相談電話　096 − 383 − 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。

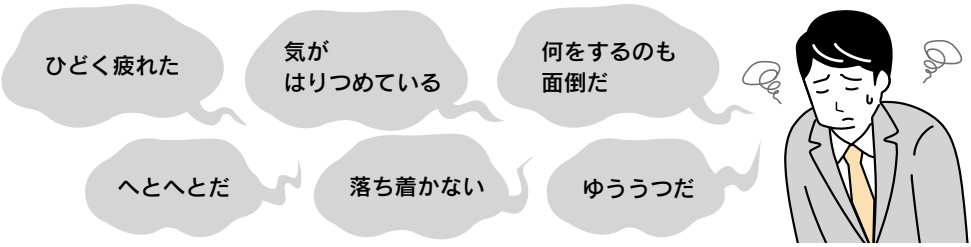
国民生活センター「若者の消費者トラブル」
https://www.kokusen.go.jp/soudan_now/data/wakamono.html

8 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。

ストレスを感じていると、身体面、心理面、行動面に反応が表れます。ここ１ヶ月を振り返ってこのようなことはありませんでしたか？



1）ストレスとうまくつき合う

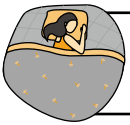
働く上でストレスはつきものです。ストレスと上手につき合うことが大切です。次に具体的な方法をいくつか紹介します。



リラクセーション　手軽な方法の一つとしては、呼吸法(腹式呼吸)があります。

適度な運動　ストレスを解消のためには、あくまで「楽しむ」という気持ちが大切です。





快適な睡眠　起きたときに気持ちがいい睡眠、日中に眠くならない睡眠のことです。
（快適な睡眠に必要な時間には個人差があります。）

親しい人たちと交流　（友人や知人と話をすることで、不安やイライラした気持ちが整理されて、）自ずと解決策がみえたり、アドバイスがもらえたりします。





仕事から離れた趣味をもつ　自分の好きなことができる時間を大切にしましょう。（仕事から解放されているという実感が、仕事への意欲も高めます。）

出典 eラーニングで学ぶ「15 分でわかるセルフケア」（こころの耳）｜厚生労働省
https://kokoro.mhlw.go.jp/selfcare/

2）こころのSOSサインに気づく

ストレスから、気分が落ち込んで元気がなくなったり、イライラして怒りっぽくなったりするのは、ごく自然なことです。

しかし、こうしたつらさがいつまでも消えずに、こころの中にとどまって、そのために体の調子も悪くなってくることがあります。こころや体の不調に気づいたとき、つらい状態が長く続くときは、こころがSOSサインを出していると考えてみましょう。



●気分が落ち込む

次のうち５つ以上（１か２を含む）が２週間以上続いていたら、専門家に相談することをお勧めします。

1．悲しく憂うつな気分が一日中続く
2．これまで好きだったことに興味がわかない、何をしても楽しくない
3．食欲が減る、あるいは増す
4．眠れない、あるいは寝すぎる
5．イライラする、怒りっぽくなる
6．疲れやすく、何もやる気になれない
7．自分に価値がないように思える
8．集中力がなくなる、物事が決断できない
9．死にたい、消えてしまいたい、いなければよかったと思う

●不安でたまらない

強い不安を感じる場面では、急に心臓がドキドキして、息苦しさやめまいなどが襲ってきて、死ぬのではないかという恐怖を感じる「パニック発作」を起こすこともあります。このようなときには、こころの専門家に相談しましょう。



●周りに誰もいないのに声が聞こえる

こころが不安定になり、これまでできていたことができなくなった、家から出られない、眠れなくてつらい、というときは、こころの専門家に相談してみましょう。



出典　こころのSOSサインに気づく｜ストレスとこころ｜こころもメンテしよう ～若者を支えるメンタルヘルスサイト～｜厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/stress/sos/index.html
こころの病気について知る｜ストレスとこころ｜こころもメンテしよう ～若者を支えるメンタルヘルスサイト～｜厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/stress/know/index.html

メンタルヘルスのセルフケアについて、さらに理解を深めたい方はこちら！

「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」では、働く方やそのご家族、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などに向けて、メンタルヘルスケアに関するさまざまな情報や相談窓口を提供しています。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
https://kokoro.mhlw.go.jp/

e ラーニングで学ぶ「15 分でわかる認知行動変容アプローチ 2」（こころの耳）
https://kokoro.mhlw.go.jp/e_cba_2/

こころの健康（メンタルヘルス）が気になる時に

『こころもメンテしよう』は、青少年の皆さんが、こころの健康や病気について知ることができ、こころの不調のときにどうすればよいのかなどをご紹介しています。

こころもメンテしよう～若者を支えるメンタルヘルスサイト～｜厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/index.html

3）相談窓口の利用・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。

つらい気持ちを相談してみよう

「こころの耳」では、全国の働く方やその家族、企業の人事労務担当者の方々からのご相談をお受けするため、電話相談、SNS 相談、メール相談を実施しています。

相談窓口案内（こころの耳）
https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/

出典 こころのSOSサインに気づく｜ストレスとこころ｜こころもメンテしよう ～若者を支えるメンタルヘルスサイト～｜厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/stress/sos/index.html
こころの病気について知る｜ストレスとこころ｜こころもメンテしよう ～若者を支えるメンタルヘルスサイト～｜厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/stress/know/index.html
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」｜厚生労働省
https://kokoro.mhlw.go.jp/
こころもメンテしよう ～若者を支えるメンタルヘルスサイト～｜厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/index.html
をもとに熊本県雇用環境整備協会作成