

就職し社会人として生活していくうえで、当然知っておいてほしい法律の知識を紹介します。

1 労働契約

労働契約（雇用契約）とは、雇う側（使用者または事業主）と雇われる側（労働者）が、対等の立場における合意に基づいて結ぶ労働条件についての約束のことです。

使用者は労働者を雇うとき、次の労働条件を原則書面で明示しなければなりません。

ただし、労働者が希望する場合はFAXや電子メール、SNS等で明示することも可能です（労働基準法第15条第1項）。

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②有期労働契約を更新する場合の基準に関する事
- ③就業場所や仕事の内容に関する事項
- ④始業と終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合の交替の方法に関する事項
- ⑤賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切・支払いの期日に関する事項
- ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）

※労働契約を結ぶ場合、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対しても、通常の労働者と同じく労働条件を文書などで明示することが使用者に義務づけられています。「昇給」、「退職手当」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても文書などによる明示が義務づけられています（パートタイム労働法第6条第1項、パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項）。

明示された労働条件と実際の労働条件が異なる場合には、労働者はただちに労働契約を解除することができます（労働基準法第15条第2項）。募集広告や求人票に書かれていた条件がそのままあなたの労働条件になるわけではありません。採用の際に確認した条件があなた自身の労働条件です。

有期労働契約について

就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり個別労働紛争が増えています。この紛争の解決の手段として、裁判制度のほかに、個別労働紛争解決制度や、労働審判制度ができました。このような紛争を解決するための労働契約の合意の原則や労働契約に関する基本事項など民事的なルールをまとめたものが労働契約法です。

さらに、有期労働契約について、次の3つのルールが規定されています。

1. 無期労働契約への転換(労働契約法第18条)

有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

詳細は次ページに記載しています。

2. 「雇止め法理」の法定化(労働契約法第19条)

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。その一定の場合には使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

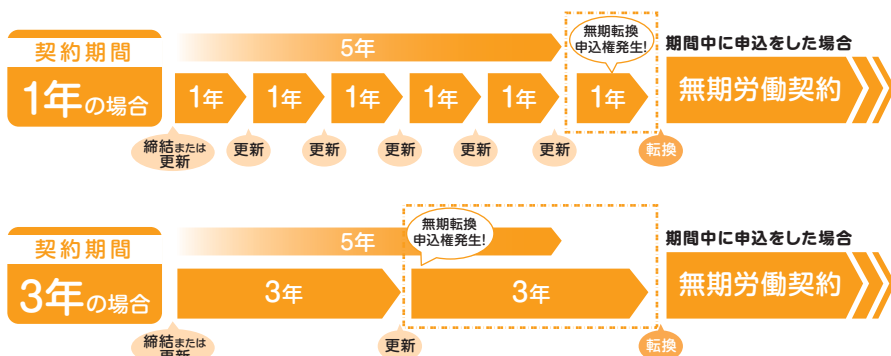
3. 不合理な労働条件の禁止(パートタイム・有期雇用労働法第8条)

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

無期転換ルールとは

▶ 同一の使用者(企業)との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。(労働契約法第18条:平成25(2013)年4月1日施行)

▶ 対象となる方は、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。



※平成25(2013)年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です

雇止め・契約期間中の解雇等について

無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

- 有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- 契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。
- 契約期間の途中で解雇することは、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。

2 就業規則

就業規則は労働者の労働条件や職場で守るべき規律などを定めているもので、労働者と使用者の双方が守らなければなりません。

使用者は、就業規則を常時各職場の見えやすい場所へ掲示するなどの方法によって、労働者に周知しなければなりません。

常時10人以上の労働者（パートタイム労働者を含む）を使用する使用者は、就業規則を作成し労働基準監督署に届け出なければなりません。

就業規則には、次の事項を必ず記載しなければなりません（労働基準法第89条）。

- ①始業と終業の時刻、休憩時間、休日、休暇（育児休業などを含む）、交替制の場合はその交替の方法等に関する事項
- ②賃金の決定、計算・支払いの方法、締切・支払いの時期、昇給に関する事項（臨時の賃金等を除く）
- ③退職に関する事項（解雇の事由を含む）

上記の他に必要に応じて就業規則に明示すべき事項が定められています（労働基準法第89条）。

3 労働時間

労働基準法第32条では、使用者は労働者に休憩時間を除き1日8時間、1週間については40時間を超えて、労働させてはならないと定めています（法定労働時間）。

※常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業については1週44時間の特例措置が定められています。

1) 時間外労働・休日労働・深夜労働

使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と、書面による労使協定を結び、労働基準監督署に届け出れば、時間外労働（残業）や休日出勤をさせることができます（労働基準法第36条）。この協定を一般的に36（サブロク）協定と呼んでいます。

36協定を届け出た場合でも、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間までで、臨時的な特別な事情がなければ、これを超えることはできません。

また、臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも、年720時間以内、2～6ヶ月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできず、原則である月45時間を超えることができるのは、年6回までです。

※建設事業、自動車運転の業務、医師については2024年3月31日まで上限規制の適用はありません。また、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制が適用されません。

使用者は、労働者に時間外・休日・深夜労働をさせた場合には割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

時間外労働 …… 1日8時間または1週40時間の法定労働時間を超えての労働
休日労働 …… 1週間につき1日、もしくは4週間につき4日与えなければならぬ法定休日における労働
深夜労働 …… 午後10時から午前5時までの間の労働

類 別	割 増 賃 金 額
時間外労働	時間外労働が45時間まで
	通常の賃金の25%以上
	時間外労働が45時間を超え60時間まで
時間外労働	通常の賃金の25%を超える率（労使協定） 〈努力義務〉
	時間外労働が60時間を超えた場合
深夜労働	通常の賃金の50%以上 但し、中小企業は通常の賃金の25%を超える率（労使協定による）令和5年3月31日まで猶予措置
深夜労働	通常の賃金の25%以上
休日労働	// 35%以上
時間外労働が深夜に及んだ場合	// 50%以上
休日労働が深夜に及んだ場合	通常の賃金の60%以上

2) 変形労働時間制

〈1か月単位の変形労働時間制〉

1か月以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

この制度を導入するためには、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにおいて、各日、各週の労働時間を特定する必要があります（労働基準法第32条の2）。

〈1年単位の変形労働時間制〉

1か月を超え1年以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

この制度を導入するためには、労使協定において、労働日（原則連続6日を限度とする。）及び労働日ごとの労働時間（1日10時間、1週間52時間を限度とする。）を特定し、労使協定の内容を労働基準監督署に届け出なければなりません（労働基準法第32条の4）。

4 休憩・休日・年次有給休暇

1) 休憩時間

使用者は、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません（労働基準法第34条）。この休憩時間は自由に使うことが保障されていなければなりません。

2) 休 日

使用者は、労働者に毎週少なくとも1回、または4週間を通じて4日以上
の休日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。

※「休日」とは、労働契約において労働義務のない日であり、「休暇」とは、労働義
務のある日に労働者の申し出により労働義務が免除される日のことです。

3) 年次有給休暇

年次有給休暇（年休）とは、所定労働日に賃金に相当する報酬を得て自分
の希望する日に休みを取ることができる制度です（労働基準法第39条）。

入社後6か月間継続して働き、その日数が全労働日数の8割以上であれ
ば、1年で最低10日の継続、または分割した年休を取得できます。

その後継続して働けば、1年を経過するごとに全労働日数の8割以上を出
勤した場合、次表1のとおり年休が取得できます。年休は権利が発生してか
ら2年間有効なので、その年に取得しなかった分は、翌年に繰り越せます。

なお、「8割以上出勤」の算定にあたっては、業務上のケガや病気で休ん
でいる期間や、年休を取得した日、産前産後休業、育児休業、介護休業期間
なども出勤扱いになります。

表 1

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

労働者が年休を取ることを申し出る際、その目的や理由を述べる必要はあ
りません。また、使用者は、原則として請求された時季に年休を与えなけれ
ばなりません。しかし、どうしても仕事の正常な運営に支障が生じる場合に
は、使用者は年休の時季を変更することができます。

年次有給休暇は、原則として1日単位の取得となりますが、会社が認めた
場合には半日単位（取得日数に上限なし）、労使協定を締結すれば、1年
に5日分を限度として時間単位で取得できます（労働基準法第39条第4項）。

使用者は、法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対し、
そのうち5日については、基準日から1年以内に労働者ごとに付与しなけれ
ばなりません。

〈パートタイム労働者の年次有給休暇〉

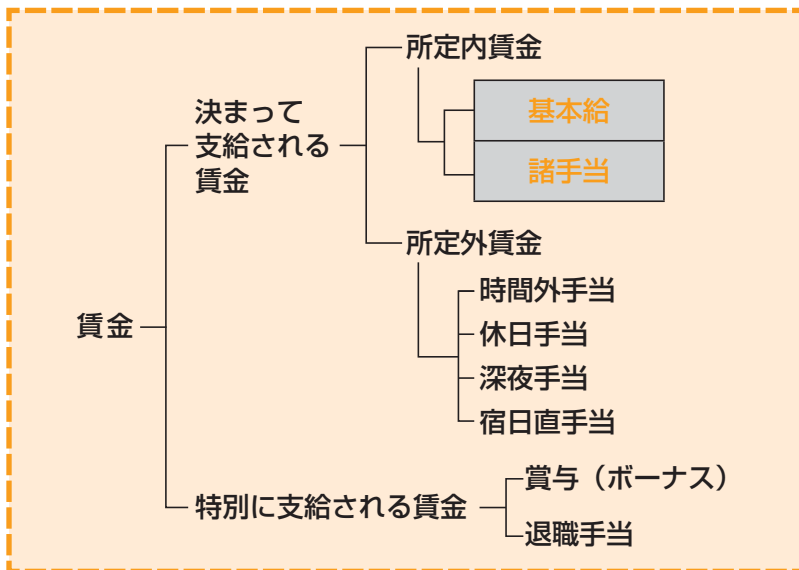
パートタイム労働者についても、1週間または1年間の所定労働日数に応
じて年次有給休暇を取得することができます。

週所定 労働 日 数	年間所定 労働日数	勤 続 年 数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※ 1週間の所定労働時間が30時間以上または1週間の所定労働日数が週5日以上（年間
217日以上）のパートタイム労働者は、一般の労働者と同じ表1が適用されます。

5 賃 金

賃金とは、労働の対価として使用者が労働者に支払う全てのもののことをいい、給料、手当、賞与などの名称で呼ばれるものの総称です。賃金は下の表のように分類されます。



1) 賃金支払い

使用者が労働者に賃金を支払う際には、次の5つの原則を守らなければなりません（労働基準法第24条）。

①通貨払いの原則

賃金は、通貨で支払わなければなりません。ただし、労働協約がある場合は通貨以外のもので支払い、また、労働者が同意すれば口座振込み等により支払うこともできます。

②直接払いの原則

賃金は、直接本人に支払わなければなりません。

③全額支払の原則

賃金は、全額支払わなければなりません。ただし、法律で定められた税金や社会保険料、労使協定で決められた社内預金や組合費などを控除することができます。

④毎月払いの原則

賃金は、毎月1回以上支払わなければなりません。

⑤一定期日払いの原則

賃金は、一定の期日（毎月20日とか25日というように決まった日）を定めて支払わなければなりません。

2) 最低賃金

労働者の賃金の最低限度を定めたもので、使用者はそれ未満の額で労働者を雇用してはならないこととされています。

熊本県（地域別）の最低賃金（令和2年10月1日から）

時間額 793円

※電気機械器具等製造業、自動車等製造業、百貨店などには、別に産業別最低賃金が定められています。

※常用・臨時・パート・アルバイトなど雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者に適用されます。

なお、最低賃金は地域別、産業別に決められており、通常毎年改定されます。

※最低賃金の対象となる賃金には、時間外・休日・深夜手当、結婚手当、賞与、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などは含まれません。

6 税 金

就職し働いて得た給料からは、税金を納めなければなりません。

（納税の義務：憲法第30条）

1) 所得税（国に納める税金）

所得税は、1年間（1月1日～12月31日）に得た個人の所得に対してかかる税金です。会社員などの場合は、毎月の給料や賞与から源泉徴収（天引き）されます。

しかし、この金額はその年の所得税の見込み額であり、その年の給与所得から算出された額ではないことから、これをきちんと精算する手続きが必要になります。この手続きは年末調整と呼ばれていて、通常は12月に支払われる最後の給与（給料または賞与）のときに行われます。



2) 住民税（都道府県・市町村に納める税金）

住民税は、「県民税」と「市町村民税」の総称です。住民税は前年の所得が課税の対象となっていますから、新卒の人たちは働き始めた年の翌年の6月以降の給料から源泉徴収されます。

7 社会保険制度

社会保険制度とは、労働者、事業主、国が保険料を負担し、業務上のケガ、病気、失業、老後の生活などに備え助け合う制度です。この制度には労働保険（労災保険、雇用保険）と社会保険（健康保険、厚生年金保険）があります。

1) 労災保険

労働者が業務上や通勤途中で事故や災害にあつてケガや病気などをしたとき、労働者災害補償保険法の適用を受け、請求にもとづき給付される保険で、労働者すべてが保険対象者です。パートタイム労働者についても、労働契約期間や労働時間の長短などに関係なく労災保険による補償を受けることができます。

保険料全額が事業主の負担となっているので、給料から引かれることはありません。

〈労災保険の給付内容〉

被害の状況	給付の内容
ケガや病気になり、診療を受ける場合	労災保険の指定病院にかかれば、診療費は原則無料。非指定病院の場合、立替分を給付
ケガや病気の治療により、仕事を休み、賃金を受けられない場合	賃金を受けない日の第4日目から、給付基礎日額の8割を給付（特別支給金の2割を含む）
ケガや病気の療養開始後、1年6か月経って完治せず、その傷病が重かった場合	障害の程度（1級～3級）に応じて、1年につき給付基礎日額の313～245日分の傷病（補償）年金を給付
ケガや病気は治ったが、障害が残った場合	障害の程度に応じて、障害（補償）年金（1級～7級）もしくは障害（補償）一時金（8級～14級）を給付
障害（補償）年金または傷病（補償）年金受給者のうち一定の要件を満たした者で、現に介護を受けている場合	常時介護、随時介護の別、介護費用の支出の有無に応じて一定範囲の額を介護（補償）給付
死亡した場合	遺族に対し、遺族（補償）年金または遺族（補償）一時金を給付。葬祭を行う者に葬祭料（葬祭給付）の給付

※カッコ内の「補償」を付さない呼称ならびに「葬祭給付」は通勤災害の時の給付名です。

2) 雇用保険

労働者が失業した場合などに給付される保険で、事業主は1人でも雇用していれば原則として必ず加入しなければなりません。パートタイム労働者も1週間の所定労働時間が20時間以上で31日以上引き続いて雇用されることが見込まれれば、原則として雇用保険の被保険者になります。

保険料は、事業の種類と賃金額に応じて決められた金額を、労働者と事業主が一定の割合で負担します。

〈基本手当を受けるための手続き〉

雇用保険の被保険者が、定年、倒産、自己都合等により離職した際に支給される給付金を基本手当といいます。

基本手当を受けるには、再就職の意思と能力があることが前提条件です。その意思と能力がある人は、公共職業安定所（ハローワーク）で求職の申し込みをして、離職時に前の職場から渡された離職票を提出する必要があります。

週所定労働時間の長短にかかわらず、原則として、離職の日以前2年間に11日以上働いた月が通算して12か月以上（ただし、特定受給資格者※などの場合、1年間で11日以上働いた月が通算して6か月以上）あったときに、基本手当を受けることが可能です。

※特定受給資格者：倒産や解雇等により、再就職の準備をする時間的な余裕がなく、退職を余儀なくされた人。

〈基本手当の受給期間〉

基本手当を受給できる期間は、離職日の翌日から原則として1年以内の間で、勤務年数や年齢、退職理由などをもとに算定された所定の日数分の給付を受けることができます。



3) 健康保険

労働者やその被扶養者が仕事以外でケガや病気、出産、死亡した場合に必要な給付を行い、労働者の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする制度です。

すべての法人の事業所及び常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所は、一部の業種を除き必ず加入しなければならず、そこで働く労働者は被保険者となります（パートタイム労働者でも一定の要件を満たせば被保険者になります）。また、個人経営の事業所でも、事業主が被保険者となるべき者の半数以上の同意を得て申請し、厚生労働大臣の認可を受ければ加入できます。

保険料は、賃金に応じて労働者と事業主でそれぞれ半額ずつ負担します。

4) 厚生年金保険

加入対象となる事業所や対象となる労働者の要件は健康保険の場合とほぼ同じです。また、保険料の負担についても健康保険の場合と同じで、労働者と事業主とでそれぞれ半額ずつ負担します。

厚生年金に加入している人は、同時に国民年金（基礎年金）にも加入していることになりますが、別途手続きや追加の保険料は必要ありません。

厚生年金に加入していると、国民年金の給付にプラスして老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金などの給付があります。

※通常、厚生年金保険と健康保険はセットで加入します。



知っておきたい年金制度

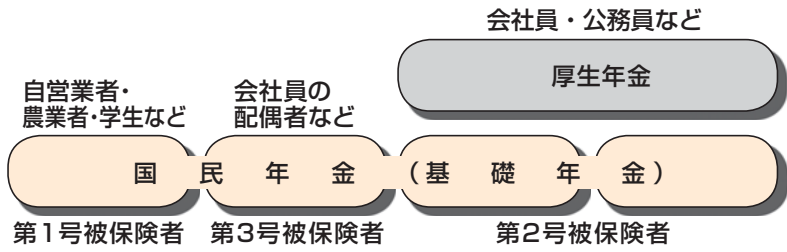
〈年金制度とは〉

年金制度は、加入者が年老いたり、障がい者となったり、亡くなったりした場合に受給権者の請求に基づき、年金や一時金を支給し、本人やその家族の生活の安定を図ることを目的としています。

原則、日本国内在住の全ての20歳以上60歳未満の人は国民年金（「基礎年金」ともいいます）に加入しなければなりません。

〈年金の種類〉

わが国の公的な年金制度は、国民年金をベースにして、その上に会社員・公務員が加入する厚生年金があり、いわゆる“2階建て”の構造になっています。



※公務員や私立学校教職員が加入していた共済年金は、「被用者年金制度一元化法」の施行により、厚生年金に統一されました。

- ◎第1号被保険者…20歳以上60歳未満の自営業者、農業者、学生など
- ◎第2号被保険者…厚生年金保険の加入者など
- ◎第3号被保険者…第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者

年金の種類

年金名	内 容
老齢年金	65歳以降、国民年金から「老齢基礎年金」を生涯（亡くなるまで）受け取ることができます。また、厚生年金に加入していた人は「老齢厚生年金」が上乗せされます。
障害年金	病気やけがで障害が残ったとき、障害の程度に応じて国民年金から「障害基礎年金」を受け取ることができます。また、厚生年金に加入している人は「障害厚生年金」が上乗せされます。
遺族年金	一家の働き手が亡くなったとき、子のある配偶者、または子は、国民年金から「遺族基礎年金」を受け取ることができます。また、亡くなった人が厚生年金に加入していた場合は「遺族厚生年金」が支給されます。

8 解雇と退職

1) 解雇

解雇とは、使用者の意思で労働契約を一方的に終了させて、労働者を辞めさせることをいいます。

解雇は、客観的に合理的な理由なく、社会通念上相当であると認められない場合は、無効になります（労働契約法第16条）。

なお、使用者が労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません（労働基準法第20条）。

解雇の種類は次のとおりです。

普通解雇	ケガや病気によって、業務の遂行が不可能な場合や、業務遂行に必要な職務能力が不足しており、改善の見込みがないと判断された場合などに行う。
整理解雇	会社の経営上の理由で、労働者を減らすために行う。
懲戒解雇	職場での秩序維持や、企業運営上重大な阻害行為に対して、使用者が労働者を制裁する目的で行う。労働者は退職金などを受け取れない場合が多い。

〈法律で禁止されている解雇時期・理由〉

- ①業務上のケガや病気で休んでいる期間及びその後30日
- ②産前産後の女性が休業中の期間及びその後30日
- ③労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
- ④労働者が、使用者の法令違反の事実を労働基準監督署などの監督機関に申告したことを理由とする解雇
- ⑤労働組合員であることを理由とするなど不当労働行為となる解雇
- ⑥育児休業・介護休業等の申出や取得を理由とする解雇
- ⑦性別を理由とした解雇、女性労働者が婚姻・妊娠・出産し、または産前産後休業をしたこと等を理由とする解雇
- ⑧労働者が労働局に労使紛争の解決援助を求めたことによる解雇



2) 退職

退職とは、労働者の意思あるいは労働者と使用者の合意に基づき労働契約を終了することをいいます。

退職の種類には次のようなものがあります。

任意退職	労働者の意思に基づくもの（自己都合退職） ※申込後、原則として2週間後に退職となる。
合意退職	労働者と使用者の合意に基づくもの ※即日でも退職となる。
その他の退職	労働者の死亡、定年、契約期間の満了等によるもの

労働者には、原則として退職の自由があります。期間の定めのある労働契約の場合は別にして、正社員のように期間の定めがない労働契約の場合は、労働者はいつでも労働契約の解約を申し入れることができ、解約の申し入れをして原則として2週間経過したときに、退職が成立することになります（民法第627条第1項）。ただし、話し合いにより使用者が同意すれば、すぐに退職することができます。

なお、期間の定めがある労働契約の場合に期間の途中で辞めるときは、事情によって使用者から損害賠償を求められることもあります。

3) ^{やといど}雇止め

パートタイム労働者など、期間の定めのある雇用契約により雇用される労働者の契約の更新をその契約期間満了時に使用者が拒否することを「雇止め」と呼んでいます。

契約である以上、契約を更新するかどうかは使用者の判断であると思われるがちですが、契約更新を繰り返し、一定期間雇用が継続されている場合には、通常の解雇と同様に、正当な理由と手続きが必要となる場合があります。

『解雇』と間違えやすい『退職勧奨』

「辞めてくれないか」など、使用者が労働者に対し退職を勧めることを「退職勧奨」といいます。突然、上司から「辞めてくれ」と言われたら、「クビを宣告された」と受け取る人もいますが、このような場合には、その発言の真意が退職勧奨なのか、解雇通告（予告）なのか確認する必要があります。

もし、退職勧奨であれば、応じるか否かは労働者の自由な判断ですので、辞める意思がなければ応じる必要はありません。

対応に困ったときは、その場で答えを出さずに、職場の同僚や労働組合、行政機関などに相談しましょう。

9 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、同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であるなど、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。



10 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。（労働施策総合推進法施行日：大企業2020年6月、中小企業2022年4月）

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。

11 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。

12 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と比べ、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。

13 同一労働同一賃金

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにします。

●パートタイム・有期雇用労働法：大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日より施行

●労働者派遣法：2020年4月1日より施行

14 お金のトラブルにご用心

自分で働いて給料をもらうようになると、自由に使えるようになるお金が急に増えます。楽しいことや新しいことが大好き、きれいになりたい、リッチになりたい、そんな若者の心理につけ込んだ「おいしい話」に気をつけてください。「おいしい話」にのってしまった結果、悪質商法の被害にあった、消費者金融から多額の借金をして返済できない、身に覚えのない利用料の請求があったなどのトラブルが後を絶ちません。自分に関係ないと思われるかもしれませんが、決してそんなことはないのです。

キャッシング(=借金)の怖さや悪質商法の手口を知ることが被害防止の第一歩です。

1) 多重債務

はじめは軽い気持ちでショッピング。次第に歯止めがきかなくなるとキャッシング(=借金)。気付いたときには返せないほどの額に。そして借金返済のためのキャッシングを繰り返すと、あっという間に多重債務に陥ってしまいます。カードの管理責任は本人にあるため、人に貸したり、名義だけを貸してくれと言われても対応しないようにしましょう。

また、ネットで検索したり、メールやSNSで案内がきたりした“貸金業者”にお金を借りたところ、いわゆるヤミ金業者で、きびしい取り立てをされたり、周囲(家族・職場等)にまで脅しがあったりしているという相談があっています。

- ①クレジットは借金と心得る。
- ②カードは多く持ちすぎない。
- ③返済は遅れないよう確実に行う。
- ④売上票の利用代金をしっかりチェックする。
- ⑤カードは絶対人に貸さない。
- ⑥カードを紛失したらすぐカード会社と警察に手続きをする。
- ⑦クレジット返済のためのキャッシング(=借金)は絶対しない。
- ⑧覚えのない請求が来たときは、すぐカード会社に連絡する。
- ⑨自分の収入に合わせた額で利用する。



カードトラブル
防止の9ヶ条

2) ネットショッピング

ネットショッピングは、特定商取引法の通信販売の一つであり、クーリング・オフ制度がありません。商品そのものを見ることができないこともあり、慎重に判断しましょう。特に定価から大幅な割引をしているサイト、日本語表記が不自然なサイト、振込口座名義がサイト運営者ではなく、個人名口座に振り込ませるサイトなどは十分に注意しましょう。また、ネットで注文したが商品が届かない、違う商品が届いたなどの相談も多くなっています。注文する前に、事業者の住所・電話番号・メールアドレス・責任者の氏名等がきちんと記載されているか確認しましょう。

3) マルチ商法

「金儲けができる」と、商品の販売組織に誘い商品やサービスを契約させ、次々に組織への加入者を増やしていくことで利益を得ることができると勧誘する商法をいいます。「ネットワークビジネス」と説明する場合があります。しかし、勧誘時の「もうかる」という話と違って思うように売れず、多額の借金と商品の在庫を抱えることになりかねません。

覚えておこうクーリング・オフ

訪問販売（アポイントメントセールスやキャッチセールスを含む）、電話勧誘販売などで、セールスマンから言葉巧みに勧められ、断り切れずに契約をしてしまった場合でも、契約書面を受領した日から8日以内（マルチ商法は20日以内）であれば、通知書を業者に発送することで無条件に契約を解除することができます。

なお、エステや語学教室などは、自ら店に行って契約してもクーリング・オフができますし、中途解約も可能です。

ただし、自分から電話やインターネットなどで申し込む通信販売にはクーリング・オフ制度が適用できません。注文する前に返品についての規定をよく確認しましょう。

悪質商法にだまされないために

- ◆日頃から悪質商法の情報収集を！
- ◆「いりません」、「お帰りください」をハッキリと！
(あいまいな対応はダメ)
- ◆契約を急がない！（判断は時間をかけ、親しい人に相談するなど慎重に）

15 スマートフォンやパソコン等のネットトラブル

スマートフォンの普及により、多くの情報を簡単に目にするできるようになり、生活に身近なものとなっていますが、新たな危険も身近に潜んでいます。

さまざまな危険があることを認識して使用することが重要です。

1) SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）

SNSとは主に情報交換することを目的に、人と人とがつながるための機能に特化したサービスで、Facebook（フェイスブック）、Twitter（ツイッター）、LINE（ライン）などがあります。このようなSNSですが、たくさんの人が集まるサイトをねらった詐欺や不当表示広告、匿名性を利用した悪質商法など、さまざまな消費者トラブルが発生しています。

また、自分自身のプライバシー保護やSNSの炎上防止だけでなく、加害者にならないための配慮も大切です。投稿前に以下の内容を確認しましょう。

- ・個人（自分、他人）が特定されるおそれはないか。
- ・人をネガティブな感情にさせたり、不快にさせる情報はないか。
- ・うそやデマの可能性はないか。
- ・その情報が公開されて困る人はいないか。

2) 健康食品等の定期購入やネットオークション

SNSの広告を発端とした健康食品等の定期購入に関する相談が多く寄せられています。広告では、商品を安く購入できることが強調して表示されていますが、定期購入が条件であることや期間中の解約ができないことが分かりにくい表示になっている場合が多く見られます。解約を申し出ても、定期購入期間中は解約できないと断られることが多いようです。

価格の安さに釣られてすぐ購入するのではなく、購入時の画面表示や規約をよく読み「定期購入」や「総額」の確認をしましょう。また、購入時の画面や規約の印刷またはスクリーンショットを撮っておくことも重要です。

ほかにも、「ネットオークションで品物を落札し代金を振り込んだが、商品が届かない」、「出品者は解約に応じず、オークション運営業者は『当事者間で話し合うように』と相手にしてもらえない」などといったトラブルがあります。

3) ワンクリック請求と不当請求

検索サイトで無料のアダルトサイトを検索。表示されたサイトに接続しただけで高額な料金を請求されるといった相談も多く寄せられています。特にパソコンの場合は同時にウイルスをダウンロードしたため、電源切断後にパソコンを再度起動させても請求画面が表示されたままになってしまうといった相談も寄せられています。

また、無料分だけを使用するつもりでサイトに登録したところ、後から高額な利用料金の請求があったとの相談も寄せられています。

4) SMS（ショートメッセージサービス）やメールによる架空請求

使用したことがないサイトから請求メールが入り、「サイトを見た覚えがないこと」や「支払わないこと」を伝えるために業者に連絡することで個人情報伝わってしまう、新たな請求を受けることがあります。また、運送業者やショッピングサイトの業者を装いURLをタップさせ個人情報の入力を促すといった相談も多く見られます。



5) 出会い系サイト

携帯やパソコンのメールやSNS利用時に出会い系サイトに誘導され、メールの送受信料やアドレス交換手数料などのさまざまな名目で料金の請求をされることがあります。最近では、大金を渡すのでメール相手になってほしいなどと誘われ、大金をもらえんというサイト利用料を払いながらメールを続けたが、お金をもらうために約束しても会うことができず、高額な利用料を支払っただけだったという相談が寄せられています。

ネットトラブル犯罪から身を守る

◆常に警戒心をもちましょう

被害から身を守るための自己防衛の対策は、自己責任を自覚し、常に警戒心を持つことにあります。特にSNSで見知らぬ人からの「友人申請」には注意しましょう。

◆契約内容にしっかり目を通しましょう

インターネットを利用した通信販売の契約も他の購入契約と同じく誰とどのような内容で契約するのか、きちんと確認し、記録を残すことが大切です。また、契約は年齢を入力しただけで契約成立したとして利用料等の請求をされているという相談が多くありますが、金額を画面に明確に表示し、再度別画面で最終確認しないと契約が成立したとは言えないので請求に応じる必要はありません。なお、相手が見えない契約であるため、急がず慎重に行うことが大事です。

◆個人情報を安易に入力・公開してはいけません

インターネットを利用していると、個人情報の入力を促される場面にも出会うことになります。危険を理解した上で利用し、安易に数多くのサイトに入力しないようにしましょう。また、架空請求に対し、何らかの反応をすると個人情報が漏れてしまいますので、強迫的なメールが来ても無視をして相手にしないことが重要です。なお、請求に応じて支払ったとしても請求が止むことはありません。さらに別の名目で請求されることになります。

◆ユーザーIDとパスワードの管理を徹底しましょう

例えていうなら、ユーザーIDは家の住所、パスワードは家の鍵のようなものです。自分のエリアに他人を侵入させないように、きちんと管理することがこれからますます重要になってきます。容易に推測されるパスワード設定やパスワードの使い回しも避けましょう。

◆おいしい話はありません

メールの相手になるだけで大金がもらえるなどのおいしい話はありません。また、「不特定多数の中からあなたが選ばれた」や「大金を手に入れる権利が当選した」など現実にはありえない話にはのらないように注意しましょう。

◆セキュリティ対策を十分に実施しましょう

パソコン、スマートフォン、携帯電話を利用するにあたっては、ウィルスや不正なプログラムなどの予防策として最新版のセキュリティ対策ソフトを利用しましょう。また個人情報漏えい事故に備えて、紛失・盗難事故対策のセキュリティ・ロックなども実施しておくことが大切です。

「おやっ？」と思ったら“熊本県消費生活センター”に相談を！

相談電話 096-383-0999

相談受付時間 月曜日～金曜日 9：00～17：00

土・日曜、祝日、年末年始はお休みです。

★全国共通番号「188（いやや）」（消費者ホットライン）をダイヤルすると、お住まいの市町村の消費生活相談窓口などにつながります。

【引用・参考】 ぐらしの豆知識（熊本県消費生活センター）

16 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がよくそうです。

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。最近は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、私達も体を動かさずじっとし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込まず、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）

