

# 勤労市民ニュース

平成 26 年 9 月 30 日 No.97  
編集発行 鎌倉市産業振興課勤労者福祉担当  
〒247-0056 鎌倉市大船 2-1-26  
電 話 0 4 6 7 - 4 7 - 1 7 7 1  
e メール [rousei@city.kamakura.kanagawa.jp](mailto:rousei@city.kamakura.kanagawa.jp)  
URL <http://www.city.kamakura.kanagawa.jp/>

## パートタイム労働法が変わります



平成 27 年 4 月 1 日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が変わります

### 主な改正ポイント

#### パートタイム労働者の公正な待遇の確保

有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取り扱いが禁止されます。

また、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合には、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理なものであってはなりません。

#### パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が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説明を求められたときには、パートタイム労働者が理解できるような説明をする必要があるとともに、説明を求めたことを理由に、不利益な取り扱いをしてはなりません。

#### ★雇い入れ時の説明内容の例★

賃金制度はどうなっているか  
どのような教育訓練があるか  
どのような福利厚生施設が利用できるか  
どのような正社員転換推進措置があるか など

#### ★説明を求められたときの説明内容の例★

どの要素をどう勘案して賃金を決定したか  
どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか、使えないか  
正社員への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したか など

そのほかに、事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制（相談担当者を決めて対応させる、事業主が相談担当者となり対応する、など）を整備しなければならず、パート労働者を雇用したときに文書などで明示しなければならない事項に「相談窓口」が追加されます。

#### パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告しても、事業主が従わない場合は、厚生労働大臣はこの事業主を公表できることとなります。また、事業主がパートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合、過料が科せられます。

#### ★文書などによる明示事項★

##### 労働基準法で義務付けている項目

契約期間・仕事の場所・内容 など

##### パートタイム労働法で義務付けている項目

昇給、賞与、退職手当の有無、  
相談窓口（相談担当者氏名・

その役職・相談担当部署 など）

## パートタイム労働者とは

パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「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短い労働者」のことで、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など呼び方は異なっても、上記条件に当てはまれば、パートタイム労働法の対象となります。なお、フルタイムで働く人は、「パート」などの名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。

詳細：[パート労働ポータルサイト](http://part-tanjikan.mhlw.go.jp) [検索](#)

(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp>)

### ◆◆男女雇用均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく◆◆

## ◆◆◆紛争解決援助制度のご案内◆◆◆

都道府県の労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理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。

#### 援助の対象

#### 対象者

#### 男女雇用機会均等法 に基づく紛争解決

- ・ 次の事項に関する性別による差別的取扱い  
募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新  
（注：募集・採用については、調停の対象となりません）
- ・ 均等法で禁止される間接差別
- ・ 婚姻を理由とする解雇、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- ・ セクシャルハラスメント
- ・ 母性健康管理措置（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）

紛争の当事者である  
男女労働者および  
事業主

#### 育児・介護休業法 に基づく紛争解決

- ・ 育児休業制度
- ・ 介護休業制度
- ・ 子の看護休暇制度
- ・ 介護休暇制度
- ・ 育児のための所定外労働の制限
- ・ 時間外労働の制限、深夜業の制限
- ・ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ・ 介護のための短時間勤務制度等の措置
- ・ 育児休業等を理由とする不利益取扱い
- ・ 労働者の配置に関する配慮

紛争の当事者である  
男女労働者および  
事業主

#### パートタイム労働法 に基づく紛争解決

- ・ 労働条件の文書交付など
- ・ 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- ・ 職務の遂行に必要な教育訓練
- ・ 福利厚生施設利用の機会の配慮
- ・ 通常の労働者への転換を推進するための措置
- ・ 待遇の決定についての説明

紛争の当事者である  
パートタイム労働者  
および事業主

紛争解決のため、雇用均等室の援助を受けるメリットは、時間もお金もかかる裁判に比べ早くて簡単なだけでなく、援助を受けるのに費用が掛からないことです。また、援助を申し出たことによる不利益取扱い（解雇・配置転換・降格・減給など）は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパートタイム労働法で禁止されています。万が一そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。関係当事者以外に援助や調停の内容は、公にされず、プライバシーは保護されます。この制度の利用は、当事者からの申出があった場合のみ利用できますが、援助対象になっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は、利用できないこともあります。

### ◎◎ 都道府県労働局雇用均等室って？ ◎◎

都道府県労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関で、職場での性別による差別、会社でのセクハラ対策、妊産婦の健康管理対策、育児・介護休業、パートタイム労働者の均衡待遇や正社員転換推移などについて相談を受け付けています。

また、紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による調停の2種類があります。

都道府県労働局長による援助  
(助言・指導・勧告)

機会均等調停会議〔均等法〕・両立支援調停会議〔育介法〕・  
均衡待遇調停会議〔パート法〕による調停

雇用均等室に援助の申し出  
(電話、連絡先の記載された手紙でも OK)

雇用均等室が労働者・事業主双方から話を聞く

問題解決に必要な助言など援助を行う

雇用均等室に調停申請書\*を提出

※調停申請書は厚生労働省の HP からダウンロード可能

調停委員が労働者・事業主双方から話を聞く

調停委員が紛争解決の方法として調停案を  
作成、当事者双方に勧める

神奈川労働局雇用均等室の連絡先：TEL 045-211-7380



◆◆募集・採用に当たって、事業主の皆さまに◆◆

**3年以内既卒者は新卒枠で応募受付を!!**



～「青少年雇用機会確保指針」のご案内～

意欲・能力があるにもかかわらず、厳しい就職環境の時期に当たったため、在学中に就職が決まらず就職浪人した人たちに新卒採用の門戸を閉ざすことは企業にとっても大きな損失です。厚生労働大臣が定めた「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」では、新卒採用に当たり、少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすることを定めています。

詳しくは神奈川労働局 HP：

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/11a.pdf>

「事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置」

意欲・能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、

- ・学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること
- ・当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする

既卒者応募も受け付けることでのメリット

幅広く、多様な人材から応募が期待できる

卒業後1～2年経過し、自分の適性を見直して応募するため、就労意識が高い

社会の厳しさを知っている分、入社後の辞退が少ない

自己研鑽をしている人や資格を保有している人を採用できる

(全国のハローワークで既卒者を新卒扱いで採用した事業主の方々の意見)

# ☆労働安全衛生法改正☆

労働災害を未然に防止するための仕組みを充実すべく、労働安全衛生法が改正されました。

詳細・・・厚生労働省 HP : <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049191.html>

	仕組みの充実を図るための内容	施行期日
化学物質管理のあり方の見直し	特別規則の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるもの等について、事業者に危険性または、有害性等の調査を義務付ける	公布の日から起算して、2年を超えない範囲内で政令で定める日
ストレスチェック制度の創設	労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師、保健師等によるストレスチェックの実施を事業者に義務付ける。 事業者は、労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、必要な場合には、適切な就業上の措置を講じなければならない	公布の日から起算して、1年6月を超えない範囲内で政令で定める日
受動喫煙防止対策の推進	受動喫煙防止のため、実情に応じた適切な措置を講ずることを努力義務とする	公布の日から起算して、1年を超えない範囲内で政令で定める日
重大な労働災害を繰り返す企業への対応	厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ改善を図らせる仕組みを創設。従わない企業には、勧告や企業名称の公表を行う	公布の日から起算して、1年を超えない範囲内で政令で定める日
外国に立地する検査機関等への対応	危険性の高い機械を製造の際に受ける検査等を行う機関（登録検査・検定機関）で日本国内に事務所のない外国立地機関も登録を受けられることとする	公布の日から起算して、1年を超えない範囲内で政令で定める日
規制・届出の見直し等	建設物又は機械等の新設等を行う場合の事前計画の届出の廃止 電動ファンつき呼吸用保護具を型式検定・途上制限の対象に追加する	公布の日から起算して、6月を超えない範囲内で政令で定める日

★必ずチェック、最低賃金!! 使用者も、労働者も。★

神奈川県 **最低賃金は 887 円**

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定（産業別）最低賃金」の2種類があります。働いている事業場の産業が「特定（産業別）最低賃金」の対象である場合、「特定（産業別）最低賃金額」が適用されます。ただし、「地域別最低賃金額」が「特定（産業別）最低賃金額」を上回る場合は、「地域別最低賃金額」が適用されます。

**神奈川県最低賃金 時間額 887 円**

**発 効 日 平成 26 年 10 月 1 日**



神奈川県内の事業場で雇用されるすべての産業の労働者、常用・臨時・パート・アルバイト等を問わず適用されます。派遣労働者については、派遣先の事業場に適用されている最低賃金が適用されます。

詳細・・・ [最低賃金制度](#) [検索](#)

神奈川県労働局 HP: <http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

## 平成 26 年度「全国労働衛生週間」10月に実施

# みんなで進める職場の改善 心とからだの健康管理



全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に昭和 25 年から毎年実施しているもので、今年で 65 回目になります。

毎年 10 月 1 日～7 日を本週間、9 月 1 日～30 日を準備期間とし、各職場でさまざまな取り組みを展開します。

今年度のスローガンは、近年の過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調などの健康問題が重要な課題となっていること、労働者の健康確保の観点から健康診断の実施の徹底、健診結果に基づく事後措置等の適切な実施が重要となっていることから、労働者自身や管理監督者、産業保健スタッフが一丸となって健康管理を進め、労働者の健康が確保された職場の実現を目指すことを表しています。今年 5 月の一般公募で応募のあった 513 作品の中から選考、決定されました。

詳細・・・厚生労働省 HP: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052905.html>



～鎌倉市では、若者の就労を助ける活動を湘南・横浜若者サポートステーションと連携して行っています～



## 湘南・横浜若者サポートステーション

湘南・横浜若者サポートステーションは、15 歳以上 39 歳までの働くことや自立に不安を抱えている方のための相談室です。相談者が抱えている悩みや不安をお聞きし、具体的に行動するためのお手伝いをしています。相談者の状況に合わせて専門的なスタッフが必要に応じてチームでサポートしています。

相談者は、湘南・若者サポートステーションの特徴であるさまざまなプログラム・体験活動を通して働くことへの不安や悩みを解決していただくことができます。まずは、相談電話にお問い合わせください。

〒247-0055

鎌倉市小袋谷 1-6-1-2F・3F

TEL : 0467-42-0203

開所時間：月～金曜日 10 時～18 時

(祝祭日、毎月第一木曜日は休)

<http://k2-inter.com/shonan/>



## 「労働動態調査」にご協力をお願いします

市内の事業所に勤務する勤労者の実態を明らかにし、行政上の基礎資料を得るとともに、市内勤労者の労務改善の参考資料となることを目的として、毎年 10 月 1 日現在で、「労働動態調査」を実施しています。

無作為に抽出した 800 事業所を対象に 11 月中旬に調査票を発送し、記入・返送をお願いしています。回答いただきました内容は調査目的以外には使用いたしません。調査対象となりました事業所におかれましては、ご協力をお願いいたします。

なお、昨年の調査結果は、『鎌倉市の労働事情 平成 25 年度』として、支所等に配置しました。また、市のホームページ <http://www.city.kamakura.kanagawa.jp/kinrou/roudoujijou.html> にも掲載しています。

〈お問い合わせ〉 勤労者福祉担当 (大船行政センター内) TEL 0467-47-1771

平成 26 年度

## 湘南合同就職面接会

日 時： 平成 26 年 10 月 22 日（水曜日）  
午後 13 時～午後 16 時  
（受付開始 午後 12 時 30 分）

会 場： 茅ヶ崎市役所分庁舎 6 階  
コミュニティホール

鎌倉市では、藤沢公共職業安定所、藤沢市、茅ヶ崎市、寒川町と合同主催で、藤沢公共職業安定所管内及び近隣に所在する事業所及び求職者を対象に、参加事業所と参加求職者の面接会を行います。

鎌倉市役所産業振興課勤労者福祉担当  
TEL 0467-47-1771

詳細

## 各種相談



鎌倉市では、専門家による労働問題に関する相談を無料で行っています。詳しい日時等は、広報かまぐらの毎月 1 日号に掲載しております。電話予約のうえ、お気軽にご利用ください。

予約・申込み： 鎌倉市役所産業振興課勤労者福祉担当  
TEL0467-47-1771 （予約受付は原則毎月 1 日から）

### 1 メールによる労働相談

労働問題全般にわたり、社会保険労務士が回答いたします。

市のホームページ (<http://www.city.kamakura.kanagawa.jp/kinrou/msodan.html>) から相談を。

回答まで一週間程度のお時間をいただく場合があります。メールによるご相談は、原則として一回の往復に限り、回答をご覧になってご不明な点は、面談による労働相談をご利用ください。

### 2 労働相談

職場での様々な労働問題や年金問題等に社会保険労務士が回答いたします。

### 3 労働法律相談

勤労者の直面する法律問題に弁護士がアドバイスします。

### 4 メンタルヘルスカウンセリング

職場や日常生活のストレスで悩んでいるご本人、その同僚や家族の方の相談に、産業カウンセラーが応じます。

### 5 就労支援相談

キャリアカウンセラーによる個別相談です。就職活動に関する事なら何でもご相談ください。お子さまの就職を心配されるご家族のご相談もお受けしています。

