

困った時の相談窓口

労働問題全般についての相談は

解雇・労働条件・配置転換・賃下げなど、労働問題に関するあらゆる分野の相談を受けています。

- **滋賀県労働相談所** ☎ (県内固定電話からのみ) 0120-967164
大津市打出浜2-1 (コラボしが21 6階) ☎ 077-511-1402
- **滋賀労働局総合労働相談コーナー**
大津市打出浜14番15号 (滋賀労働総合庁舎4階) ☎ 077-522-6648
- **大津総合労働相談コーナー**
大津市打出浜14番15号 (滋賀労働総合庁舎3階 大津労働基準監督署内) ... ☎ 077-501-3976
- **彦根総合労働相談コーナー**
彦根市西今町58-3 (彦根地方合同庁舎彦根労働基準監督署内)..... ☎ 0749-22-0654
- **東近江総合労働相談コーナー**
東近江市八日市緑町8-14 (東近江労働基準監督署内) ☎ 0748-41-3363

労働条件、安全衛生、労災補償に関しては

労働条件や安全衛生、労災補償に関する相談を行っています。

- **滋賀労働局労働基準部**
大津市打出浜14-15 労働条件 監督課 ☎ 077-522-6649
安全衛生 健康安全課 ☎ 077-522-6650
労災補償 労災補償課 ☎ 077-522-6630
- **大津労働基準監督署**
大津市打出浜14-15 労働条件 方面 ☎ 077-522-6616
安全衛生 安全衛生課 ☎ 077-522-6678
労災補償 労災課 ☎ 077-522-6644
- **彦根労働基準監督署**
彦根市西今町58-3 (彦根地方合同庁舎3階) ☎ 0749-22-0654
- **東近江労働基準監督署**
東近江市八日市緑町8-14 労働条件 方面 ☎ 0748-22-0394
安全衛生 健康安全課 ☎ 0748-41-3366
労災補償 労災課 ☎ 0748-41-3367

労使関係のトラブルの相談、労使紛争の調整は

労使間のトラブルの解決を図る委員による相談やあっせんを行っています。

- **滋賀県労働委員会**
大津市京町四丁目1番1号 (滋賀県庁東館5階) ☎ 077-528-4473

男女の雇用機会均等、育児・介護休業等の相談は

男女の雇用機会均等、育児・介護休業、パートタイム労働法、職場でのセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントの相談を受けています。

※パワーハラスメントに関する相談はP41の各総合労働相談コーナーでも受け付けています。

●滋賀労働局雇用環境・均等室

大津市打出浜14番15号（滋賀労働総合庁舎4階）…………… ☎077-523-1190

技能を身につけるには

技能・知識習得のための職業訓練や、キャリア形成のための職業能力開発の支援を行っています。

●滋賀県立高等技術専門学校

米原校舎（テクノカレッジ米原）

米原市岩脇411-1…………… ☎0749-52-5300

草津校舎（テクノカレッジ草津）

草津市青地町1093…………… ☎077-564-3296

●(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部

滋賀職業能力開発促進センター（ポリテクセンター滋賀）

大津市光が丘町3-13…………… ☎077-537-1179

●近畿職業能力開発大学校附属 滋賀職業能力開発短期大学校（滋賀職能大）

近江八幡市古川町1414…………… ☎0748-31-2250

●滋賀県職業能力開発協会

大津市南郷五丁目2-14…………… ☎077-533-0850

国民年金、厚生年金、健康保険の相談は

国民年金、厚生年金、健康保険に関することは、日本年金機構、各年金事務所で相談に応じています。ただし、健康保険の各種給付申請及び、退職後の任意加入に関する相談は、全国健康保険協会滋賀支部で行っています。

●大津年金事務所

大津市打出浜13-5…………… ☎077-521-1126

●草津年金事務所

草津市西淡川11-16-35…………… ☎077-567-2220

●彦根年金事務所

彦根市外町169-6…………… ☎0749-23-1112

●全国健康保険協会 滋賀支部

大津市梅林1-3-10（滋賀ビル3階）…………… ☎077-522-1099

就職についての相談は

ハローワーク（公共職業安定所）では、職業相談や職業紹介などを行っています。雇用保険の失業給付に関しても扱っています。

- **ハローワーク大津**
大津市打出浜14番15号（滋賀労働総合庁舎1階）…………… ☎077-522-3773
- **ハローワーク高島**
高島市安曇川町末広4丁目37 …………… ☎0740-32-0047
- **ハローワーク長浜**
長浜市南高田町110 …………… ☎0749-62-2030
- **ハローワーク彦根**
彦根市西今町58-3（彦根地方合同庁舎1階）…………… ☎0749-22-2500
- **ハローワーク東近江**
東近江市八日市緑町11-19 …………… ☎0748-22-1020
- **ハローワーク甲賀**
甲賀市水口町本町3-1-16 …………… ☎0748-62-0651
- **ハローワーク草津**
草津市野村5丁目17-1 …………… ☎077-562-3720

若年者の就職相談は

大学、短期大学などの卒業予定者等若年者に対して、職業紹介や職業相談、その他就職に関する個別相談やセミナー開催、就職情報提供などの就職活動の総合的な支援を行っています。

- **しがジョブパーク**
草津市西渋川1-1-14 行岡第一ビル4階…総合受付・就活支援コーナー ☎0120-69-0301
滋賀新卒応援ハローワーク ☎077-563-0301

消費生活についての相談は

悪質商法・ネットトラブルなど、若者を狙ったトラブルに巻き込まれたときは、消費生活センターなどに相談しましょう。

- **消費者ホットライン** …………… ☎188
滋賀県消費生活センターや最寄りの市町の消費生活相談窓口につながります。
- **滋賀県消費生活センター**
彦根市元町4-1 …………… ☎0749-23-0999
- **滋賀県インターネット消費生活相談** ……………
<https://www.pref.shiga.lg.jp/shohi/sodan/106095.html>



交通事故で困ったときは

交通事故を起こしたり、巻き込まれたとき、損害賠償などの対処で困ったときは、県の「交通事故相談所」に相談してみてください。

- **滋賀県立交通事故相談所大津本所**
大津市松本1丁目2-1（滋賀県大津合同庁舎3階） …………… ☎077-528-3425
- **滋賀県立交通事故相談所彦根分室**
彦根市元町4-1（滋賀県湖東合同庁舎2階） …………… ☎0749-27-2230

働く青少年のための施設は

憩いやスポーツ、レクリエーション、文化教養など余暇活動の場を提供する施設です。一部の施設では、職業相談なども行っています。

- **大津市勤労青少年ホーム**
大津市打出浜1-6 勤労福祉センター内 …………… ☎077-522-7474
- **長浜市勤労青少年ホーム**
長浜市八幡中山町1316-3 …………… ☎0749-64-1444
- **甲賀市勤労青少年ホーム**
甲賀市水口町北内貴1-1 …………… ☎0748-63-2952

働きたいけれど 一歩が踏み出せない時は

「何の仕事をして良いかわからない」、「働きたいけど不安が大きい」等相談したいときはまずお電話ください。

仕事の相談、心の相談等、それぞれの段階に応じた支援・相談を行っています。

- **滋賀県地域若者サポートステーション**
【草津本所】
草津市西渋川1-1-14
（行岡第一ビル4階 しがジョブパーク内） …………… ☎077-563-0366
- 【大津常設サテライト】
大津市京町3丁目5-12
（第6森田ビル6階） …………… ☎077-522-8555

* 堅田サテライト（毎週月曜）、彦根サテライト（火～金曜日のうち週2日程度）、近江八幡サテライト（月、火、木、金曜日）でも出張相談を行っています。

参考資料

厚生労働省のホームページからも詳しい内容を見ることができます
<https://www.mhlw.go.jp>

※記載の法令名については、一部で正式名称を略呼称で表記している場合があります。

1. 労働基準法（抜粋）

労働基準法は、労働者の労働条件の最低基準を定めた法律で、労働者（パートタイム労働者等を含む）を使用するすべての事業場に適用される最も基本的な法律です。

【労働条件の原則】

- 第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- 2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

【労働条件の決定】

- 第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
- 2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

【男女同一賃金の原則】

- 第4条 使用者は労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

【この法律違反の契約】

- 第13条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

労働三法とは

個々の労働者と使用者に関する法律の中心となる**労働基準法**、集団の労働者と使用者に関する法律の中心となる**労働組合法**、労働組合法と互いに作用しあって労働組合など集団の労働者と使用者の間の調整を目的とする**労働関係調整法**の3つの法律を**労働三法**といいます。

2.労働組合法（抜粋）

労働組合法は、労働組合の結成や団体交渉等を保護することを目的とした法律です。労働者が労働条件の向上等を使用者に求める手段として、労働組合を組織する団結権、使用者と話し合いをする団体交渉権、話し合いが成立しなかった場合ストライキ等ができる争議権が日本国憲法で認められています（憲法第28条）。

【目的】

第1条 この法律は、労働者が、使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

【交渉権限】

第6条 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

3.労働関係調整法（抜粋）

労働関係調整法は、労使間の労働関係の公正な調整を図り、労働争議の予防または解決を目的としています。労働委員会による斡旋・調停・仲裁・緊急調整などについて定められています。

【目的】

第1条 この法律は、労働組合法と相まって、労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、もって経済の興隆に寄与することを目的とする。

【政府の責任】

第3条 政府は、労働関係に関する主張が一致しない場合に、労働関係の当事者が、これを自主的に調整することに対し助力を与え、これによって争議行為をできるだけ防止することに努めなければならない。

4.労働安全衛生法（抜粋）

労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする法律です。

労働者の健康の維持管理のために、事業者がとるべき措置を定めています。

【健康診断】

第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

- 事業者が労働者に対して行わなければならない医師による健康診断は次のようなものがあります。
 - ・採用するときの労働者の健康診断
 - ・労働者の定期健康診断（1年以内に1回）
 - ・有害な仕事につく労働者の特殊健康診断（6か月以内に1回）

【健康診断実施後の措置】

第66条の5 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第7条第1項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

【心理的な負担の程度を把握するための検査等】

第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

※ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげることによって、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することを主な目的としたものです。

5.労働者災害補償保険法（抜粋）

労働者が仕事や通勤途中でケガや病気をしたとき、迅速、公正に保護するために必要な保険給付等を行うことを定めた法律です。

【目的】

第1条 労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

- 労働者を雇用する事業主は、業種や事業規模の大小を問わず加入しなければならないことを原則としています。

6.男女雇用機会均等法（抜粋）

雇用の分野において、男女ともに均等な機会を与え、待遇の確保を図ることを目的とする法律です。

働く人が性別により差別されることなく、また女性にあつては、母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することを規定しています。

また、性別を理由とした差別的取扱い、妊娠や出産等を理由とする不利益取り扱い等に関する「労働者と事業主との間の紛争」については、都道府県労働局長による紛争解決援助など解決のための制度（都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び機会均等調停会議による調停制度）が設けられています。

●性別を理由とする差別の禁止

募集・採用、労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由とする差別的取扱いをしてはならない。

●妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- ①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止
- ②婚姻を理由とする解雇を禁止
- ③妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能力低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止
- ④妊娠中、産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効

●間接差別の禁止

合理的な理由なく、以下の措置を講じてはならない。

- ①労働者の募集又は採用にあたって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ②労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること
- ③労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること

●セクシュアルハラスメント／妊娠・出産（及び育児・介護休業）等に関するハラスメントの対策

男女労働者を対象とする事業主の雇用管理上の措置義務（p33～p36を参照）

●母性健康管理措置

事業主は妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるための必要な時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置を講じなければならない。

● **ポジティブ・アクションに対する国の援助**

国は下記を行う事業主に対する相談、その他の援助を行う。

- ①労働者の配置等の状況の分析
- ②分析に基づく計画の作成
- ③計画で定める措置の実施
- ④実施体制の整備
- ⑤取組状況の外部への開示

● **紛争解決の援助**

労働者と事業主との間に男女雇用機会均等法上の紛争が生じた場合は、都道府県労働局長の助言、指導、勧告および機会均等調停会議による調停を利用することができます。

7. 育児・介護休業法（抜粋）

育児・介護休業法は、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進することを目的としています。

※**育児休業制度**とは、男女労働者（日々雇用される者等を除く）がその1歳に満たない子を養育するために雇用関係を継続したまま、一定期間（原則子が1歳になるまで、法に定める一定の場合には1歳6か月や2歳まで等）休業することができる制度です。男女労働者は、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます（第5条）。

※**介護休業制度**とは、男女労働者（日々雇用される者等を除く）が介護が必要な状態にある対象家族を介護するために雇用関係を継続したまま、一定期間（対象家族1人につき3回、通算93日の範囲内）休業することができる制度です。男女労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができます（第11条）。

■ 育児・介護休業法における制度の概要

	育児関係	介護関係
休業の対象となる家族の範囲	<ul style="list-style-type: none"> ●子 ※「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子を含む）ほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている等を含む 	<ul style="list-style-type: none"> ●配偶者（事実婚を含む） ●父母及び子（法律上の親子関係がある子（養子を含む）のみ） ●祖父母、兄弟姉妹、孫 ●配偶者の父母
取得可能な回数、期間	<p><育児休業></p> <p>原則、子が1歳に達するまでの連続した期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育所等に入所できない等の事情がある場合には子が1歳6か月まで延長が可能 ・1歳6か月に達しても保育所等に入所できない等の事情がある場合には子が2歳になるまで再延長が可能 ・2回に分割して取得することが可能 ・両親ともに取得する場合は、一定の要件を満たせば子が1歳2か月まで（但し1人1年を限度） 	<p>対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに3回を上限として、通算93日まで</p>

	育児関係	介護関係
取得可能な回数、期間	<出生時育児休業> 原則、産後休業をしていない労働者が出生後8週間以内の子を養育するために4週間(28日)まで分割して2回取得可能。(育児休業とは別に取得可能)	
子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、申し出ることにより、子が1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は年10日まで、病気・怪我をした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために時間単位で休暇を取得できます。	
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、申し出ることにより、対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで、介護その他身の回りの世話をを行うための休暇を時間単位で取得できます。	
不利益取扱いの禁止	事業主は、労働者が育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限及び所定労働時間の短縮措置等について、申出をし、又は取得したことを理由とする解雇、その他不利益な取扱いをすることはできません。	
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させることはできません。	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させることはできません。
時間外労働の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはなりません。	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはなりません。
深夜業の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させることはできません。	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させることはできません。
所定労働時間の短縮措置	事業主は3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用者を除く)に関して、所定労働時間の短縮措置(1日6時間勤務)を講じる義務があります。	事業主は要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用者を除く)に関して次の措置のいずれかを、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする措置を講じる義務があります。 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業就業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成 その他これに準ずる制度
3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	事業主は、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働制限制度、所定労働時間短縮措置、始業時刻変更等の措置等、必要な措置を講ずる努力義務があります。	事業主は要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して一の要介護状態について93日以上期間における所定労働時間の短縮等の措置(短時間勤務制度、フレックスタイム制度)を講ずる努力義務があります。
労働者の配置に関する配慮	事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつの子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮しなければなりません。	

8.パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働法は、パートタイム労働者・有期雇用労働者と通常の労働者との均衡がとれた待遇の確保等を図り、パートタイム労働者・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮できる就業環境を実現することを目的とした法律です。短時間労働者だけでなく、フルタイム有期雇用労働者も法の対象に含まれます。

また、同一労働同一賃金ガイドライン(厚生労働省告示)は、同一企業内における、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(短時間労働者・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すことを目指すものです。

●パートタイム・有期雇用労働法のポイント

1. 不合理な待遇差が禁止されています(第8条)

事業主は、基本給や賞与、手当など、あらゆる待遇について、個々の待遇の目的や性質に照らして、不合理な待遇差を設けてはなりません。

2. 待遇差の内容について説明を求めることができるようになっていきます(第14条2項)

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇の違いやその理由などについて、事業主に説明を求めることができるようになりました。また、説明を求めた労働者に対する不利益取り扱いが禁止されました。

3. 職場でのトラブルについて紛争解決援助が利用できます

滋賀労働局雇用環境・均等室で、無料・非公開で紛争解決のお手伝いをします。

★詳しくは、厚生労働省ホームページ(同一労働同一賃金特集ページへ)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

●パートタイム・有期雇用労働法の概要

①労働条件の文書交付等

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、労働基準法で明示を義務づけられた事項に加え、速やかに、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を文書の交付等により明示しなければならない。(違反の場合は10万円以下の過料)

また、事業主は、上記事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする(第6条)。

②待遇決定についての説明

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明しなければならない(第14条第2項)。

③均衡のとれた待遇の確保の推進

ア 差別的取扱いの禁止

事業主は、職務の内容、退職までの長期的な人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない(第9条)。

イ 賃金の決定方法

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金(基本給、賞与、役付手当等)を決定するように努めるものとする(第10条)。

ウ 教育訓練

事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓

練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容が同じパートタイム・有期雇用労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても実施しなければならない(第11条)。

エ 福利厚生

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない(第12条)。

④通常の労働者への転換の推進

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければならない(第13条)。

⑤事業主が講ずる措置の内容等の説明

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに第8条から第13条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第15条第1項に規定する省令で定める事項及び特定事項を除く)に関し、講ずることとしている措置の内容について説明しなければならない(第14条第1項)。

⑥相談のための体制の整備義務

事業主は、雇用管理の改善等に関する事項に関しパートタイム・有期雇用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を整備しなければならない(第16条)。

9.労働者派遣法（抜粋）

労働者派遣法は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的としています。

●労働者派遣事業とは

派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。派遣労働者のうち期間を定めて雇用される労働者を「有期雇用派遣労働者」、期間を定めずに雇用される派遣労働者を「無期雇用派遣労働者」といいます。労働者派遣事業を行おうとする場合、厚生労働大臣の許可を得る必要があります。

●派遣元と派遣先の責任

労働契約・雇用にかかる責任は派遣元が、労働者が就労するにあたっての責任は派遣先がそれぞれ負うこととなります。

①派遣元

- 賃金、労働時間その他の契約に関する事項
 - ・賃金（割増賃金を含む）
 - ・変形労働時間の定め、時間外・休日労働の協定・届出
 - ・年次有給休暇、産前産後休業
- ※一定の要件を満たせば労働保険、社会保険も派遣元での加入となります。

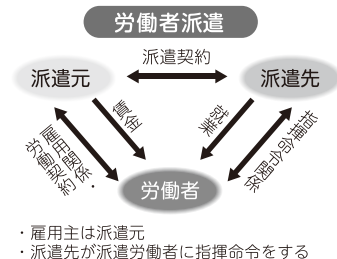
②派遣先

- 労働時間の管理に関する事項
 - ・労働時間、休憩、休日
 - ・年少者、妊産婦の深夜業
 - ・育児時間
 - ・生理休暇

●労働者派遣事業を行ってはならない業務

以下の業務では労働者派遣を行うことができません。

- ①港湾運送業務
- ②建設業務
- ③警備業務
- ④病院等における医療関連業務（へき地等における医師の業務、産前産後・育児・介護休業者の代替業務及び紹介予定派遣である場合を除く）
- ⑤人事労務管理関係業務のうち、団体交渉や労使協議のとき使用者側の直接当事者として行う業務
- ⑥弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士（派遣元が監査法人以外のものであって、かつ、公認会計士法第2条第1項に規定する業務を行わない場合を除く）、弁理士（派遣元が特許業務法人以外であって、かつ、弁理士法第75条の規定に該当しないコンサルティング業務である場合を除く）、税理士、社会保険労務士、行政書士等の業務
- ⑦建築士事務所の管理建築士の業務



「派遣」と「請負」の違い

●「派遣」は労働者が派遣会社（派遣元）と雇用関係にあり、別の会社（派遣先）の指揮命令を受け労働するという形態です。

●「請負」は、ある仕事に関して、発注主がその仕事を他の者（請負人）に請け負わせ、その報酬を発注主から請負人に支払う契約です。発注主と請負人の会社に属する労働者の間に指揮命令関係はありません。

就職活動を始めるにあたって／企業を知る

みなさんはどのような企業で働きたいですか。

企業ブランドや賃金だけでなく、以下の認定を受けた企業にも注目してみましょう。

■ユースエール認定マーク

「若年雇用促進法」に基づき、「若者の採用・育成に積極的、かつ若者の雇用管理状況などが優良な企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

■くるみんマーク・プラチナくるみんマーク

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

トライくるみん認定企業

子育て支援など一定の基準を満たし、厚生労働大臣から認定を受けた企業や法人。

くるみん認定企業

トライくるみんより高い基準を満たし、厚生労働大臣から認定を受けた企業や法人。

プラチナくるみん認定企業

「トライくるみん認定」「くるみん認定」を受けた企業のうち、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、より高い水準の取組を行っているとして厚生労働大臣の特例認定を受けた企業や法人。

プラス認定

くるみん等の認定基準を満たした上で、不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たし、厚生労働大臣から認定を受けた企業や法人。



■ワーク・ライフ・バランス推進企業

ワーク・ライフ・バランスとは、働いている人がそれぞれの能力や個性を十分に発揮でき、「仕事」も「生活」(家庭生活や地域生活など)もともに充実していると実感できることです。




滋賀県では「子育てしやすい職場」、「男女がともに働きやすい職場」などワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくりに積極的に取り組んでおられる企業名や取組を広く紹介する「ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度」を設けています。登録企業：752社(令和5年6月末現在)



■女性活躍推進企業認証マーク

滋賀県では、女性の活躍推進に取り組む企業・団体を応援するため、「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」を実施しています。




女性活躍推進の取組状況に応じて、『一つ星企業(☆)』『二つ星企業(☆☆)』『三つ星企業(☆☆☆)』の3段階の区分があります。認証企業：294件(令和5年6月末現在)

 一つ星企業	 二つ星企業	 三つ星企業
達成項目の合計数が5項目以上であること。	達成項目の合計数が17項目以上であること。ただし、均等・活躍項目から2項目以上達成していること。	達成項目の合計数が26項目以上であることに加え、管理職に占める女性の比率が30%以上であること。

■えるぼしマーク・プラチナえるぼしマーク

「女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

えるぼしマークの認定は、5つの評価項目(①採用、②継続就業、③労働時間等の働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコース)を満たす項目数に応じて3段階あります。

 認定段階1	 認定段階2	 認定段階3
1～2項目の基準をクリア	3～4項目の基準をクリア	5項目すべての基準をクリア

(満たさない基準については、2年以上連続して実績の改善が必要です。)

プラチナえるぼしマーク

えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。



■滋賀県イクボス宣言企業登録

イクボスとは、職場で共に働く部下の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を充実させている上司(経営者・管理職)のことです。

滋賀県では、「イクボス宣言」された企業・団体を「イクボス宣言登録企業」としてその取組を滋賀県のホームページで紹介させていただきます。 登録企業:273社(令和5年6月末現在)

滋賀県の企業の魅力を発見しよう!



WORKしが

滋賀県が運営する企業情報サイト

<WORKしがのポイント>

- ①滋賀県内企業が自社の魅力をアピール!
- ②イベント・セミナー情報を随時更新!
- ③インターンシップ情報も発信!
- ④県の取り組み、県が発行している企業紹介冊子などの情報もあるよ!



「WORKしが」で企業情報をチェック!
<https://www.workshiga.com/>



WORKしが

検索

滋賀の就職情報をいち早くゲットしよう!

滋賀県労働雇用政策課 公式X(旧Twitter)

X @shiga_hataraku

働くなら滋賀

検索

今すぐフォロー!



キャッフィーが滋賀県内での合同企業説明会・インターンシップ等の就職お役立ち情報をつがやきます! フォローお待ちしています!

滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課

〒520-8577 大津市京町四丁目1-1 TEL:077-528-3758

Counseling

しがジョブパーク ご利用案内

しがジョブパークでできること

情報収集

		在学	新卒	一般 ^{※1}
求人情報検索 (ハローワークインターネットサービス)		○	○	○
職業適性検査 (キャリアインサイト)	要予約	○	○	○
相談				
		在学	新卒	一般
ハローワーク (職業相談・職業紹介・定着支援)		○ ^{※2}	○	○
就活支援コーナー (応募書類添削・履歴面接・自己分析)	要予約	○	○	○
地域若者 サポートステーション	要予約			○
臨床心理士相談	要予約	○	○	○
F P相談	要予約			○ ^(氷河期世代)

セミナー・説明会・インターンシップ

	在学	新卒	一般
若者未来塾	○	○	○
合同企業説明会	○	○	○
企業マッチング面談会			○
就職面接会			○
しがプロ ^{※3}	○	○	○
STEP! ^{※3}			○ ^(主に就活3年以内)
就職氷河期世代向け 職場実習・体験 (インターンシップ)			○ ^(氷河期世代)

※1…【在学】大学1～3年、短期大学1年、大学院1年、専門学校等1年
【新卒】大学4年、短期大学2年、大学院2年、専門学校等2年
【一般】上記以外（概ね55歳以下）

※2…在学は職業相談のみで職業紹介はできません。

※3…インターンシッププログラムです。詳細はHP等にて御確認ください。

LINE公式アカウント

セミナーや最新情報を配信します。
右のQRからお友達登録をしてチェックしてね！



しがジョブパーク

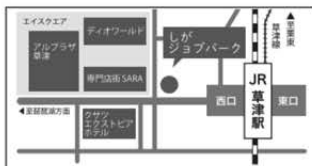
🔍 しがジョブパーク

〒525-0025 草津市西波川一丁目 1-14 行岡第一ビル 4F

📞 総合受付・就活支援コーナー 0120-69-0301
📞 運営新卒応援ハローワーク 077-563-0301

🕒 開所時間 | 9:00～17:00 月～金（祝日・年始年末は除く）

※最終受付/16:30 ※土曜日/就活支援コーナーのみ運営



▼公式ホームページ



Xアカウント

@shigajobpark



<https://shigajobpark.jp/>

編集・発行
滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課
TEL.077-528-3758
監修：滋賀労働局

キャッフィーが就職お役立ち情報をつぶやきます。

労働雇用政策課公式 X (旧 Twitter)

働くなら滋賀

