



神奈川県
労政福祉課

KANAGAWA



働きたい。
働き続けたいあなたに!

働く女性の ハンドブック

応援



はじめに

神奈川県産業労働局労政福祉課

少子高齢化の進展により労働力人口の減少が続いてる中、経済の活性化のためにも女性の活躍が期待されています。

しかしながら、妊娠や出産に伴う降格、解雇、休暇が取れない、セクハラなど、女性を取り巻く労働環境は依然として厳しく、女性が安心して働き続けることができない要因の一つとなっています。

また、かながわ労働センターに寄せられる女性からの労働相談は、年々増加しており、平成24年度以降は、男性からの相談件数を上回っています。

この冊子は、女性が安心して働けるよう、労働法に関する知識の普及を図り、職場のトラブルに直面したときに、正しく対応し解決できる力を身につけるために作成しました。

特に女性から相談が多い内容を事例として取り上げ、労働法を分かりやすく解説しています。

働きたい、働き続けたい女性のための「参考書」となれば幸いです。



ナビゲーターの 働く自由の女神 めがみんさん

1 児を抱えて仕事を続けるワーキング・女神。
働く女性の権利と自由を守るために今日もガンバルゾ。



Question.1	2
会社が、採用面接で結婚や出産について質問してもいいの？	
Question.2	4
就職前に聞いたお給料や勤務時間などの条件が 後でくい違わないようにするには、どうすればいい？	
Question.3	6
残業かどうかは上司が決めるの？	
Question.4	8
会社でケガをしたら治療にかかった費用は無料になるの？	
Question.5	10
会社に秘密でキャバクラでアルバイトしている 友人がいます。会社にバレても大丈夫でしょうか？	
Question.6	12
結婚3年目で待望の妊娠！でも私、体力に自信がないから 妊娠中や出産後、仕事を続けるのは無理かなあ？	
Question.7	14
育児や介護をしながら仕事を続けることができるかしら？	
Question.8	16
会社に「給料下げる」って言われたら、それに従うしかないの？	
Question.9	18
職場での上司や同僚の言動が、ほんとに不快！ なんとかならないかしら？	
Question.10	20
40代以上の従業員をターゲットにしたリストラで 解雇されるのってあり？	
Question.11	22
働き方が正社員からパートになったら社会保険って、 どうなるのかしら？	
Question.12	24
パートの時給が低いのは仕方のないこと？	
Question.13	26
職場のトラブルはどこに相談すればいいの？	
ちよこっとコラム	28

監修者：神戸大学大学院法学研究科 教授 大内伸哉 (P28~P29を除く)

参考文献

「改訂 君たちが働き始める前に知っておいてほしいこと」 大内伸哉 著 労働調査会
「貴女が知らなければならぬ55のワークルール」 大内伸哉 著 労働調査会
「どこまでやったらクビになるか」 大内伸哉 著 新潮社
「君は雇用社会を生き延びられるか」 大内伸哉 著 明石書店

Question.1

会社が、採用面接で 結婚や出産について 質問してもいいの？

面接のとき、こんなことを聞かれたんだ…。

結婚して出産しても働き続けるの？

今は実家？それとも一人暮らし？

何歳まで仕事するつもり？

採用側が、こういう質問、していいのかな

夏目さくら(22歳)大学生



Answer

女性に限定した 質問はダメ！

採用面接で、結婚予定や出産後に仕事を続けたいかなど、男性には聞かないようなことを女性にだけ聞くことは、男女雇用機会均等法に反した採用選考になっていますよ。

男女平等のルール

男女雇用機会均等法とは

男女雇用機会均等法※は、男性中心の日本の雇用社会に修正を迫るため、職場で女性が差別を受けずに働けるようにすることを目的として1985年に制定されました。その後、1997年の改正で、女性差別に対する規制が強化され、さらに2006年の改正により、男女に関係なく性差別を禁止する法律になっています。

しかし女性は男性と異なり妊娠、出産という可能性がありこうした母性面については労働基準法で特別に守られています。(12、13ページ、妊娠・出産する女性を保護するルール参照)

※「男女雇用機会均等法」は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法」の略称

男女雇用機会均等法で禁止されていること

- 1 事業主は、労働者の募集および採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)。
- 2 事業主は、以下の事項について労働者の性別を理由に差別的取扱いをしてはなりません。
(男女雇用機会均等法第6条)
1.配置 2.昇進 3.降格 4.教育訓練 5.福利厚生 6.職種の変更
7.雇用形態の変更 8.退職の勧奨 9.定年 10.解雇 11.労働契約の更新

求人や採用面接で禁止されていること

求人において男性のみの募集、あるいは女性のみの募集は男女雇用機会均等法に違反します(一部職種を除く)。また男女で異なる採用試験をしたり、採用面接に際して、一定の事項について女性にだけ質問をしたりすることも、男女雇用機会均等法に違反します。



面接官が、女性に対してだけ、男性にしないような質問をする会社は、女性にとって働きにくい会社かも知れません。採用面接は、応募者が会社を判断する場でもあります。あなたにとって働きやすい会社かどうかをしっかりと見極めましょう。



就職前に聞いたお給料や勤務時間などの条件が 後でくい違わないようにするには、 どうすればいい？

去年就職したセンパイの話で「採用前に給料や勤務時間、仕事内容などの条件を提示してくれたけれど、実際に働きだしたら違ったんだ」というケースを聞いたの。もしそうなったら、私はきっと文句を言えないし、転職先もすぐには見つからないから辞められないとも思う。就活後、実際に採用となったとき、後で話が食い違わないようにするために、どうすればいい？教えて、めがみん！

夏木あおい(22歳)大学生



Answer

労働条件を 書面にしてもらおう！

最初に聞いた労働条件が実際のもとは違って、というケースはよく耳にする話ですね。「労働基準法」では労働条件の内容でトラブルがおきないようにするため、重要な労働条件については、会社が書面で明示することになっているの。だから入社の前に必ず書面をもらって、疑問があればその書面をもとに会社に確認しましょう。



労働者を守る職場のルール

労働基準法の規定

労働基準法は、労働者の労働時間、休暇等の重要な労働条件について最低の基準を定めたものです。会社が違反した場合には、罰則の適用がありますし、また国の監督機関として労働基準監督署が置かれています。

会社が労働契約の締結の際に明示しなければならない労働条件

(労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条) ※①～⑥については書面の交付が必要です(昇給を除く)。

- ① 労働契約の期間
- ② 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所と従事すべき業務
- ④ 始業時刻・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払時期、昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ⑦ 退職金規定が適用される労働者の範囲、退職金の決定・計算・支払いの方法、退職金の支払い時期
- ⑧ 臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当・勤続手当・奨励加給与・能率手当(1か月を超える期間ベースで支払われるものに限る)、最低賃金額
- ⑨ 労働者に負担させるべき食費や作業用品に関する事項
- ⑩ 安全衛生
- ⑪ 職業訓練
- ⑫ 災害補償や業務外の傷病扶助
- ⑬ 表彰・制裁
- ⑭ 休職

労働契約法の規定

労働契約法(第4条2項)には「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む)について、できる限り書面により確認するものとする」という定めもあります。



法律は労働契約をかわすときに労働条件について会社が労働者にきちんと明示して説明することを強く求めています。重要な労働条件については、それを明示した書面をもらうようにしましょう。最寄りの労働基準監督署や労働局に「労働条件通知書」という書式があるので、それをもって事前知っておくことをお勧めします。



残業かどうかは 上司が決めるの？



私の勤務時間は朝の8時から夕方5時まで
昼休みは12時から1時間です。

でも週に一度は午後5時以降も

ミーティングに参加しなければならないの。

その分は、会社は残業扱いしてくれないの。

これって残業だし、

残業代をもらえるはずじゃないのかしら。

私が間違っているの？めがみん！

秋山ききょう(25歳)食品メーカー勤務



Answer

会社の指示で、
1日8時間を超えて
働いたら、
残業代がもらえます！

勤務時間前のミーティングや朝礼は、本来の仕事では
ありませんが、会社でやるべきものとされていたり、命じら
れたりすれば、労働時間にカウントされます。