

「解雇」と間違えやすい「退職勧奨」

「辞めてくれないか」など、使用者が労働者に退職を勧めることを退職勧奨といいます。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。

[退 職]

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の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、就業規則等に特段の定めがない場合は、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、事情によっては使用者から損害賠償を求められることもあります。

※ただし、1年を超える雇用期間の定めのある労働契約の場合、その労働契約の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職できます。（労働基準法第137条）

■退職の種類

| | |
|--------|-------------------------|
| 任意退職 | 労働者の意思に基づくもの（自己都合退職） |
| 合意退職 | 労働者と使用者の合意に基づくもの |
| 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 |

退職・解雇時の社会保険の手続き

健康保険や厚生年金保険に加入していた場合、被保険者の資格を喪失しますので、健康保険証を返還するとともに、年金手帳を預けている場合は受け取りましょう。

次の会社の健康保険や厚生年金に加入できない場合は、健康保険の任意加入の手続きをしたり、国民健康保険や国民年金に加入するなどの手続きが必要です。

「退職したい」と悩んだときは

「会社を辞めたい」と思うときは、どんなときですか？

就職して数カ月すると、誰でも一度や二度は「会社を辞めたい」という気持ちになるものです。

- 仕事が自分の思っていた内容と違っていた。
- 仕事で失敗した。
- 気の合う仲間がいない。

人によって理由は様々ですが、「会社を辞めたい」と思ったら、その気持ちばかりが募って、自分の周囲を正しく見極められない状態になる傾向があります。

「転職」すれば解決できますか？

「仕事や職場が自分に合わない」といってすぐに転職しても、みなさんのように入社早々の人はまだ社会経験も少なく、職場を変えてもまた同じ理由で「転職したい」という気持ちになるかもしれません。

- 次の会社で成功するためには、それなりの準備と職業経験が必要です。
- 職業経験が未熟なうちに転職を繰り返すことは、長い人生を働いていく上でプラスにならない可能性があります。

自分を見つめ直すことが大切です

周囲に流されず、自分の将来の夢や目標が何なのか、もう一度よく考えてみましょう。

- 目標達成のために、今すべきことは何でしょう。
- 誰でもはじめのうちは、わからないことや失敗はつきものです。
仕事の失敗を振り返ることで、成長し、職業経験を豊かにします。

家族や職場の上司など、多くの人生経験者の意見に耳を傾けることは、自分にとって必ずプラスになります。ひとりで悩まず、信頼できる家族や上司・友人・専門機関等に相談しましょう。



Q

13. 出産前後の休業はどれくらいもらえるの？

A

労働基準法で出産予定日の6週間前から休みをとることが認められています。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（労働基準法第65条）。

[産前・産後休業]

労働基準法では、使用者は女性の請求により、出産予定日の6週間前から産前休業を取らせなければなりません。双子など多胎妊娠の場合は14週間前から産前休業を取らせなければなりません。

使用者は、出産後の請求の有無にかかわらず8週間休ませなければなりません（強制的な休業）。ただし、産後6週間を超過した女性労働者から請求があった場合、医師が支障のないと認める業務に就かせることは差し支えありません。

[育児休業]

育児・介護休業法では1歳に満たない子を養育する労働者（日々雇い入れられる者等を除く）は、事業主に申し出ることによって育児休業を取ることが認められています。また、令和4年10月1日より、分割して2回取得することができるようになっていきます。

また、子が1歳を超えても保育所等に入れないなど休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで延長して育児休業を取ることができます。

さらに、子が1歳6か月を超えても保育所等に入れないなど休業が必要と認められる一定の場合には、子が2歳に達するまで再延長して育児休業を取ることができます。

夫婦で育児休業



- 1 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合でも、育児休業を取ることができます。
- 2 両親ともに育児休業をする場合、一定の要件を満たせば1歳2か月まで取ることができます（パパ・ママ育休プラス）。（1人あたりの取得上限は1年間）

令和4年10月1日より、新たに出生時育児休業制度（産後パパ育休）が創設されました。

- ・子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで取得することができます。
- ・分割して2回まで取得することができます。

■妊娠・出産に関する保護と育児のための制度

※●は事業主の義務
○は事業主の努力義務

| 子ども | 女性 | 男性 | |
|---------|----|----|--|
| 妊 娠 | ● | | 生理休暇 |
| | ● | | 保健指導・健康診査に必要な時間の確保 |
| | ● | | 医師等の指導事項を守るための措置 |
| | ● | | 就業制限（坑内労働の禁止・危険有害業務の就業制限） |
| | ● | | 軽易な業務への転換 |
| | ● | | 時間外・休日労働、深夜業等の制限 |
| | ● | | 産前休業（6週間※多胎妊娠の場合は14週間） |
| | ● | | 産後休業（8週間） |
| | ● | ● | 育児休業制度等の個別周知 |
| | ● | ● | 育児休業制度等の意向確認 |
| 出 産 | ● | ● | 出生時育児休業（原則、子の出生後8週間以内で4週間（28日）・分割可能） |
| | ● | ● | 育児休業（分割可能） |
| | ● | | 保健指導・健康診査に必要な時間の確保 |
| | ● | | 医師等の指導事項を守るための措置 （作業の制限・勤務時間の短縮等） |
| | ● | | 育児時間（1日2回それぞれ少なくとも30分） |
| | ● | | 就業制限（坑内労働の禁止・危険有害業務の就業制限） |
| | ● | ● | 所定外労働、時間外労働、深夜業等の制限 （労働基準法および育児・介護休業法による制限があります） |
| | ● | ● | 所定労働時間の短縮措置等 （短時間勤務制度・所定外労働の免除） |
| | ● | ● | 子の看護休暇制度 |
| | ● | ● | 育児休業（パパ・ママ育休プラス1歳2か月まで、保育所等に 入所できない場合等は1歳6か月まで延長・2歳まで再延長でき ます） |
| 1歳の誕生日 | ● | ● | 所定外労働、時間外労働、深夜業等の制限 |
| | ● | ● | 所定労働時間の短縮措置等 （短時間勤務制度・所定外労働の免除） |
| | ● | ● | 子の看護休暇制度 |
| | ● | ● | 所定外労働、時間外労働、深夜業等の制限 |
| 3歳の誕生日 | ○ | ○ | 育休に関する制度・所定外労働免除・ 所定労働時間短縮措置・始業時刻変更の措置 |
| | ● | ● | 子の看護休暇制度 |
| 小学校入学まで | ○ | ○ | 育児目的休暇 |

※制度の適用にあたっては、請求が必要なものや、対象外となる場合があります。



Q 14. 職場での健康管理は？

A 事業者は、労働者に対して、1年以内に1回、（深夜業務等の業務に就く労働者は、6月以内に1回）定期健康診断を実施しなければなりません。また、労働者に有害な業務（有機溶剤業務等）に就かせる場合には、6月以内に1回特殊健康診断を実施しなければなりません（労働安全衛生法第66条）。

事業者は、健康診断の結果に基づいて、労働者の健康確保に必要な措置を講じる必要があります（労働安全衛生法第66条の5）。

Q

15. 職場の悩みごとや労働相談は？



A

労働問題や職場での人間関係のトラブル、悩み事などについては、それぞれの労働相談窓口で相談に対応しています。

【働くことで悩んだときは】

「滋賀県労働相談所」または、滋賀労働局や労働基準監督署内の「総合労働相談コーナー」で解雇・配置転換・雇止めなどの労働条件に関する相談や、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する相談など、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を受けています。

(→困った時の相談窓口 p41 参照)

【労使関係でのトラブルは】

「滋賀県労働委員会」では、中立・公正な立場で、労使の間で起こったトラブルについて、委員による相談や、労使双方の話し合いによる解決をお手伝いする「個別あっせん」を実施しています。

また、労働組合からの申出で不当労働行為の審査や労働争議の調整（集団あっせん）も行っています。

(→困った時の相談窓口 p41 参照)

【職場におけるセクシュアルハラスメントについて】

| | | |
|----------|---------|---|
| のセクハラタイプ | 【対 価 型】 | 職務上の地位を利用した食事の誘いや、性的な関係の強要などを労働者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により、就業する上で看過できない程度に労働者の就業環境が害されるもの。 |

男女雇用機会均等法では、事業主に、職場でのセクシュアルハラスメント防止対策として、次の措置を講ずることを義務づけています。



- ①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及び行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を定め、労働者に周知・啓発すること
- ②相談窓口を定めて周知を行い、また、相談窓口担当者が内容や状況に応じ適切に対処できるようにすること
- ③事後の迅速かつ適正な対応
- ④相談者・行為者等のプライバシー保護のための必要な措置や、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

[職場における妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント]

| | | |
|------------|-----------------|--|
| ハラスメントのタイプ | 【制度等の利用への嫌がらせ型】 | <ul style="list-style-type: none"> ・部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動 ・部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動 ・部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等 |
| | 【状態への嫌がらせ型】 | <ul style="list-style-type: none"> ・部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動 ・部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等 |

男女雇用機会均等法および改正育児・介護休業法では事業主に、職場での妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止対策として、次の措置を講ずることを義務づけています。

- ①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容や、否定的な言動がハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、これらのハラスメントがあってはならない旨の方針及び制度等の利用ができること、行為者について厳正に対処する旨の方針及び対処の内容をそれぞれ定め、労働者に周知・啓発すること。
- ②相談窓口を定めて周知を行い、また、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。
- ③事後の迅速かつ適切な対応を図ること。
- ④業務体制の整備など、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講ずること。
- ⑤相談者・行為者等のプライバシー保護のための必要な措置や、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

[職場における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労働者の職場環境が害されるもの

であり、①から③までの3つの要素すべて満たすものをいいます。

■代表的な言動の種類

| | |
|--------------|---|
| ①身体的な攻撃 | 暴行・傷害 |
| ②精神的な攻撃 | 脅迫・名誉毀損・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 |

令和2年6月1日より、改正労働施策総合推進法が施行され、事業主に、職場におけるパワー・ハラスメント防止対策として、次の措置を講ずることを義務付けています（なお、中小企業は令和4年4月1日から義務付けられました）。

- ①パワー・ハラスメントの内容・パワー・ハラスメントを行ってはならない旨の方針および行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を定め、労働者に周知・啓発すること。
- ②相談窓口を定めて周知を行い、また、相談窓口担当者が内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。
- ③事後の迅速かつ適切な対応
- ④相談者・行為者等のプライバシー保護のための必要な措置や、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

ここにおけるパワー・ハラスメントには、取引先からのパワー・ハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為といったカスタマー・ハラスメントも含まれています。事業主はカスタマー・ハラスメントに関しても、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨、また、被害を防止するための取組を行うことが望ましい旨が定められています。

■カスタマー・ハラスメントの例

- ①長時間にわたる拘束
- ②頻繁に来店し、その度にクレームを行う
- ③大声での恫喝、罵倒、暴言の繰り返し
- ④暴力行為や物の破損行為
- ⑤脅迫的な言動
- ⑥SNS/ インターネット上での誹謗中傷
- ⑦セクシュアルハラスメント

**【職場で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被害にあったときは?】**

まず、不快感を相手に示してみましょう。それが難しい場合や、不快感を示しても改善が見られない場合でも、次のような解決方法があります。

- ①記録に残すなどして会社の相談窓口担当者に相談し、対処を求める。
- ②会社の対応に納得がいかない場合等は滋賀労働局雇用環境・均等室（→困った時の相談窓口 p41 参照）に相談する。

また、ハラスメントを受けたときは、後で相談するときのために、具体的な状況の記録を取っておくとよいでしょう。

事業主は、雇用する労働者以外のものに対する言動（就職活動中の学生やインターンシップを行っている者などに対するハラスメント）についても、行ってはならない旨の方針を定め、相談があった場合には必要に応じて適切な対応を行うことが望ましいとされています。

memo



Q 16. どのような働き方（雇用形態）があるの？

A 正社員、契約社員、派遣社員、パート、アルバイト等様々な働き方があります。

働き方には様々な種類があり、それぞれにメリット・デメリットがあるため、自身のライフスタイルや職業観に応じた選択をすることが大切です。

<働き方（雇用形態）の例>

| 雇用形態 | 内 容 |
|-----------|------------------------------------|
| 正社員 | 雇用期間の定めのない雇用契約を結んだ社員。（直接雇用） |
| 契約社員 | 雇用期間の定めのある雇用契約を結んだ社員。（直接雇用） |
| 派遣社員 | 人材派遣会社と雇用契約を結び、他の企業に派遣される社員。（間接雇用） |
| パート・アルバイト | 1週間の所定労働時間が正社員より短い社員。（直接雇用） |

定職に就かず、パートやアルバイトで生計をたてている人を「フリーター（フリーアルバイト）」といいます。

安定した暮らし

正社員

正社員とフリーターの違い

好きな時間に働いて 自分探し

フリーター

メリット

- 技術や技能を習得できる
- 転職する場合、就業経験や習得技術が有利
- 生活が安定
- 長く働けば賃金上がる場合が多い
- 責任のある仕事を任せてもらえる
- 将来設計に有利（結婚・住宅取得）

デメリット

- 自分に合う仕事を探せる
- 自由な時間を多くとれる
- 好きな場所で働ける
- 好きな時間に働ける
- いろいろな職業が体験できる

- 会社に束縛される時間が長い
- 転職の可能性がある
- やりたくない仕事もせざるをえない

- 仕事のわりに賃金が少ない
- いざというときの保証がない
- 生活が安定しない
- 身分の保障がない
- 長く働いても正社員より低賃金
- 責任のある仕事に就けない
- 将来の見通しが立てにくい

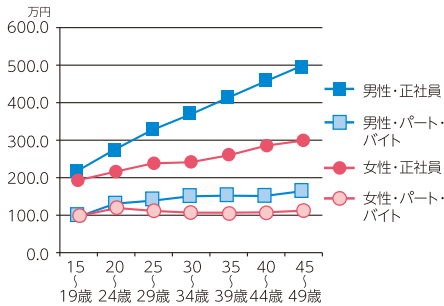
[フリーターと正社員の生涯賃金格差]

年齢が上がれば収入が増加する正社員に対して、パート・アルバイトはほとんど上がらず、横ばい状態となっており、正社員と正社員以外の賃金格差は、年齢が高くなるにつれ広がっていきます。

[学歴と賃金上昇]

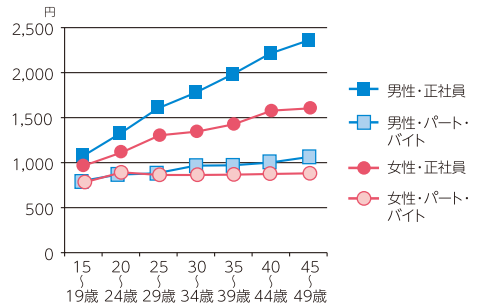
年収(主な仕事から)

【高校卒】

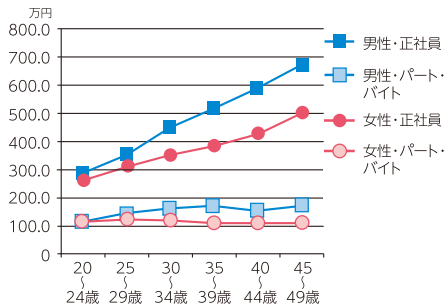


1時間当たり収入

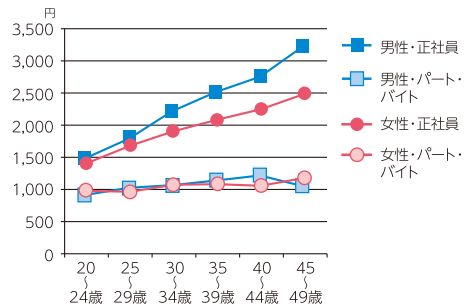
【高校卒】



【大学卒】



【大学卒】



(資料出所)

独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状－平成29年版「就業構造基本調査」特別集計によりー」

Q 17. 契約のトラブルに巻き込まれたら？



A

若い世代をターゲットにした悪質商法による被害が後を絶ちません。契約トラブルに巻き込まれたら、消費生活センター（→困った時の相談窓口 p43 参照）に相談しましょう。

悪質商法や詐欺にだまされてしまうきっかけは身近にひそんでいます。社会経験の少ない若者を狙って、悪質業者は、あの手この手で近づいてくるのです。

[デート商法]

出会い系サイトや電話、メール、SNSを使って出会いの機会を作り、デートを装い、親しくなって商品売りつけます。

[マルチ商法]

商品等を購入して組織に加入し、友人や知人に紹介して加入者を増やすことでマージンが入るという手法。人間関係にひびが入ったり、多くの商品や借金を抱えてしまうだけでなく、加害者になるおそれもあります。「ネットワークビジネス」とも呼ばれています。

[エステの高額契約]

体験エステに行ったら、通い放題など的高額なプランをしつこく勧誘し、契約を迫ってきます。お金がないと言うと分割払いやローンを勧められることもあります。

[訪問販売]

一人暮らしの若者等を狙って部屋に上がり込み、うその説明をしたり、深夜まで勧誘するなどして高額な商品を購入させます。

「クーリング・オフ」について

クーリング・オフとは、不意打ち的な勧誘や複雑な取引の勧誘を受けて契約した場合に、契約書または申込書を受け取ってから一定の期間であれば、理由なしに無条件で契約を解除できる制度です。一定の期間とは、デート商法・エステティック・訪問販売などであれば8日間、マルチ商法などであれば20日間とされています。

たとえこの期間が過ぎてしまっても、契約書面に不備があったり、嘘の説明や強引な勧誘を受けて契約した場合は、契約を解除・取消できる場合があります。あきらめずにお近くの消費生活センター（→困った時の相談窓口 p43 参照）に相談してください。

また、成年（18歳）になると未成年を理由とする契約の取消ができなくなるため、悪質業者に狙われる危険性があります。契約は慎重に行うことを心がけましょう。

詳しくは「滋賀県消費生活センター」のホームページをご覧ください。

ネットトラブル、 カードトラブルに注意

ネットトラブル

■ワンクリック請求

アダルトサイトなどで、入会や登録手続きをしていないのに、クリックしただけで「入会ありがとうございます」「登録が完了しました」などの表示が出て、利用料金を請求されます。請求は無視し、絶対に連絡を取らないようにしましょう。

■ネットショッピングのトラブル

実物を手に取れないネットショッピングは、届いた商品がイメージと違う偽ブランド品だったなどトラブルも起こりがちです。また、お試しのつもりが定期購入契約だったというトラブルも増えています。購入前にサイトの信用性や返品特約などの契約条件をよく確認し、代金の前払は避けましょう。

■フリマサービスのトラブル

偽物だったのに返品に応じてもらえない、商品が届かないなどのトラブルがあります。フリマサービスは個人同士の取引であり、解約のルールがありません。取引する前に相手が信用できるかどうか見極めましょう。また、利用規約等で禁止されている行為は絶対に行わないようにしましょう。

■サクラサイト商法

「お金をあげる」「悩みを聞いて」「有名人に会える」「運気が上がる」などと誘われてメール交換をするうちに、いろいろな名目でポイント代を請求されることがあります。ネット上の見知らぬ相手を簡単に信用してはいけません。うまい話には注意しましょう。

カードトラブル

■クレジットカード

クレジットカードでの購入は、カード会社から「借金」をして購入していることと同じです。計画を立てずに利用し続けると、自分の収入では返済できない借金を抱え込むことになります。

■名義貸し

クレジットカードを貸した相手が購入したもので、カードの名義人に支払いの義務が生じます。絶対にカード（名義）を他人に貸してはいけません。

■悪質業者から身を守るためのポイント

- ① いらぬものは「いりません」「お断りします」とはっきり断る。
- ② 自分から氏名、住所、電話番号などの個人情報をお教えない。
- ③ うまい話には裏があると疑う。
- ④ 急がせる契約は要注意！契約前に家族や消費生活センターに相談しましょう。
- ⑤ だまされて契約してもあきらめないで、消費生活センターに相談しましょう。