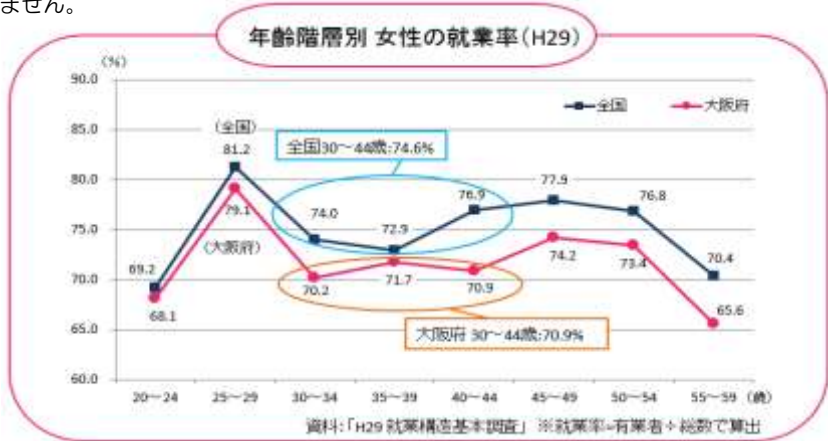


はじめに～働き続けることは可能？～

就業構造基本調査によると、大阪府の30～44歳の女性就業率は、平成24年調査の64.8%から平成29年調査では、70.9%に上昇しています。一方で、全国の30～44歳の女性就業率も68.7%（H24）から74.6%（H29）に上昇しており、依然として全国との差は縮まっています。



育児や介護をしながら「働き続けたい」「就職したい」を実現するには、ご本人と一緒に家庭や、事業主をはじめ職場全体で、両立のための取組みを進めることが必要です。

この冊子では、妊娠・出産期から育児、介護をする時期に働くうえで、知っておいていただきたい法制度等について基本的なことをまとめています。相談窓口も掲載していますので、広く府民のみなさまにご活用いただければ幸いです。

<この冊子で使用した法律等の名称・表記について>

労基法:「労働基準法」

派遣法:労働者派遣法「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」

均等法:男女雇用機会均等法「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律」

育介法:育児・介護休業法「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」

労働施策総合推進法:「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」

指針(H18 厚労省告示614号):「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」H27.11.30 一部改正(H27.11.30施行)

指針(H18 厚労省告示615号):「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」H28.8.2 一部改正(H29.1.1施行)

指針(H21 厚労省告示509号):「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」H29.9.27 一部改正(H29.10.1施行)

指針(H28 厚労省告示312号):「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」H28.8.2(H29.1.1施行)

※「」内が正式名称です。

※法律などによって「事業主」「使用者」といった記載の違いがありますが、「使用者」に統一しています。

「次世代法」と「女性活躍推進法」

国においては「次世代法」(※1)や「女性活躍推進法」(※2)で、企業での仕事と子育ての両立や女性雇用、女性活躍のための取組みを推進しています。

※1 次世代法(次世代育成支援対策推進法)

101人以上の労働者を雇用する事業主に、労働者の仕事と子育てに関する対策として「一般事業主行動計画」の策定と都道府県労働局長への届出等を義務づけています。行動計画等の取組みが一定の基準に適合し認定された事業主は認定マーク(愛称「くるみん」「プラチナくるみん」)を広告等に付することができます。



※2 女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

301人(令和4年4月1日以降は101人)以上の労働者を雇用する事業主に、①女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情の分析、②この把握・分析を踏まえた「一般事業主行動計画」の策定・公表及び都道府県労働局長への届出、③女性の活躍に関する情報の公表等を義務づけています。一定の基準に適合し認定された事業主は、認定マーク(愛称「えるぼし」「プラチナえるぼし」)を商品などに付することができます。



詳細は、下記の厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

この冊子では、女性のみなさんから寄せられた多くの相談をもとに、ある女性(A子さん)を例に、「あなたに合わせた働き方」の助けになる法律などをまとめました。

安定してずっと働けたらいいな。

A子さん(30歳)

中小企業の契約社員。今の会社で4年目。正社員登用を希望中



契約社員やパート、派遣は権利が弱い? ▶**労働法で守られています!**

契約社員、パート、アルバイト、派遣社員(注)等であっても、雇用されているのであれば、労働基準法(労基法)など労働関係の法律で保護されます。

(注)派遣社員の注意点:派遣社員の「雇い主」はあくまで派遣元会社。使用者責任は派遣元会社にありますが(ただし、派遣先会社にも、労働者派遣法(派遣法)で、一定、現場管理上の責任があります【派遣法44~47条の3など】)。