

第1章 労働についての基本的なきまり

Q1:

就職を決める際、労働条件についてどのようなことを確認すればいいですか？

Q2:

現在、1日7時間労働（始業午前9時、終業午後5時、昼休み1時間）、週5日勤務ですが、会社はこれを一方的に終業午後6時の8時間労働にすることはできるのでしょうか？

Q3:

労働条件のうち、賃金については、どのような決まり事があるのですか？

Q4:

パートタイムで働く予定ですが有給休暇を取得することはできないのですか？

第2章 男女の均等待遇と女性の活躍促進

Q1:

営業職への配置を希望していましたが、営業職は男性しか配置しないと、女性であることを理由として認められませんでした。このような取扱いは認められているのでしょうか？

Q2:

ある企業の採用条件に「身長 170 cm以上」とありましたが、このような募集は認められるのでしょうか？

Q3:

「女性優遇」の措置は認められないと聞きましたが、いかなる場合も認められないのでしょうか。

Q4:

ポジティブ・アクションとは、どのようなものなのですか？

Q5:

正社員として勤務をしていましたが、妊娠したことを上司に報告したら、退職かパートタ

イムへの変更をするように言われました。今後も正社員として働き続けるつもりでしたが、このような取扱いは認められるのでしょうか。

Q6:

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとはどのようなことですか。

Q7:

会社は、マタニティハラスメント防止のために、どのような措置を講じなければならないとされていますか？

Q8:

職場におけるセクシュアルハラスメントとはどのようなものを指すのですか？

Q9:

職場においてセクシュアルハラスメントの被害にあったとき、どのように対処すれば良いのですか？

Q10:

会社は、セクシュアルハラスメント防止のために、どのような措置を講じなければならないとされていますか？

Q11:

セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講じず、違反しているような場合には罰則等はあるのでしょうか？

第3章 母性と子育てのための就業制限

Q1:

産後休業についても産前休業と同じで請求しないと取得できないのですか？

Q2:

現在妊娠中で、妊娠を機会にそれまでの仕事の負担が大きかったので、別の軽易な業務に転換してもらっています。最近、健康状態が思わしくないので、時間外労働を免除してほしいのですが、業務転換の措置を受けながら、時間外労働免除の請求をすることができるのでしょうか？

Q3:

妊産婦の危険有害業務の就業制限はどのようなものですか？

Q4:

妊産婦検診の際、医師から1週間ほどの休業が必要と言われたため、会社に休業を申し出たところ、業務の多忙を理由に難色を示されました。休業することはできないのでしょうか？

第4章 仕事と家庭の両立

Q1:

育児休業制度の概要を教えてください。

Q2:

子どもの年齢が満1歳に近づき、そろそろ育児休業も終わりですが、子どもを預ける保育所が決まりません。このまま保育所が決まらない場合は、どうしたらよいのでしょうか。

Q3:

今、パートとして働いていますが、育児休業を取得することはできないのでしょうか？

Q4:

夫婦とも働いていますが、夫婦で同時期に育児休業を取得することはできるでしょうか？

Q5:

配偶者が専業主婦(夫)ですが、育児休業を取得することはできるでしょうか？

Q6:

4月20日を育児休業開始予定日とする育児休業申出書を3月上旬に準備していましたが提出が遅れ、4月1日の提出となってしまいました。そうしたところ、会社から4月25日を育児休業開始予定日として指定する旨の文書の交付が4月3日にありました。このようなことができるのでしょうか？

Q7:

4月1日から職場復帰する予定で3月31日までの育児休業を申し出ていましたが、都合により4月末まで育児休業を延ばす必要が生じました(子の1歳の誕生日は6月16日)。延長は可能でしょうか？ また、一度延長したものを再度延長することは可能ですか？

Q8:

育児休業を取得せずに働こうと考えていますが、育児休業のほかに活用できる育児のための制度はありませんか？

Q9:

子供が急に病気になったのですが、看護のために会社を休むことはできないのでしょうか？

Q10:

育児休業中（産後パパ育休含む以下同じ）の賃金の取扱いはどうなるのでしょうか？

Q11:

私の会社では育児休業中は無給ですが、休業中に受けられる経済的支援はないのですか？

Q12:

介護休業制度の概要を教えてください。

Q13:

介護休業を取得できる労働者の範囲を教えてください。

Q14:

現在、期間を定めて雇用されていますが、どのような場合に介護休業を取得することができるのでしょうか。

Q15:

別居している私の母が2週間以上常時介護が必要になりました。介護休業を取得することができるのでしょうか？

Q16:

介護休業を取得できる期間、回数はどのくらいですか？ また、期間は延長することができるのですか？

Q17:

介護休業の申出の方法について教えてください。

Q18:

介護休業の申出をしていましたが、事情により申出を撤回しました。その後、再び休業の必要性が生じたため、介護休業の申出をしたいと思いますが、可能でしょうか？

Q19:

介護休業制度を利用しない場合の、介護を容易にするための制度はないのですか。

Q20:

家族の介護のために会社を休むことはできないのでしょうか？

Q21:

介護休業を取得しましたが、翌年の年次有給休暇に影響しますか？

Q22:

私の会社では介護休業中は無給ですが、休業中に受けられる経済的支援はないのですか？

Q23:

子育て中の女性等の就職を支援する制度はありますか？

第5章 定年・退職・解雇

Q1:

産休を取得中ですが、会社が経営不振で人員整理が行われそうです。休業中に解雇されるようなことはあり得るのでしょうか？

Q2:

前問の解雇制限に該当しない場合は、どうなるのですか？

第6章 パートタイム・有期雇用労働者として働くとき

Q1:

パートタイム・有期雇用労働者とはどのようなものですか？

Q2:

パートで就職した後に、周りの同僚より私の賃金の方が安いことがわかりました。私の待遇について知ることができますか？

Q3:

パートの「待遇」は、どのように決まるのですか？

Q4:

パートから正社員へ転換するチャンスはありますか？

Q5:

パートのための苦情解決の仕組みはありますか？

Q6:

無期転換ルールとは、どのようなものですか？

第7章 派遣労働者として働くとき

Q1:

派遣とはどのようなものですか？

Q2:

派遣と請負の違いを教えてください。

Q3:

業務の内容にかかわらず、労働者派遣の対象になるのですか？

Q4:

派遣期間のルールについて教えてください。

Q5:

派遣労働者は派遣先の指揮命令を受けますが、雇用関係はありません。派遣労働者の労務管理はどのようになるのですか？

Q6:

派遣でも時間外労働を命ぜられることがあるのですか？ また、年次有給休暇はとれますか？

Q7:

派遣先の指揮命令者から、来月からずっと別の関連会社に出勤するようにと指示され、不安なのですが？

Q8:

紹介予定派遣とはどのようなものですか？

第8章 働く女性のための制度

Q:

扶養の範囲で働かないと損だと聞いたのですが、本当ですか？