厚生労働省愛知労働局　Press Release

報道関係者　各位

令和３年３月１日（月）

【照会先】
（エイジフレンドリーガイドライン）
労働基準部安全課
安　全　課　長　　近藤 慎次郎
主任安全専門官　　濵田　　勉
電　話　　052(972)0255

（高年齢者雇用安定法）
職業安定部職業対策課
職業対策課長　　神野 智恵子
課　長　補　佐　　小林　真人
電　話　　052(219)5507

高年齢労働者が安心して安全に働くことのできる職場へ

～　高年齢者雇用安定法の改正（70 歳までの就業機会確保）と
高年齢労働者の安全と健康確保を一体的に推進します　～

愛知労働局（局長 伊藤正史）は、高年齢労働者が安心して安全に働くことの職場づくりは、高年齢者の就労・社会参加の促進にも寄与することから、事業者による高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（通称：エイジフレンドリーガイドライン）に基づく取組を進めるとともに、令和３年４月から施行される改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に向けた周知啓発を行うなど、総合的労働行政機関としての機能を生かした指導を行います。

こうした指導に先立ち、愛知労働局長自らが高年齢労働者の就業機会確保と安全衛生確保に積極的な事業場を下記のとおり訪問、視察するとともに、事業者と対談を下記のとおり公開します。

記

１　日　時
令和３年３月１８日（木）　午前 10 時 00 分から 10 時 40 分まで

２　訪問事業場及び対談予定者
中部土木株式会社　【建設業】
（名古屋市千種区竹越一丁目 14 番 10 号）
代表取締役社長　　難波陽一　氏

３　視察及び対談内容（予定）
■　高年齢労働者の活躍に期待するもの
■　高年齢労働者が安全で安心して働くことのできる環境づくり

取材要領

１　日時と集合場所等

(1) 日　時

令和３年３月１８日（木）　午前 10 時 00 分から 10 時 40 分（公開時間）

(2) 集合時間

午前９時 50 分

(3) 集合場所

中部土木株式会社

（名古屋市千種区竹越一丁目 14 番 10 号）

ナビなどの表示では、中部土木株式会社別館等と表示されますのでご注意ください。（本社社屋は建替え工事中のため）

(4) その他

駐車場は、ありません。

公共交通機関または周辺のコインパーキング等をご利用ください。

２　取材に当たっての注意事項

撮影できない場所等がございます。

撮影に当たっては、あらかじめ担当者に確認をお願いします。

３　取材希望連絡について

現場の受入体制調整のため、３月１６日（火）１７時００分までに、別紙「取材連絡票」による連絡をお願いします。

なお、ご不明な点がございましたら担当までお問い合わせ下さい。

（担当：労働基準部安全課　主任安全専門官　濵　田　　勉

電話番号　052-972-0255）

４　取材先事業場について

取材先事業場の公式情報は、事業者公開のホームページでご確認ください。

URL：http://www.chubudoboku.co.jp/

（別紙）

愛知労働局　安全課　あて

FAX 052-972-8574

取　材　連　絡　票

（令和３年３月１８日（木）実施　対談）

①　報道機関名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

②　取　材にこられる人数 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ 人

③　そのほか、連絡事項、要望事項

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

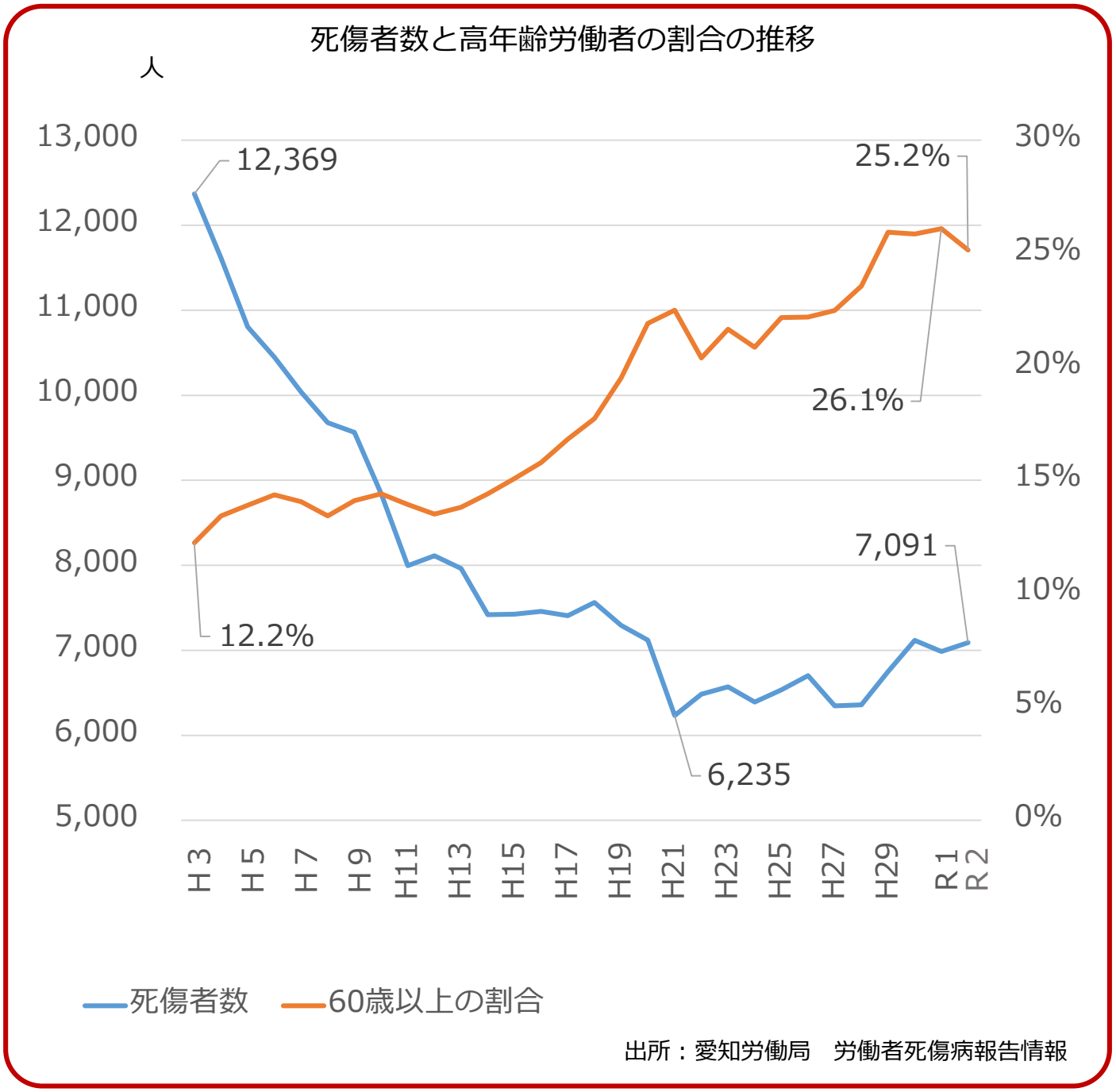
⑥　ご担当者ご芳名及び連絡先

ご　　芳　　名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

連絡先電話番号＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

資料１

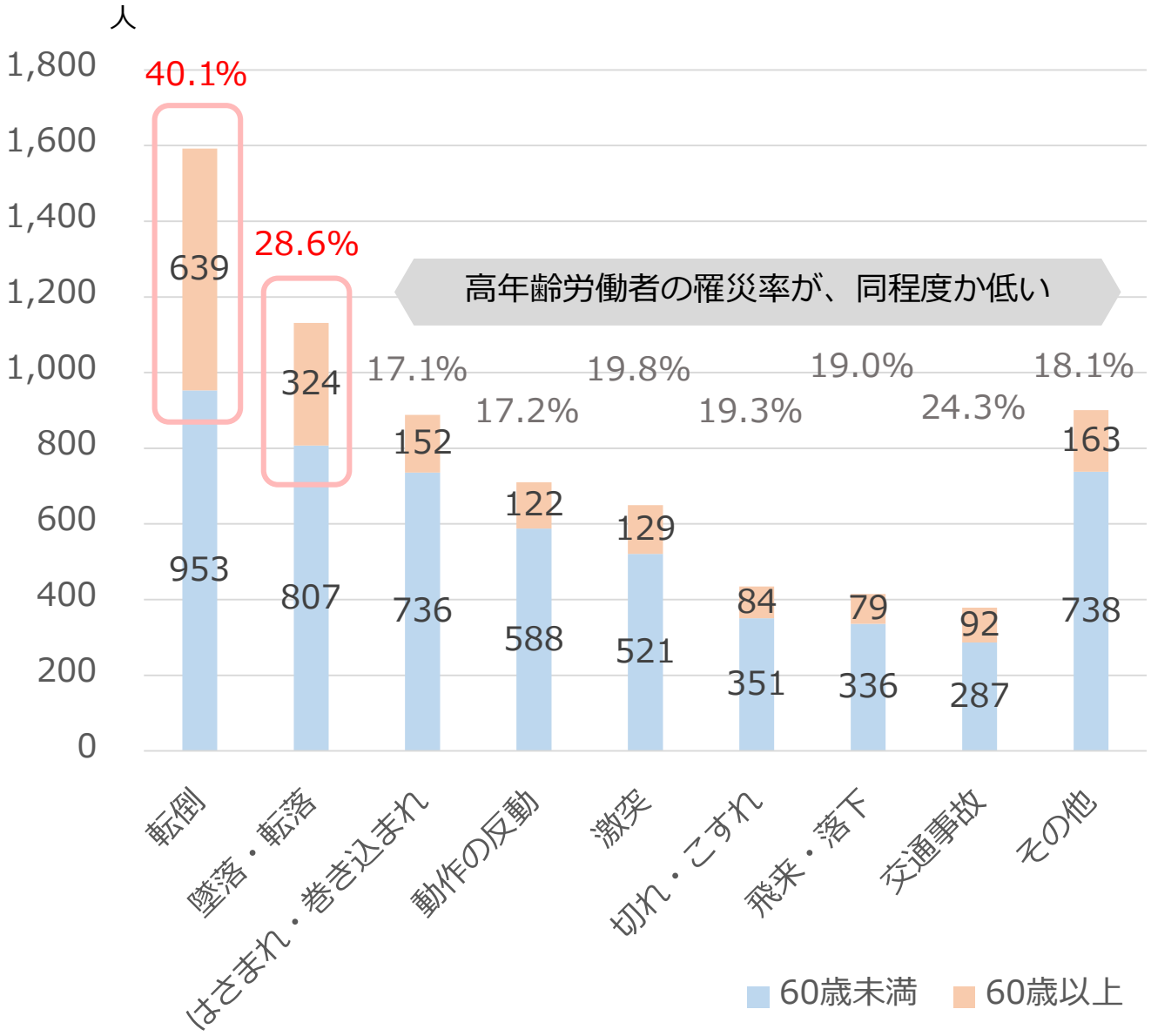
高年齢労働者の労働災害が増加



- 平成３年(1991年)に12,369人であった死傷災害（休業4日以上）は、平成21年に6,235人と過去最少となり、その後はやや増加する傾向がある。
- 平成３年に60歳以上の高年齢労働者が被災する割合は12.2%であったが、令和元年には26.1%と過去最高となった。
（令和２年分については、１月末日現在）

高年齢労働者の労働災害の特徴

事故の型と高年齢労働者の割合（令和２年発生分・１月末日現在）



出所：愛知労働局　労働者死傷病報告情報

- 死傷災害を事故の型（形態）別に分析すると、転倒災害では約40%を高年齢労働者が占める。
- 事業者による、職場環境の改善、健康や体力の状況に応じた対応のほか、高年齢労働者自身が健康づくりへの取り組みを両輪として推進する必要がある。

資料２

～働く高齢者の特性に配慮した エイジフレンドリーな職場づくりを進めましょう～

皆さんの職場は、高齢者が安心して働ける環境になっていますか？

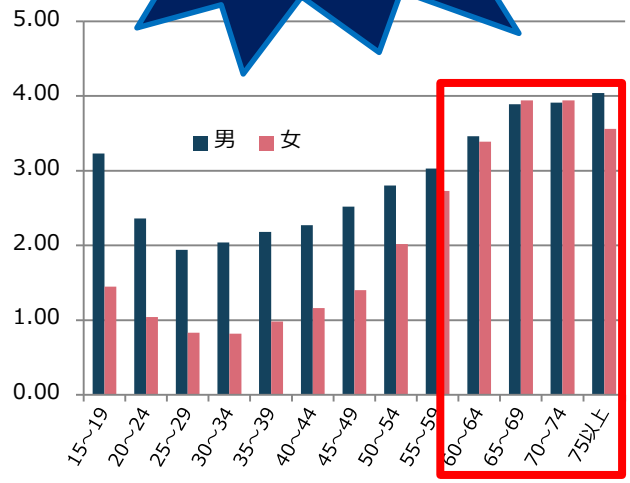
働く高齢者が増加（60歳以上の雇用者数は過去10年間で**1.5倍**）

労働災害のうち60歳以上の労働者が占める割合は**1/4以上**(2019年は27%)

労働災害発生率は、若年層に比べ**高年齢層で高い**

＜年齢別・男女別の労働災害発生率＞

高齢者は被災しやすい！

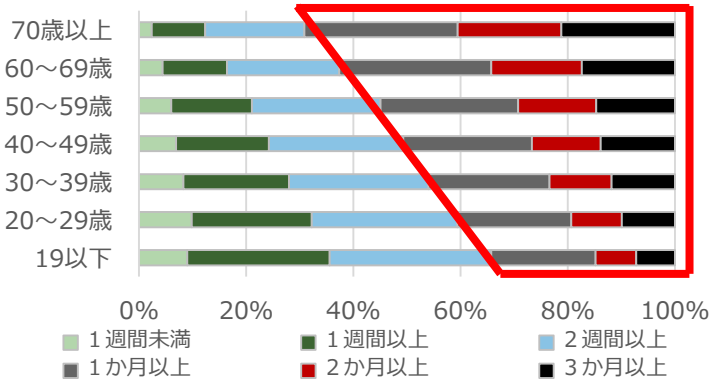


※労働者1000人当たりの死傷災害（休業４日以上）の発生件数

出典：労働力調査、労働者死傷病報告（2019年）

＜年齢別の休業見込み期間の長さ＞

労働災害が重症化しやすい！



出典：労働者死傷病報告（2019年）

労働災害が続けば人手不足を招くおそれも…

安心して安全に働くことのできる職場づくりを！

エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）を策定しました。（次ページ以降参照）

エイジフレンドリーガイドラインの主な内容

事業者に求められる事項

高齢者の就労状況や業務の内容等の**実情に応じ**、**実施可能な対策に取り組みましょう**。

1　はじめに

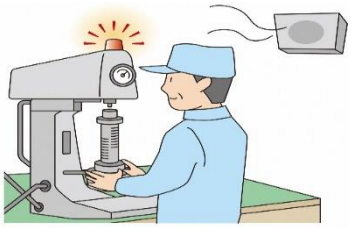
・企業の**経営トップが**取り組む**方針を表明し、担当者や組織を指定**します
・高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討します
・職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→

2　職場環境の改善

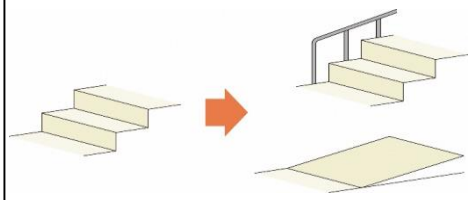
(1)　身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）
・高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます

⇓対策の例⇓

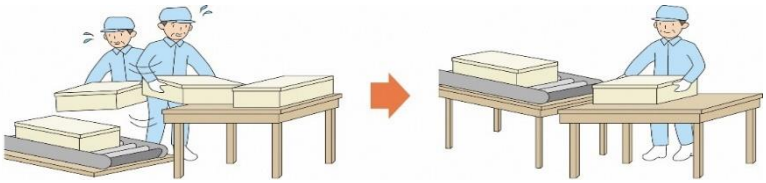
通路を含め作業場所の照度を確保する



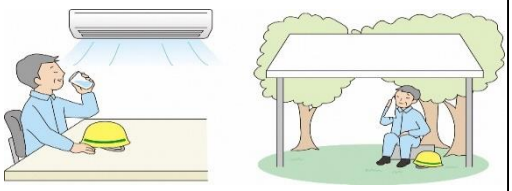
警報音等は聞き取りやすい中低音域の音、パトライト等は有効視野を考慮



階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消する



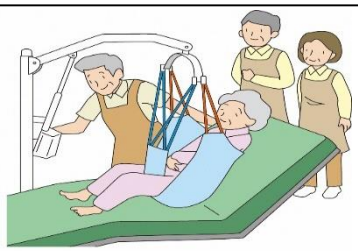
不自然な作業姿勢をなくすよう作業台の高さや作業対象物の配置を改善する



涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備する

防滑靴を利用させる

解消できない危険箇所に標識等で注意喚起



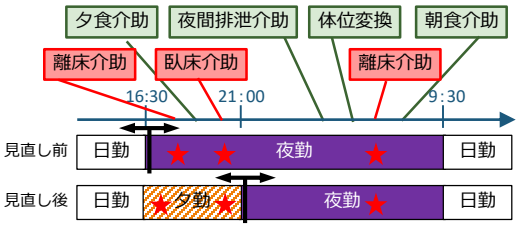
リフト、スライディングシート等を導入し、抱え上げ作業を抑制

水分・油分を放置せず、こまめに清掃する

その他の例
・床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
・熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
・パワーアシストスーツ等を導入する
・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する　等

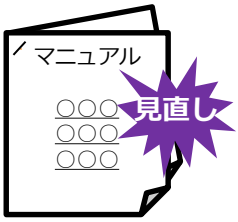
(2)　高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）
・敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します
・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

⚘対策の例⚘



夜勤の勤務時間見直しによる業務分散の例

＜共通的な事項＞
・事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高年齢労働者が就労しやすくします（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
・ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
・注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
・身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります



＜暑熱な環境への対応＞
・一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
・始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します

＜情報機器作業への対応＞
・データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします

3　高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

(1)　健康状況の把握
・労働安全衛生法で定める雇入時および定期の健康診断を確実に実施します
・その他、以下に掲げる例を参考に、高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます

⚘取組の例⚘
・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応します
・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業場の実情に応じて、健康診断を実施するよう努めます

(2)　体力の状況の把握

・高年齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高年齢労働者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力にあった作業に従事させるとともに、高年齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます

・体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

⚘対策の例⚘

・加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入します

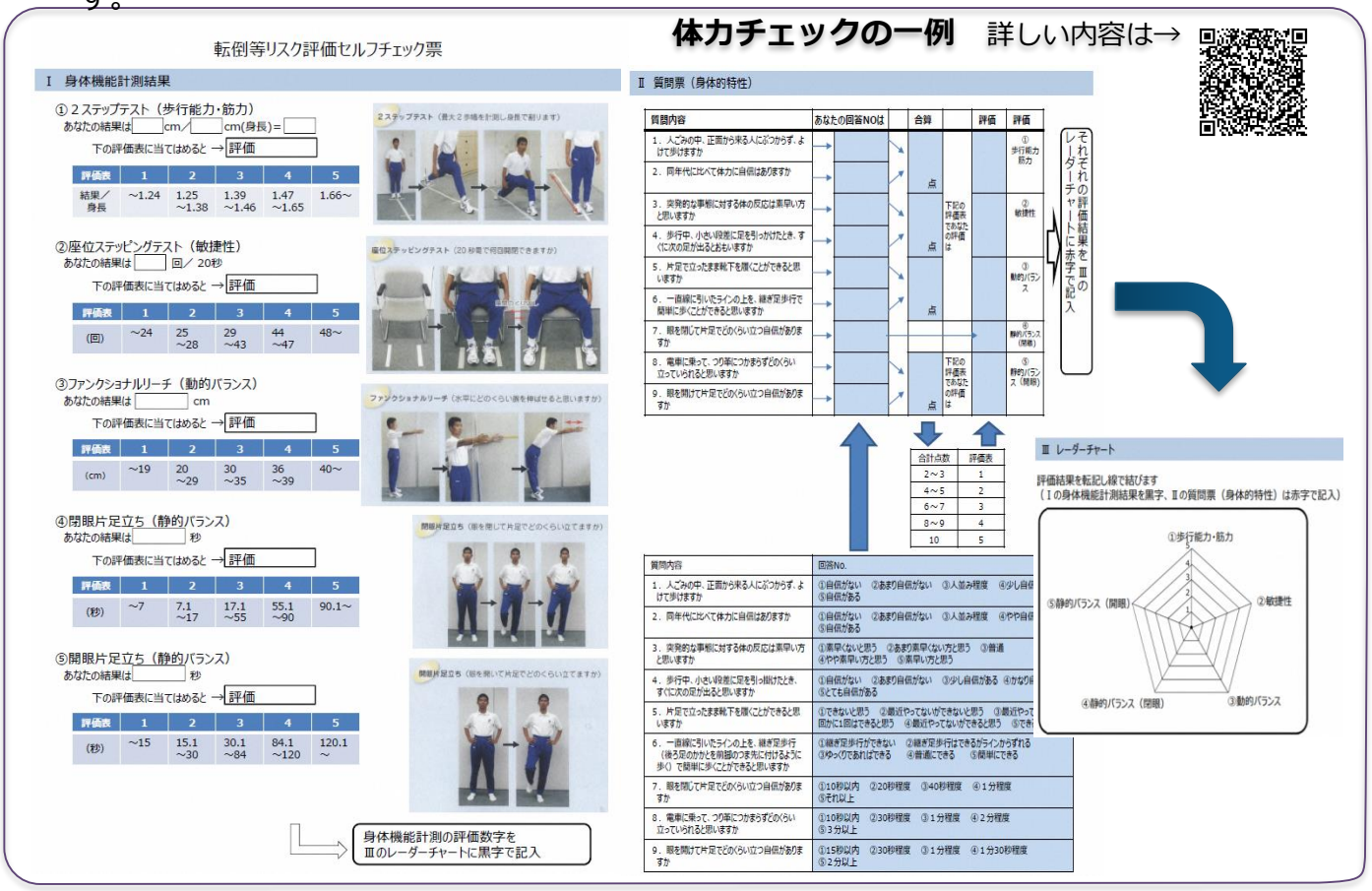
・厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します

・事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施します。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

✿考慮事項✿

・体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その労働者の体力でも安全に作業できるよう職場環境の改善に取り組むとともに、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要です。

体力チェックの一例　詳しい内容は→



(3)　健康や体力の状況に関する情報の取扱い

健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。

4　高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1)　個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置
脳・心臓疾患が起こる確率は加齢にしたがって徐々に増加するとされており、高年齢労働者については基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます

✿考慮事項✿
・業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高年齢労働者に状況を確認して、十分な話合いを通じて本人の了解が得られるよう努めます

(2)　高年齢労働者の状況に応じた業務の提供
健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます

✿考慮事項✿
・疾病を抱えながら働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を考慮します
・ワークシェアリングで健康や体力の状況や働き方のニーズに対応することも考えられます

(3)　心身両面にわたる健康保持増進措置
・「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組に努めます
・集団と個々の高年齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取組むよう努めます
・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

❦対策の例❦
・フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施します
・体力等の低下した高年齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます
例えば、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援を考えます
・健康経営の観点や、コラボヘルスの観点から健康づくりに取り組みます

転倒・腰痛防止視聴覚教材
～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～（動画）
他

5　安全衛生教育

(1)　高年齢労働者に対する教育
・高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
・再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

✿考慮事項✿
・身体機能の低下によるリスクを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解することが重要です
・サービス業に多い軽作業や危険と感じられない作業でも、災害に至る可能性があります
・勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

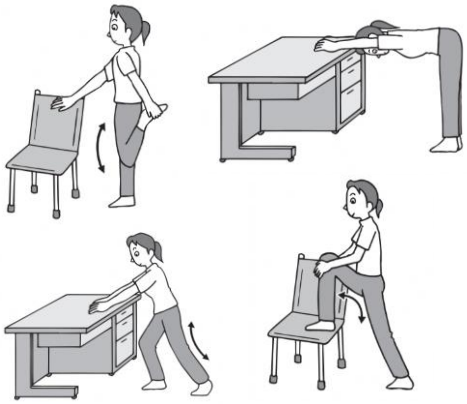
(2)　管理監督者等に対する教育
・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

エイジフレンドリーガイドラインの主な内容

労働者に求められる事項

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取組に協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解**し、**自らの健康づくりに積極的に取り組む**ことが必要です。
個々の労働者が、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解**し、労使の協力の下、以下の取組を実情に応じて進めてください。

- 自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めます
- 法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受けるようにします
- 体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- 日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組みます
- 適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組みます



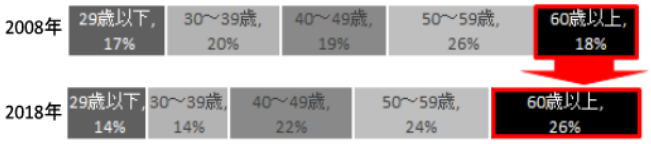
ストレッチの例
「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

人生100年時代に向けた高年齢労働者の安全と健康に関する有識者会議報告書（概要）

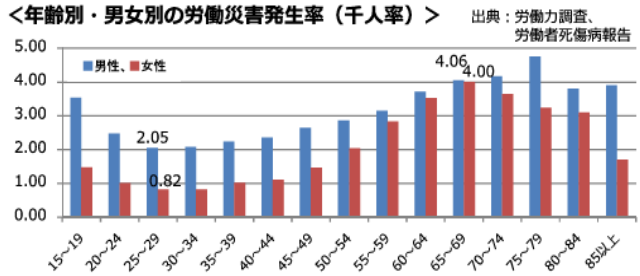
1　現状と課題

- 60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加
- 労働災害による休業4日以上の死傷者数では60歳以上の労働者の占める割合が26%と増加傾向
- 高年齢層の労働災害発生率は、若年層に比べ相対的に高くなる。特に、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が高く、女性で顕著

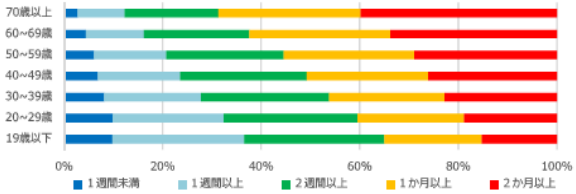
＜年齢別死傷災害発生状況（休業４日以上）＞　出典：労働者死傷病報告



＜年齢別・男女別の労働災害発生率（千人率）＞　出典：労働力調査、労働者死傷病報告



＜年齢別の休業見込み期間の長さ＞　出典：労働者死傷病報告



- 高齢者の身体機能は近年向上しているとはいえ、壮年者と比べれば聴力、視力、平衡感覚、筋力等の低下が見られ、転倒等の労働災害の発生に影響していると考えられる
- メタボリックシンドローム該当者、定期健康診断の有所見率の増加などがみられる
- 高齢者が安心して職場で活躍できるよう、青壮年期からの継続的な健康づくりや生活習慣病の予防が重要

- 労働災害の発生状況を見ると、年齢と経験期間の両方が災害発生に影響し、年齢が高くなるほど休業見込期間が長くなる傾向
- 社会福祉施設に多い腰痛、多くの業種で発生している熱中症、ホワイトカラー職種も含めた課題である長時間労働等による脳・心臓疾患等の業務上疾病についても一層の対策が必要

○企業の取組の現状

- 高齢者の労働災害防止対策の取組を行っている事業所は全体の55.7%であり、健診後の就業上の措置や作業前の体調確認などの取組が多い
- 「健康経営」や、健康保険の保険者との連携「コラボヘルス」の取組も進められている

○今後に向けた課題と対応の方向性

- 現業部門の安全衛生対策とともに、管理・事務部門の対策も重要
- 経験のない異なる業種、業務に転換（キャリアチェンジ）して就労し、業務に不慣れな高齢者が多くなることに留意
- 働く高齢者に特有の特徴や課題に対応していくことが重要
  その際、フレイルやロコモティブシンドロームといった高齢期に現れてくる特徴も考慮が必要。その他、病気の治療と仕事の両立支援の視点を取り入れることも必要
- 働く高齢者に体力や健康状態が低下するという課題があるとしても、労働者が体力や健康の維持改善に努め、事業者が取組を進めることで、安心して安全に働くことが可能
- 体力の劣る労働者や職業経験の浅い労働者を含め**すべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要**

高齢者の安全衛生対策について個別に相談したいときは

中小規模事業場　安全衛生サポート事業　個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高年齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行います。

現場確認

専門職員が２時間程度で**現場確認**と**ヒアリング**を行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握します。

結果報告

専門職員が現場確認の結果を踏まえた**アドバイス**を行います。

- ◆ **転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防**のアドバイスを行います。
- ◆ **現場巡視における目の付け所**のアドバイスを行います。
- ◆ 災害の芽となる「危険源」を見つけ、**リスク低減の具体的方法**をお伝えします。

労働災害防止団体　問い合わせ先

・中央労働災害防止協会	技術支援部業務調整課	03-3452-6366	（製造業、下記以外の業種関係）
・建設業労働災害防止協会	技術管理部指導課	03-3453-0464	（建設業関係）
・陸上貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部	03-3455-3857	（陸上貨物運送事業関係）
・林業・木材製造業労働災害防止協会	教育支援課	03-3452-4981	（林業・木材製造業関係）
・港湾貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部	03-3452-7201	（港湾貨物運送事業関係）

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【問い合わせ先】　一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
電話：03-3453-7935　　ホームページ：https://www.jashcon.or.jp/contents/

有料

高齢者の戦力化のための条件整備について個別に相談したいときは

高齢者戦力化のための条件整備について
65歳超雇用推進プランナー
高年齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

６５歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーは、全国のハローワークと連携して、企業の高齢者雇用促進に向けた取組を支援しています！

65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門的知識や経験等を持っている外部の専門家です。

- ●企業の人事労務管理等の諸問題の解決に取り組んだことのある人事労務管理担当経験者
- ●経営コンサルタント　●社会保険労務士
- ●中小企業診断士　●学識経験者　など

相談・助言

無料

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。

- ●人事管理制度の整備に関すること
- ●賃金、退職金制度の整備に関すること
- ●職場の改善、職域開発に関すること
- ●能力開発に関すること
- ●健康管理に関すること
- ●その他高年齢者等の雇用問題に関すること

機構ＨＰはこちら

〇お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ（http://www.jeed.or.jp）からご覧いただけます。
〇「65歳超雇用推進事例サイト（https://www.elder.jeed.or.jp/）」 により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。

高年齢労働者の労働災害防止対策についての情報は
厚生労働省ホームページに掲載しています

「エイジフレンドリーな職場づくり」に併せて

高年齢者の意欲や能力に応じた70歳までの就業機会の確保に努めましょう！

改正高年齢者雇用安定法（令和３年４月施行）

◎65歳までの雇用確保措置（義務）に加えて、70歳までの就業確保措置（努力義務）が追加されました

６５歳までの雇用確保（義務）

◆６０歳未満の定年禁止

◆６５歳までの雇用確保措置

①６５歳までの定年引上げ
②定年制の廃止
③６５歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）

＋

７０歳までの就業確保（努力義務）

以下の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります（努力義務）

◆７０歳までの就業確保措置

①７０歳までの定年引上げ
②定年制の廃止
③７０歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
（特殊関係事業主に加え、他の事業主によるものを含む）
④７０歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤７０歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で措置を導入する必要があります。

● ７０歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

改正高齢法のお問い合わせ先：愛知労働局職業対策課（TEL：052-219-5507）、または県下各ハローワーク

雇用形態に関わらない公正な待遇確保についても点検を！

パートタイム・有期雇用労働法の改正（令和２年４月１日施行）　中小企業は令和３年４月１日適用

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

1　不合理な待遇差の禁止
同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」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す。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3　裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

Q　パートタイム・有期雇用労働法の同一労働同一賃金の考え方は、当社の定年年齢を超えた社員にも適用されるのでしょうか。

A　適用されます。正社員とパート・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差は労働者の年齢に関わらず禁止されています。
待遇の差の理由が「高齢だから」だけでは「不合理ではない」とはいえないでしょう。

Q　正社員を定年退職した人を引き続き嘱託（有期契約社員）として雇用する場合、正社員だった時より賃金を引き下げると問題になるでしょうか。

A　正社員だった時と職務の内容や働き方に全く変更がないにも関わらず、「正社員でなくなったから」という理由だけで待遇を下げるのは「不合理ではない」とはいえないでしょう。賃金を変更するには、正社員と契約社員との職務の内容や働き方の違いを明確にし、職務の内容や働き方が変更されたことに伴って賃金が改訂されたことがきちんと説明できるようにする必要があります。

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ先：愛知労働局雇用環境・均等部指導課（052－857－0312）へ