

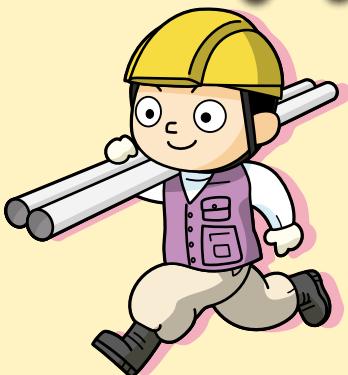


働く前に
これだけは
知っておこう！



働く人の ルール ハンドブック

2021年度版



はじめに

皆さんは、これから学校を卒業し、就職されるといよいよ社会人です。今、皆さんは社会への期待とともに、多くの不安を抱いていることでしょう。

社会人になるということは、これまでの学校とは違い、職場の上司や先輩、同僚を中心とする方々に支えられ、励まされながら、誰もが経験のない新しい発見に出あい、自分自身の夢や可能性へのチャレンジを繰り返していくのです。

大分県労働者福祉協議会が設置している「ライフサポートセンター」や連合大分が実施している「なんでも労働相談」には、実際に働いている方々から、自分の職場で起こった“疑問やトラブルの悩み相談”が数多く寄せられています。

働くことは、生活の糧を得る手段であるとともに、人生の喜びも感じますが、反面思わぬ困難にも遭遇することがあります。

だからこそ、働く人々を守ってくれる社会のルール（法律や規範等）があるのです。

これから働く皆さんのために、ぜひ知っておいて欲しい労働の基礎的な知識についてこのハンドブックにまとめました。

これから先、働く中で発生する様々な問題「何かおかしいなあ！」「心配だなあ……」というようなことが起こったとき、開いてみて下さい。

内容には、少し難しい法律用語や聞き慣れない言葉があるとは思いますが、働くことのルールを正確に知ってもらうために使用しています。

夢や希望をもって社会人となられる、皆様のご活躍を祈っています。

2021年10月

一般社団法人大分県労働者福祉協議会

理事長 佐 藤 寛 人

目 次

I 働く人（労働者）を守るための法律とルール	2
II. 働きはじめる前に	3
III 有期労働契約	4
IV 会社で働くための基礎知識	6
V 社会保険制度（労働保険・社会保険）	17
VI 退職・解雇	20
VII ハラスメント	25
VIII 育児・介護休業	29
IX 健康診断・ストレスチェック	30
X 労働組合	32
XI 労働相談に寄せられた相談事例	34
XII 社会に出てから気をつけたいこと	38
XIII 困ったときの相談窓口	46
大分県労福協紹介	

I 働く人(労働者)を守るためにの法律とルール

私たち、一人ひとりが意欲を持ち、やりがいを感じながら安心して働き続けられるために、「労働法」が定められています。

また、労働問題に関する多くの法律をまとめて「労働法」と呼んでいます。

「労働法」における代表的な法律として、労働基準法（労基法）、労働組合法（労組法）、労働関係調整法（調整法）がありますが、これらを合わせて労働三法と呼びます。

「労働基準法」とは

賃金、労働時間、休日および年次有給休暇、災害補償、就業規則といった労働者の労働条件についての最低基準を定めた法律です。

「労働組合法」とは

使用者（会社）や労働組合の関係を定めた法律で、労働者が使用者（会社）と交渉する際、使用者（会社）と対等な立場に立つことの促進、労働者の地位の向上を目的としている法律です。

「労働関係調整法」とは

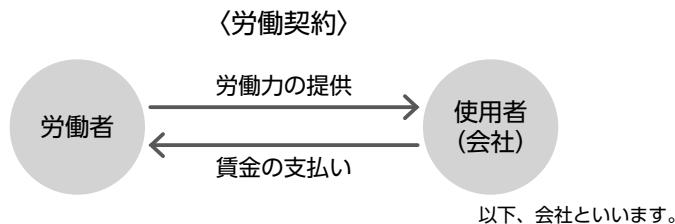
労働関係の公正な調整および労働争議の予防や労働争議を解決するための手続きが定められている法律です。

その他、最低賃金法（最賃法）、労働契約法（労契法）、男女雇用機会均等法（均等法）、労働者派遣法（派遣法）、労働安全衛生法（労安法）、高年齢者雇用安定法（高年法）、育児・介護休業法（育介法）、パートタイム・有期雇用労働法（パート・有期法）等、労働法には数多くの法律があります。

「労働者」は、正社員やパートタイム労働者、アルバイト、派遣労働者、契約社員（有期労働契約）などの名称にかかわらず、事業主に使用される労働者で賃金が支払われる者すべてを含めています。

Ⅱ 働き始める前に

仕事を始める時には、仕事の内容や給料、勤務日、休日などの働く条件（労働条件）を確認し、自分の条件に合う会社で働き始めますが、その際に労働者と使用者（会社）がこれらの労働条件を確認し約束することを「労働契約を結ぶ」といいます。



労働契約を結ぶ際は、後でトラブルにならないよう、**労働条件を具体的に示した書面（これを「労働条件通知書」といいます。）**をもらい、双方で契約内容をしっかり確認しておくことが重要です。[労基法15条、労契法3条]

採用時、労働条件通知書は必ず受け取り、大切に保管しておきましょう。

〈書面の交付によらなければならない通知事項〉

- ① 労働契約の期間
- ② 有期労働契約の場合で、契約を更新する場合の基準に関する事項
※有期労働契約は「更新の有無」の明示義務はないが、トラブル防止のため明示することが重要
- ③ 就業の場所、従事すべき業務
- ④ 始業と終業の時刻、早出・残業等の有無、休憩時間、休日、休暇に関する事項（交替制勤務の場合は就業時転換に関する事項）
- ⑤ 賃金の決定、計算・支払いの方法及び賃金の締切り・支払いの時期
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

III 有期労働契約

労働契約には、労働期間の定めのない契約（無期労働契約）と労働期間の定めのある契約（有期労働契約）があります。

1 契約期間の上限

有期労働契約による場合は、契約期間に上限があり、原則として3年を超える契約は許されず、仮に3年を超える契約を結んでも、その契約期間は3年となります。ただし、一定の専門的知識・技術・経験を持つ労働者や60歳以上の者を雇い入れる場合は、5年までの契約が認められています。[労基法14条1項]

2 契約期間途中の解雇・退職

会社は「やむを得ない事由」がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇できません。[労契法17条1項]

労働者が契約期間に退職を申し出ができるのは、民法上の「やむを得ない事由」がある場合に限られます。[民法628条]

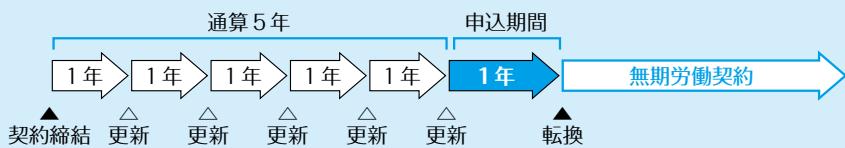
ただし、労基法137条により1年を超える有期労働契約の場合は、契約期間の初日から1年を経過すれば、「やむを得ない事由」がなくても退職を申し出ることができます。

3 有期労働契約の無期転換ルール

同一の会社との間で締結されている有期労働契約が、繰り返し更新され、通算した契約期間が5年を超える場合には、有期契約労働者は会社に対して無期労働契約への転換を申し込むことができ、会社は労働者から申し込みがあった場合、その申し込みを拒むことはできません。

◆ 「1年契約」を更新して5年超えとなるケース

※7年目以降の申込みもできる。



◆ 「3年契約」を更新して5年超えとなるケース



IV 会社で働くための基礎知識

1 就業規則

「就業規則」とは、会社で働く人たちの労働条件や働くうえで守らなければならぬルール（職場内の規律）を定めたものです。

- ◆パートタイム労働者を含めて常時10人以上を使用する会社は、必ず就業規則を作成して労働基準監督署に届け出なければなりません。就業規則を変更した場合も同様に届出が必要です。[労基法89条]
- ◆会社は就業規則に、法令違反や労働基準法の基準を下回る定めをすることはできません。また、当該事業場について適用される労働協約にも反してはいけません。[労基法92条]
- ◆会社は、就業規則を作成・変更する場合、過半数労働組合か、過半数労働者を代表する者の意見を聴かなければなりません。パートタイム労働者に関する就業規則についても同様です。[労基法90条、パート・有期法7条]
- ◆会社は、就業規則を必ず労働者に周知しなくてはなりません。[労基法106条]

- 【周知方法の例】
- ・写しを配る
 - ・職場内のいつでも見られるところに置いておく など

「就業規則」に必ず記載しなければならない事項

- ①始業と終業の時刻、休憩時間、休日・休暇に関する事項（交代制勤務の場合は就業時転換）
- ②賃金の決定、計算と支払の方法、締切りと支払の時期、昇給に関する事項
- ③退職に関する事項（解雇の事由を含む）

〈定めた場合は必ず記載しなければならない事項〉

- ①退職手当に関する事項
- ②臨時の賃金（賞与）、最低賃金額に関する事項
- ③食費・作業用品などの負担に関する事項
- ④安全衛生に関する事項
- ⑤職業訓練に関する事項
- ⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦表彰、制裁に関する事項
- ⑧その他全労働者に適用される事項

2 労働時間と休憩、休日・休暇

(1) 労働時間

労働時間とは、会社の指揮命令のもとで働くなければならない時間をいいます。その労働時間は、法律により上限時間が定められており、その時間を「法定労働時間」といいます。[労基法32条]

「法定労働時間」(労働時間の上限)

原則として、休憩時間を除き 1日8時間・1週40時間

特例：労働者10人未満の商業、映画（製作は除く）、演劇業、保健衛生業、接客娯楽業については、1日8時間・1週44時間

◆実際に働く時間は、労働契約や就業規則で定められている始業から終業までの時間のうち休憩時間を除いた実際に働くなければならない時間を「**所定労働時間**」といい、この時間は「**法定労働時間**」を超えて設定することはできません。

(2) 変形労働時間制

業種や業務の内容によっては、時期や曜日によって仕事量に差があり、上記の法定労働時間がうまく当てはまらない場合があります。この場合、仕事量にゆとりのある特定の期間や特定の日の労働時間を短くし、仕事量の多い時期に法定労働時間を超えた労働時間を設定することができ、一定期間を平均して1週40時間以内にすることができます。これを『変形労働時間制』といいます。

[労基法32条の2～5]

◆変形労働時間制を取り入れる時は、就業規則や労使協定で具体的な内容を決めておく必要があります。（労働基準監督署への届出が必要な場合があります。）

(3) シフト制勤務（交替制勤務）

複数の勤務時間帯があり、組ごと、または労働者ごとの勤務時間が一定の規則に従い周期的に変わっていく交替制の適用を受け、勤務時間が周期的に変わる形態です。

◆勤務形態としては、2交替制や3交替制などのシフト制度を使い、「変形労

「労働時間制」を併用している例が多くあります。（病院、介護施設、コンビニ、ホテルなど）

◆労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換に関する事項（シフトに関する事項）は、雇用時の絶対的明示事項（必ず明示しなければならない事柄）とされています。[労基法施行規則5条]

（4）休憩

休憩とは、**1日の労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間**を付与しなければなりません。

休憩は、原則として一斉に与えられ労働者は自由に利用できる時間でなければなりません。休憩時間に電話対応や接客をさせられれば労働時間とみなされます。
※労使協定により一斉付与しなくてもよい業種
運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署

（5）休日

休日とは、労働契約において「労働の義務がないとされる日」をいいます。会社は、**週に1日または4週間に4日以上の休日**を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。[労基法35条]

〈法定外休日〉

「法定休日」以上の休日を定めるもので、労働者と会社の合意で自由に定めることができる休日です。※国民の祝日やお盆・正月休みなど

予定されていた休日に働くなくてはならなくなったときは
「振替休日」か「代休」で休日を取得する

「振替休日」とは、就業規則に振替ができる旨の規定を設け、働くこととなつた休日と振り替える勤務日をあらかじめ設定するものです。

※振り替え日は、もとの休日以降できる限り近接した日とすることが望ましい。

「代休」とは、休日出勤を命じた後に、適宜代わりの休日を与えるものです。
※代休の場合は、休日出勤手当（割増賃金）が支払われなければなりません。

(6) 休暇

「休暇」とは、労働契約において労働義務のある日ですが、会社が労働義務を免除する日をいいます。

「休暇」には、法律で定められた「法定休暇」と就業規則など職場の規則で定められた「法定外休暇」があります。

【法定休暇】と【法定外休暇】

【法定休暇】 年次有給休暇 [労基法39条]、産前・産後休暇 [労基法65条]、生理休暇 [労基法68条] など

【法定外休暇】 会社の就業規則などによって定められる休暇で、慶弔休暇や病気休暇など

① 年次有給休暇（年休）

年次有給休暇とは、労働者の心身の疲労を回復させ、仕事と生活の調和を図るために設けられている制度で、**休日以外に賃金をもらいながら、理由を告げずに自分の希望する日を休みとすることができます**。

会社は、『採用後6カ月以上継続して勤務』し、『全労働日の8割以上出勤』した労働者に対して、次表のとおり年休を与えなければなりません。また、6カ月未満の短期契約を結んでいる労働者であっても、契約を更新し、継続して6カ月以上勤務するようになった場合には年休を与えなければなりません。

パートタイム労働者など所定労働時間の短い労働者にも、『採用後6カ月以上勤務』『全労働日の8割以上出勤』の条件を満たせば、次表のとおり年次有給休暇が付与されます。

年次有給休暇の付与日数 ※フルタイム・パートタイムを問わない。

①週の所定労働時間が30時間以上、所定労働日数が週5日以上または1年間の所定労働日数が217日以上の労働者

勤続年数別付与日数						
6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月以上
10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

②週の所定労働時間が30時間未満で、かつ週の所定労働日数が4日以下または1年間の所定労働日数が216日以下の労働者

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数別付与日数						
		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月以上
4日	169～216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

〈時季変更権〉

年休は労働者が希望する日に取得できるのが原則で、会社が取得目的を強制的に確認することはできません。また、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしてはなりません。

事業の正常な運営を妨げる場合に限り、会社には年休の取得日を変更する権利(時季変更権)が認められています。ただし、単に「忙しいから」という理由だけで年休の時季を変更することはできません。

〈年休の繰り越し〉

『年休の請求権の消滅時効は2年〔労基法115条〕』となっているため、労働者

は付与された年に全ての日数の年休を取得できなかった場合は、残りの日数を翌年まで繰り越すことができます。

〈年休の時間単位取得と計画的付与制度〉

年休は、労働者の過半数を代表する者との間で労使協定を締結することにより、『年5日を限度として時間単位で取得』することができます。

同じく労使協定を締結することにより、「付与された日数のうち5日を除いた残りの日数」について、例えば夏季、年末年始の時季などに、会社は、全従業員への一斉付与や係・グループごとの交替制付与、労働者ごとの取得計画表を作成したうえでの個人別付与というような方法で、『計画的に年休を付与』することができます。

〈年5日の年休を取得させる義務〉 [労基法39条第7項]

年休は、原則、労働者が会社に取得希望日を申し出るものですが、多くの会社で年休の取得率が低調な現状があります。そのため、労基法の改正により平成31年4月1日から、年間10日以上の年休が付与されている全ての労働者に対し、**年5日は会社が労働者の意見を聴取した上で、時季を指定して年休を取得させる義務**が課されています。与えなかった場合は罰則があります。

〈年休に対する賃金〉

「年休」は、『有給休暇』であるため、会社は労働者が年休を取得した日に対しても賃金を支払わなければなりません。

会社は、労働者が年休を取得した場合、どの方式によって賃金を支払うか、次のいずれかを選択し、あらかじめ就業規則またはこれに準じるものに規定しておく必要があります。

【年休に対する賃金の支払方法】

- ① 平均賃金（3カ月間分をベース） ② 通常の賃金 ③ 標準報酬日額（健康保険法）

3 賃金

賃金とは、給料、手当、一時金（賞与・ボーナス）などの名称に関わらず、「労働の対価」として会社が労働者に支払うすべてのものをいいます。[労基法11条] ※給料の昇給制度や諸手当（通勤手当、住居手当、家族手当など）、一時金（賞与・ボーナス）や退職金制度は広く知られた制度ですが、法律で会社が制度を設けなければならないと決められているものではありません。このような制度は、労働者と会社が話し合って決めるか、労働条件通知書で通知されて決められます。

（1）賃金支払いの5原則 [労基法24条]

賃金支払いの5原則

- ① 通貨払いの原則：賃金は通貨払が原則。ただし、労働者の同意があれば口座振り込みが可能
- ② 直接払いの原則：賃金は労働者本人に直接支払わなくてはならない
- ③ 全額払いの原則：賃金は全額支払わなければならぬ。会社の都合による一方的な控除は禁止
- ④ 毎月1回以上払いの原則：賃金は少なくとも毎月1回支払わなくてはならない
- ⑤ 一定期日支払いの原則：賃金は一定の期日に支払わなくてはならない

（2）賃金計算の形態

労働の対価として支払われる賃金は、その計算根拠に① 月給制 ② 日給制 ③ 時給制 があります。働きはじめる時に労働条件を確認しましょう。

（3）賃金からの控除

賃金は全額払いが原則ですが、法令に基づく税金、社会保険料などや、事業場の過半数労働者の代表者と書面による協定を締結したもの（例：社宅使用料、親睦会費など）については、控除することができます。

(4) 最低賃金

最低賃金法により、アルバイトやパートタイム労働者も含む労働者の賃金の最低額が時間給で定められています。[最賃法]

- ◆最低賃金には、都道府県ごとに定められる『地域別最低賃金（毎年10月頃改定）』と、特定の産業について定められる『特定（産業別）最低賃金（毎年12月頃改定）』があります。
- なお、大分県の地域別最低賃金は令和3年10月6日から翌年の改定発効日までは822円です。
- ◆最低賃金には、皆勤手当、通勤手当、残業手当などのほか、臨時に支払われる賃金などは含まれません。
- ◆賃金が時間給以外で定められている場合は、その賃金を時間あたりの金額に換算して、最低賃金と比較します。
- ◆会社と最低賃金未満の労働契約を結んだとしても無効となって、最低賃金の額まで引き上げられます。

地域別最低賃金（都道府県別）、特定最低賃金（産業別）の最新情報は
厚生労働省のホームページで確認しましょう！

- ◆地域別最低賃金は、「厚生労働省最低賃金」で検索
- ◆特定最低賃金は、「厚生労働省特定最低賃金」で検索

※ 月給制の場合の最低賃金の計算方法は

$$\frac{\text{月給額} \times 12 \text{カ月}}{\text{年間総所定労働時間}} \geq \text{最低賃金額（時間給）}$$

(年間所定労働日数 × 1日の所定労働時間)

(5) 休業手当

労働者が働くことができる状態にありながら、会社の都合により労働者を休業（出勤させない）させた場合には、会社は休業させた所定労働日について、**平均賃金の6割以上の休業手当**を支払わなければなりません。[労基法26条]

平均賃金の算定は、原則として、

直近の3カ月間に支払われた賃金の総額 ÷ 3カ月間の総暦日数
(残業代や通勤手当を含む)

(6) 減給

労働者が規律違反をした場合、懲戒処分として減給（給与の一部の減額）を受けることがあります。

※会社が労働者に減給処分などの制裁をする場合には、あらかじめ就業規則に定めをしておかなければなりません。

減給処分に関する制限 [労基法91条]

①減給する事案1件について減給総額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならない。

②事案が複数回生じた場合でも、減給額の合計は、一賃金支払期（月給制なら1カ月）の給与額の10分の1を超えてはならない。

※減給の総額が上記の制限を超える場合は、複数の賃金支払期に渡って減給する必要がある。

(7) 損害賠償

労働者の不注意で会社に損害（機器の故障、社用車の事故など）を与えた場合に損害賠償を求められることがあります。

この場合は、**賠償額について労働者の過失度合や会社の管理責任などを鑑みて、その額が適当であるか会社とよく話し合う**ことが必要です。

◆裁判の判例では、労働者に故意や重大な過失がある場合に限って損害賠償責任を認めた判例が多く、その場合でも労働者に請求する賠償額は制限されるケースが一般的です。損害賠償については、次の点に注意が必要です。

損害賠償に関する制限

①損害賠償の額を、労働契約や就業規則にあらかじめ定めておくことはできない [労基法16条]

②損害賠償額を労働者の同意なしに給与から控除することは、「全額払いの原則」により禁止

(8) 会社倒産により賃金が支払われないときには

会社の倒産に伴って、賃金が支払われないまま退職した労働者の生活の安定を図るために、国が未払賃金の一部を、会社に代わって退職した労働者に立て替えて支払う「未払賃金の立替払制度」があります。

対象は、1年以上事業活動を行ってきた会社に労働者として雇用されていた者であるなどいくつかの条件があります。

◆詳しくは最寄りの労働基準監督署か労働局にお尋ねください。

(9) 時間外労働・休日労働・深夜労働

◆時間外労働 …… 法定労働時間（1日8時間または週40時間、特例措置週44時間）を超えて働くこと

◆休日労働 …… 法定休日に働くこと

◆深夜労働 …… 午後10時から午前5時までの間に働くこと

※パートタイム労働者も契約の労働時間を超えて働いた場合は、時間給を単位で残業代を支払わなければなりません。（1カ月単位で端数処理をすることは認められています。）

① 時間外労働による割増賃金

会社は、時間外労働・休日労働・深夜労働をさせた場合は、**一定以上の率を乗じた割増賃金**を支払わなければなりません。〔労基法37条〕（割増率は別表に記載）

労働契約で定める『所定労働時間』を超えて労働をさせたとしても、「1日8時間、週40時間の法定労働時間（特例事業場は週44時間）」を超えない場合は、割増賃金は支払われませんが、所定労働時間外となった部分の賃金は支払われます。

② 時間外労働をさせるために必要な「36（サブローク）協定」とは

会社が時間外労働・休日労働をさせる場合には、災害等のために臨時の必要がある場合〔労基法33条〕を除き、労働者の過半数を代表する者との間で『労使協定：通称36（サブローク）協定』を結び、労働基準監督署へ届け出なくてはなりません。〔労基法36条〕

(別表)

割増賃金の支払いが必要な場合と割増率

割増賃金の支払いが必要な場合	割増率
① 時間外労働 ※法定労働時間（1日8時間・1週40時間、特別措置対象事業場は1週44時間）を超える労働	25%以上
② 1カ月60時間を超える時間外労働 (算定に休日労働は含まれません。) ※中小企業は2023年4月1日から適用	50%以上
③ 深夜労働（午後10時から午前5時までの労働）	25%以上
④ 休日労働（週1日または4週に4日の法定休日の労働）	35%以上
上記①から④が重複した場合 ①+③ 時間外労働が深夜労働の時間帯に及んだ場合 ③+④ 休日労働が深夜労働の時間帯に及んだ場合 ②+③ 月60時間を超える時間外労働が深夜労働に及んだ場合	25% + 25% = 50%以上 35% + 25% = 60%以上 50% + 25% = 75%以上

「3.6協定」で定めることができる時間外労働時間については、労基法改正により平成31年4月1日から次のとおり上限が定められました。

【時間外労働の上限時間】

- ① 1カ月 45時間（1年単位の変形労働時間制の場合は42時間）
- ② 1年間 360時間（1年単位の変形労働時間制の場合は320時間）

臨時的な特別の事情がある場合に限り、『特別条項付き協定』を結ぶことで、原則の上限時間を超えて年間6カ月まで時間外労働をさせることができます。

【臨時の時間外労働の上限時間】

- ① 1カ月 100時間未満（休日労働含む）
- ② 複数月平均 80時間以内（休日労働含む）
- ③ 1年間 720時間以内（休日労働含むない）

V 社会保険制度（労働保険・社会保険）

労働者の保険は、労働保険（雇用保険・労災保険）と社会保険（健康保険・厚生年金保険）があります。

労災保険は、一部の農林水産業を除くすべての会社は、働く期間や時間によらず、1日だけのアルバイトでも必ず加入しなければなりません。

1 雇用保険

雇用保険は、**労働者が失業した場合**などに支払われる保険制度です。

会社の規模にかかわらず、次の2つの要件を満たす労働者（パートタイム労働者も含む）は雇用保険に加入し、被保険者となります。保険料は労働者と会社で負担します。

- 【加入要件】 ①週の所定労働時間が20時間以上であること
②31日以上引き続き雇用されることが見込まれること

失業等給付の退職事由による給付制限等

会社を辞めた（辞めさせられた）場合、要件を満たしていれば、雇用保険（失業等給付）の基本手当が受給できます。この基本手当の給付については、退職事由により「特定受給資格者」もしくは「特定理由離職者」に位置づけられるかどうかによって、「給付日数の期間」に違いが生じます。正当な理由のない自己都合退職や重責解雇の場合は「2カ月間の給付制限」が生じます。

- 「特定受給資格者」 ⇒ ①「倒産」等により離職した者
(破産、事業所廃止、事業所移転による通勤困難など)
②「解雇（懲戒解雇を除く）」等により離職した者
(労働条件の著しい相違、賃金の未払い・大幅低下、就業環境を著しく害するような言動により離職した等の理由を含む)
- 「特定理由離職者」 ⇒ ① 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ当該労働契約について、更新を希望したにもかかわらず、更新の合意が成立しなかったことにより離職した者
② 正当な理由のある自己都合により離職した者
(心身の障害・疾病・負傷等、妊娠・出産・育児等、父母の扶養または親族の看護等、特定の理由による通勤困難など)

- ◆加入資格のある労働者が未加入であった場合、未加入と確認された日から2年前まで遡って加入できます。(雇用保険料が給与から控除されていたことが書面により確認できる場合は2年を超えた期間でも加入できます。)

2 労災保険（労働者災害補償保険）

労災保険は、労働者が**仕事中や通勤途中でけがや病気、死亡した場合に本人や遺族に支払われる保険給付制度**で、長時間労働や職場でのいじめ・パワハラによる精神障害でも、業務によるものとして認められる場合があります。働く期間や時間にかかわらず、**1日だけのアルバイトも含めて、すべての労働者が加入対象となり、保険料は会社が全額負担**します。(農林水産業では強制加入の例外があります。)

- ◆労災保険は、業務災害または通勤災害に遭った労働者自身か遺族の方が、労働基準監督署に請求します。その際、「療養」、「休業」、「障害」、「遺族」の保険給付の請求には、会社の証明書が必要となります。(万が一、会社からの証明が受けられない場合でも申請はできます。)
- ◆労災保険の種類によって、「療養(補償)給付」、「休業(補償)給付」、「葬祭料(葬祭給付)」、「介護(補償)給付」は2年、「障害(補償)給付」、「遺族(補償)給付」は5年の消滅時効があります。

3 社会保険（健康保険・厚生年金保険）

「健康保険」は、**労働者やその家族がけがや病気、出産や死亡をしたとき**のための保険制度です。医療を受けるときに利用する保険証はこの制度によって交付されています。

「厚生年金保険」とは、労働者が高齢になったときや障害・死亡時などに受け取ることができる年金の保険制度です。

- ◆健康保険と厚生年金保険をまとめて「社会保険」といい、保険料は労働者と会社が1／2ずつ負担します。
- ◆社会保険への加入義務がある会社のことを「適用事業所」と呼び、適用事業所には2種類あります。

【適用事業所の区分】

- ① 強制適用事業所 …… 社会保険の加入が義務づけられている事業所
- a. 全ての法人事業所
 - b. 常時5人以上の労働者を使用する個人事業所
- ※ 5人以上の個人事業所であっても、サービス業の一部（クリーニング業、飲食店、ビル清掃業等）、農林漁業などの事業所は除かれます。
- ② 任意適用事業所 …… 加入義務はないが、次の条件を満たせば加入ができる事業所
- a. 従業員の半数以上が健康保険と厚生年金保険の適用事業所になることに同意していること
 - b. 上記の同意後、事業主が申請して厚生労働大臣の認可を受けること

パートタイム労働者や雇用期間の短い労働者の加入要件は次のとおりです。

〈パートタイム労働者や雇用期間の短い労働者の加入要件〉

- 1 社会保険の加入対象となるパートタイム労働者(次の①または②を満たす者)
- (1) 「4分の3基準」：1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者の3／4以上
- (2) 「5要件」：次の①～⑤を満たすこと
- ① 週の労働時間が20時間以上
 - ② 雇用期間が継続して1年以上見込まれること
 - ③ 月額賃金8万8千円以上
 - ④ 学生でないこと
 - ⑤ 常時501人以上の会社（特定適用事業所）または500人以下であっても社会保険への加入について労使合意のある会社（任意特定適用事業所）に勤めていること
(国・地方公共団体は500人以下でも、上記①～④の要件を満たせば対象となる。)

2 雇用期間の短い労働者の社会保険加入

契約期間が2カ月以内の労働者は、その期間を超えて引き続き雇用すれば、引き続いた日から対象となる。

VI 退職・解雇

「雇用契約の終了」には、以下の種類があります。

- ・労働者の意思あるいは労働者と会社の合意に基づき労働契約を終了する「退職」
- ・期間を定めて結んだ労働契約において、その契約期間が満了する際、契約の更新を拒否される「雇止め」
- ・使用者の意思で一方的に労働契約を解約し、労働者を辞めさせる「解雇」

1 退職

一般に、労働者の一方的な意思で辞める場合を『自己都合退職』、会社に原因がある場合を『会社都合退職』、会社と労働者の合意によって辞める場合を『合意退職』といいます。「自己都合」や「合意」により退職する場合、仕事の引継ぎ期間などを会社と十分に話し合って時期を決めることが望ましいといえます。

自らの意思で会社を退職する場合、下記のとおり無期契約労働者か有期契約労働者かによっても違いがあります。

(1) 無期契約労働者の退職

無期契約労働者の場合は、『退職したい日の2週間前』までに申し出ることでいつでも退職することができます。[民法627条]

就業規則に「1か月前までに申し出ること」など別の規定がある場合には、それに従う方がトラブルを避けることができます。

就業規則の規定が「半年前に申し出ること」などと極端に長い場合は、労働者の「退職の自由」を制限することになり、その規定は無効になることがあります。

参考 〈会社が退職を認めてくれない場合〉

退職する場合は、労働者と会社がお互いに納得した「円満退職」が望ましいのですが、人手不足などの理由で会社が退職を認めない場合があります。後々のトラブルを避けるためにも十分に話し合う必要がありますが、どうしても折り合いがつかないこともあります。この場合でも労働者（無期契約労働者）には「退職の自由」があるので、退職届を提出すれば2週間後に退職できます。会社が退職届を受け取らない場合は「内容証明郵便」で郵送する方法があります。

(2) 有期契約労働者の退職

有期契約労働者の場合は、長期療養が必要な病気など、やむを得ない事情がない限り契約期間の途中で自由に退職できないのが原則です。[民法628条]

1年間を超える有期労働契約の場合、契約期間の初日から1年を経過すれば、労働者は会社に申し出ることによりいつでも退職ができます。[労基法137条]

◆就業規則に「契約期間中でも自由に退職できる」などの規定がある場合はいつでも退職できます。

◆採用のときに明示された労働条件が事実と異なっていた場合は、ただちに契約を解除できます。[労基法15条]

2 解雇・雇止め

(1) 解雇の種類

解雇には、次の3つの種類があります。

① 普通解雇 …… 労働契約を継続していくことに困難な事情（例：能力的な問題健康上の理由など）があり、やむを得ず行う解雇であって、整理・懲戒解雇に該当しないもの。

② 整理解雇 …… 経営の悪化により、人員整理のために行う解雇。

③ 懲戒解雇 …… 労働者が服務規律に違反した場合や著しい非行（例：長期間の無断欠勤、刑法上の犯罪行為など）があった場合に懲戒处分の1つとして行われる解雇。

参考 〈整理解雇〉に必要な4つの要件

整理解雇を行う場合、以下の要件が必要となります。

① 解雇の必要性

人員整理をしなければならないほど、経営上のやむを得ない事情があること

② 解雇を回避するための努力

労働者を配置転換させる、希望退職を募る、といった解雇をできるだけ回避する努力がなされていること

③ 人選の妥当性

解雇の対象となる労働者の選定基準（例：出勤状況、勤務態度、勤務成績、勤続年数、年齢、扶養家族の有無、再就職の困難さなど）が合理的で、その基準の適用が公平になされていること

④ 解雇手続きの妥当性

整理解雇しなければならない事情や経緯などを労働組合や労働者に説明し、十分に協議を尽くしているなど解雇手続きが妥当であること

(2) 解雇の理由

会社が労働者を解雇するためには、社会一般の常識から「もっともだ。」と納得でき、「客観的に合理的な理由」が必要です。そのような理由のない解雇は『解雇権の濫用』として無効となります。[労契法16条]

また、解雇事由については、あらかじめ就業規則に定めておき、労働契約を結ぶときには、労働条件を明示すべき書面にも記載しておく必要があります。

参考 〈合理的な理由とは〉

たとえば、仕事上のミス、遅刻など、労働者の能力不足や勤務態度を理由として解雇する場合、一概に回数だけで判断するのではなく、「業務に支障をきたす影響の程度」、「職場秩序に与える影響」、「教育・研修による本人の改善見込み」、「前後の勤務状況」などを考えて総合的に判断することになります。

〈会社から「辞めてもらえないか」と言わされた場合〉

会社が労働者に退職を勧めることを「退職勧奨（かんしょう）」といい、これに応じた場合は解雇ではなく退職として扱われます。単に「辞めてもらいたい」と言わせただけでは、解雇なのか退職勧奨なのか分からぬことがあるので、必ず真意を会社に確認しましょう。労働者にとっては、解雇か退職かで雇用保険の支給金額や給付制限期間が変わります。また、退職勧奨に応じるかどうかは労働者の自由なので、辞める気がない場合ははっきりと断ることが大切です。

(3) 解雇予告と解雇予告手当

解雇することに十分な理由がある場合でも、解雇予告や手当の支払いなどの手続きが必要です。ただし、天災事変や、労働者側に即時解雇されてもやむを得ない事情がある場合は、労働基準監督署長の認定を受けて予告なしに解雇できます。[労基法20条]

解雇予告

30日以上前に労働者に予告しなければならない。

解雇予告手当

解雇予告なしに即日解雇する場合は、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を払わなければならない。解雇日までの日数が30日未満の場合は、不足する日数分の解雇予告手当を払わなければならない。

◆14日を超えない試用期間中や1ヶ月を超えない日雇い労働者などの短期の契約で雇われる労働者は原則予告なしに解雇できます。[労基法21条]

(4) 解雇の制限（禁止）

さまざまな法律により、解雇が制限（禁止）されている場合があります。

法律で制限（禁止）されている解雇の例

- ① 仕事上のけが・病気の療養期間や産前産後休業期間と、その後30日以内の解雇
[労基法19条]
- ② 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇 [労基法3条]
- ③ 労働者の性別を理由とする解雇 [均等法6条]
- ④ 結婚・妊娠・出産や育児・介護休業等の取得などを理由とした解雇
[均等法9条、育介法10条ほか]
- ⑤ 労働基準法違反を労働基準監督署などに申告したことを理由とする解雇
[労基法104条]
- ⑥ 労働安全衛生法違反を行政官庁に申告したことを理由とする解雇
[労安法97条]
- ⑦ 労働組合に加入していること、加入しようとしたこと等を理由とする解雇
[労組法7条]
- ⑧ 個別労働紛争の援助を求めしたことなどを理由とする解雇
[個別労働関係紛争解決促進法4条]

(5) 有期契約労働者の解雇と「雇止め」

会社は、原則として、契約期間の途中で有期契約労働者を解雇することができません。[労契法17条]

◆有期契約労働者の契約期間が満了するとき、会社がその更新を拒否することを『雇止め』といいます。有期契約の場合、契約期間満了による契約終了が原則ですが、次の場合には雇止めが認められず、会社はそれまでと同じ条件で契約更新するか、契約を終了する場合は、解雇と同様に解雇予告などの手続きを取らなければなりません。

雇止めすることが認められない場合 [労契法19条]

- ・これまで契約更新を繰り返していて、無期労働契約の解雇と社会通念上同じであると考えられること。
- ・労働者が「今回も契約更新されるだろう」と期待することに合理的な理由があること。

(6) 労働者が辞めた後に会社が行う手続き

◆退職証明書の交付

退職・解雇に関わりなく、辞めた労働者から請求があった場合に、会社は使用期間、業務の種類、地位、退職の事由（解雇の場合はその理由）について証明書を遅滞なく交付しなければなりません。なお、証明書には労働者の請求しない事項は記入できません。[労基法22条]

◆退職時等の賃金支給、その他金品の返還

辞めた労働者が請求すれば、会社は『7日以内』に賃金を支払い、積立金・貯蓄金等労働者の権利に属するものはすべて返還しなければなりません。
[労基法23条]

◆退職金の支給

退職金の支給について法的な定めはありませんが、労働契約や就業規則に定めをしている場合、あるいは定着した支給慣行がある場合には、会社はそれに従って退職金を支給しなければなりません。

退職金の支給時期を定めていない場合、労働者が請求した日から7日以内に支給しなければなりません。

◆雇用保険被保険者離職証明書の提出

会社は、「雇用保険被保険者資格喪失届」に「雇用保険被保険者離職証明書」を添えて、労働者が辞めた日の翌日から起算して10日以内にハローワークに提出しなければなりません。[雇用保険法施行規則7条]

会社は、ハローワークから離職証明書（事業所控）と離職票を受け取ったら、離職票をすみやかに離職した労働者に渡さなければなりません。

VII ハラスメント

1 男女雇用機会均等

(1) 性別による差別の禁止と間接差別の禁止

次の事項について、性別を理由に差別することが禁止されています。

[均等法5条・6条・7条]

- | | |
|---------------|-----------------|
| ○ 募集・採用 | ○ 配置・昇進・降格・教育訓練 |
| ○ 一定の福利厚生 | ○ 職種・雇用形態の変更 |
| ○ 退職の勧奨・定年・解雇 | ○ 労働契約の更新 |

(2) セクシュアルハラスメント（セクハラ）の防止

『セクハラ』とは、「職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応によって、その労働者が労働条件などの面で不利益を受けたり、性的な言動によってその労働者の就業環境が害されること」をいいます。

参考 <セクハラとなりうる典型例（性的な言動の具体例）>

- | | |
|-------------------|-----------------|
| ○ 性的な冗談やからかい | ○ 性的関係の強要 |
| ○ 食事やデートなどへの執拗な誘い | ○ 性的な噂を意図的に流すこと |
| ○ 性的な事実関係を尋ねること | ○ わいせつな図画の配布・掲示 |
| ○ 身体への不必要的接触 など | |

◆会社には『セクハラ』を防止するために必要な措置をとることが義務づけられています。[均等法11条]

会社の雇用管理上の措置義務

- ① セクハラに関する方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に対して、周知・啓発をすること
- ② 相談・苦情への対応のための窓口を明確にすること
- ③ セクハラが生じた場合には迅速かつ正確に確認し、適正に対処すること
- ④ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を周知すること
- ⑤ 相談・苦情を申し出たこと、事実関係の確認に協力したことを理由に不利益な取扱いをしない旨を定め、労働者に周知・啓発をすること

2 マタニティハラスメント（マタハラ）・母性保護

（1）婚姻・妊娠・出産を理由とする不利益取扱い

妊娠・出産、育児休業の取得等を理由として、解雇や嫌がらせなどの不利益な取り扱いすることを『マタニティハラスメント（マタハラ）』といいます。

男女雇用機会均等法では、女性労働者に対して、結婚・妊娠・出産したことなどを理由に不利益な取扱いをすることを禁止しています。[均等法9条]

会社には、「マタハラ」を防止するために必要な措置を取ることが義務づけられています。[均等法11条の2]

参考 〈利益取扱いとなる事例〉

- 解雇 ○ 契約の不更新（雇止め） ○ 就業環境を害すること（嫌がらせ）
- 降格 ○ 更新回数の引き下げ ○ 不利益な昇進・昇格の人事査定
- 退職強要 ○ 労働契約内容の変更の強要 ○ 不利益な自宅待機を命じること
- 不利益な配置転換 ○ 減給・不利益な賞与算定 ○ 派遣先による当該派遣労働者の受け入れ拒否 （厚生労働省「男女雇用機会均等法のあらまし」より）

（2）母性保護

妊娠・出産後等の女性労働者（パートタイム労働者なども含む）に関して、労働基準法、男女雇用機会均等法には、母性保護のための様々な規定があります。

母性保護に関する規定

① 危険有害業務への就業制限

危険な場所や有害な作業への従事制限 [労基法64条の2・3]

② 労働時間に関する制限

時間外・休日・深夜労働等について請求があった場合 [労基法66条]

③ 産前産後の休業

原則、産前6週間・産後8週間の就業制限 [労基法65条]

※産前休業は本人の請求が必要。産後は、最初の6週間は就業禁止、その後の2週間は、医師が認めた業務への就業は可能

④ 育児時間

生後1年未満の場合、通常の休憩以外に1日に2回、それぞれ30分以上の育児に必要な時間を請求可能 [労基法67条]

⑤ 通院時間確保・勤務時間変更：医師の検診を受診するための時間の確保や勤務時間の変更等に関する措置 [均等法12条・13条]

女性労働者に関する規定

① 危険有害業務への就業制限

危険な場所や有害な業務への就業制限 [労基法64条の2・3]

② 生理日の就業制限

生理日の就業が著しく困難な女性の請求により就業制限 [労基法68条]

3 パワーハラスメント（パワハラ）

労働施策総合推進法の改正により、職場における上司や同僚などからのいじめ・嫌がらせなどのパワーハラスメントについて、セクハラや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと同様に会社に防止義務を講じることが義務づけられました。

〔労働施策総合推進法30条の2 第1項〕

- ① 会社によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発、
 - ② 苦情などに対する相談体制の整備、
 - ③ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止などの措置をしなければなりません。
- ◆会社が、適切な措置を講じていない場合は是正措置の対象となります。
- ◆パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合は、労働局に調停など個別紛争解決援助の申し出ができます。

（1）パワハラとは

パワハラの定義（3要素）

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること

※適正な範囲の業務の指示・指導はパワハラにあたりません。

パワハラのタイプ

- ① 身体的な攻撃 : 暴行・傷害
 - ② 精神的な攻撃 : 霽迫・名誉棄損・侮辱・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要、仕事の妨害
 - ⑤ 過小な要求 : 業務上の合理性がなく、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
- （以上は、典型例を類型化これ以外にもパワハラにあたる行為が考えられます。）

(2) パワハラ予防・解決のため会社が取り組むこと

職場におけるパワハラの予防・解決の取り組み

予 防	トップのメッセージ	・会社のトップが、職場のパワハラは職場からなくすべきであることを明確に示す
	ルールを決める	・就業規則に関係規定を設ける ・労使協定を締結する ・予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
	実態を把握する	・従業員アンケートを実施する
	教育する	・研修を実施する
	周知する	・会社の方針や取り組みについて周知・啓発する
解 決	相談や解決の場を設置する	・企業内・外に相談窓口を設置する ・職場の対応責任者を決める ・外部専門家と連携する
	再発を防止する	・行為者に対する再発防止研修を行う

〈パワハラに対する対応策〉

- ① パワハラを行う者に対して拒絶・不快の意思を示す
→相手によってはパワハラをやめさせる効果がある
- ② 相談窓口や、信頼できる上司・同僚に相談する
→改善に向けた対応が期待できる
- ③ 労働局や県などの公的機関に相談する
→取るべき対応についてのアドバイスを受けられる
- ④ パワハラの事実を記録する（メモ・録音など）
→後日、裁判になった場合などに備える
- ⑤ 暴力的なパワハラの場合は、まず身を守る
→場合によっては警察などに保護を求める
- ⑥ 心身のダメージの回復させる
→医療機関の診断を受け、休養・入院等の対応をとる

VIII 育児・介護休業

1 育児休業・介護休業

労働者から申出があった場合、会社は、男性・女性を問わず、原則、育児休業・介護休業を取らせなければなりません。[育介法5～16条]

パートタイム労働者などの有期雇用労働者も、それぞれの条件を満たす場合は取得できます。

休業中の賃金については法律の定めがないため、有給か無給かは就業規則の定めによります。ただし、一定の条件を満たす場合は、雇用保険から育児休業給付金や介護休業給付金が支払われます。

【育児休業・介護休業】

	育児休業	介護休業
内容	<ul style="list-style-type: none">原則として子が1歳になるまでの連続する期間（子1人につき原則として1回）	<ul style="list-style-type: none">対象家族1人につき、通算93日まで（3回まで分割可能）
対象者	<ul style="list-style-type: none">日雇いを除く労働者 ※有期契約労働者の場合は次の条件を満たす者1年以上雇用されていること子が1歳6か月（2歳までの延長を申し出る場合は2歳）に達する日までに労働契約の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと	<ul style="list-style-type: none">日雇いを除く労働者 ※有期契約労働者の場合は次の条件を満たす者1年以上雇用されていること取得開始から93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

2 子の看護休暇・介護休暇

子の看護休暇は、小学校入学前までの子の病気の世話や予防接種・健康診断を受けさせるときに、また、介護休暇は、要介護状態の家族の介護その他の世話に利用できる休暇です。[育介法16条の2、16条の5]

取得可能日数は、子や対象家族が1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は年10日まで、半日単位や時間単位での取得もできます。

IX 健康診断・ストレスチェック

会社には、「安全配慮義務」「職場環境配慮義務」があり、労働者の生命や身体・心身の健康を危険から保護するよう十分に配慮することが義務づけられています。

[労契法5条]

会社は、常時雇用する労働者に対して、1年以内ごとに1回など、健康診断を行わなければなりません。

労働者数50人以上の事業場にはストレスチェック実施、産業医選任、衛生委員会設置が義務づけられています。

1 健康診断について

会社は常時雇用する労働者に対して健康診断を実施しなければなりません。

[安衛法66条ほか]

参考 <実施しなければならない主な健康診断>

① 雇入時の健康診断

常時雇用する労働者を雇い入れたときに実施

② 一般健康診断（定期健康診断）

常時雇用する労働者について、1年以内ごとに1回実施

③ 深夜業等の特定業務に従事する労働者に対する健康診断

常時雇用する労働者について、6ヶ月以内ごとに1回実施

④ 有害業務（粉じん業務、有機溶剤業務石綿業務、鉛業務等）に従事する労働者に対する特殊健康診断

6ヶ月以上ごとに1回実施（業務により異なる）

◆パートタイム労働者も次の2つの要件を満たせば健康診断の対象となります。

【要件】 ① 1週間の所定労働時間数が通常の労働者の4分の3以上

② 以下の項目のうちいずれかを満たす者

a. 労働契約期間に定めがない者

b. 労働契約期間に定めがあり、契約期間が1年以上である者

c. 労働契約期間が1年未満であるが、契約更新により引き続き1年以上使用される予定の者、または1年以上引き続き使用されている者

2 ストレスチェック

労働者数50人以上の事業場（50人未満の事業場は当分の間努力義務）は、労働者に対し医師等によるストレスチェックを実施しなければなりません。[安衛法66条の10]

会社は、検査結果が一定の要件に該当した労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施しなければなりません。また、面接指導の結果に基づいて医師の意見を聴き、必要に応じた措置をとらなくてはいけません。



X 労働組合

労働組合とは、労働者の生活を守るために、労働者が自主的に組織し、賃金や休暇などの労働条件の改善について会社と団体交渉したりする団体です。

パートタイマー労働者だけで結成することもできるほか、会社ごとに組織される「企業別労働組合」や1人でも加入できる「合同労組」という組合もあります。

1 労働組合

「労働組合」は、憲法28条で保障された『労働三権』に基づいて、賃金などの労働条件の維持・改善することなどを目的として結成される団体です。[労組法2条]

〈労働三権〉

憲法28条で保障されている働く者の3つの権利

- ① 団結権：労働組合を結成することなど労働者が団結する権利
- ② 団体交渉権：働く条件等について、労働者が会社と交渉（話し合い）する権利
- ③ 団体行動権：労働者の要求実現のため、団体で行動（ストライキ）を行う権利（争議権）

会社が労働組合への加入や活動を制限することは、『不当労働行為』として禁止されています。[労組法7条]

賃金のほかにも、ハラスメントなどの人間関係、労働環境などの問題が起きたときは、まず加入している労働組合に相談して会社側との話し合いを進める方法もあります。

〈不当労働行為〉※労働組合活動への不利益な扱いの禁止

労組法7条で禁止されている行為

① 不利益な扱い

「労働組合の組合員であること」「労働組合に加入したり結成しようしたこと」「労働組合の正当な行為をしたこと」を理由に労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること

② 黄犬契約（おうけんけいやく）

労働組合に加入しないことや、組合から脱退することを労働者の雇用条件にすること

③ 団体交渉の拒否

労働者が団体交渉を申し込んだ際、会社が正当な理由もなく、交渉を拒否すること、あるいは誠実な交渉をしないこと

④ 支配介入

労働組合の結成・運営にあたり、会社が支配したり介入したりすること

⑤ 経費援助

労働組合の運営に要する経費を会社が援助すること

⑥ 報復的不利益取扱い

労働委員会に対して不当労働行為の救済命令の申し立てをしたり、不当労働行為の救済命令に対して再審査の申し立てをしたことなどを理由に、労働者を解雇したり、その他不利益な扱いをすること



XI 労働相談に寄せられた相談事例

〈事例1〉

今年7月から求人募集の張り紙を見て応募し、面接を受け働きはじめました。張り紙には時給850円と書かれていたのに、給料日にもらった金額は時給750円になっていて、店長からは「最初の1ヶ月は一人前には働けないから、見習い期間としての金額だよ」と言われました。仕方ないのでしょうか。

《事例1の解説》

「求人票」以外に「労働条件通知書」をもらっていないければ、「求人票」に書かれた労働条件が守られなければなりません。会社は、労働条件について一方的に労働者の不利益となる変更はできません。また、試用期間と言えども最低賃金を下回る金額は違法です。

〈事例2〉

勤務時間終了の17時にタイムカードを押すように言われ押していますが、毎日のようにその後で翌日の準備作業や倉庫の片付けをさせられます。

その時間は20分程度ですし、やはり勤務時間にはならないものでしょうか。

《事例2の解説》

タイムカードは完全に仕事が終わってから押すものです。

このケースは、時間外にただ働きをさせる悪質な会社です。1分でも会社の指示により仕事をすれば賃金を支払わなければなりません。



〈事例3〉

レストランで働いています。

食器を片付けるときに手を滑らし、お皿を落として割ってしまいました。

そのとき店長から「お皿1枚1,000円だから今月の給料から差引くね」と言われました。私のミスで割ってしまったのだから弁償しなくてはいけないのでしょうか。

《事例3の解説》

仕事中に起きた事故について、その損害額を全額労働者が支払う必要はありません。重大な過失があった場合などは一部負担しなければならない場合もありますが、一部負担があったとしても、その額を給料から差し引くことはできません。違法です。

※裁判判例から見ると、労働者負担は25%程度が妥当とされています。

〈事例4〉

給料日に給料明細書を見たら、毎月の額より少なかった。店長に確認したら「先月はかなり売り上げが減少したから10%カットで支給した。売り上げが悪かったのは従業員の努力不足もあるからね！」と言われた。これは仕方ないのでしょうか。

《事例4の解説》

売り上げの減少などどのような理由があっても、会社が一方的に労働条件の変更（条件切り下げ）はできません。

労働条件の変更は双方の合意により行われるものです。

※労働条件とは、給料や手当、働く時間、始業・就業時間、仕事の場所や業務、給料支払いの方法や支払日、給料の締め日などです。

〈事例5〉

店長から「最近の若いやつは」とか「覚え悪いな、頭悪いんか」「親の顔が見たい」とか皆の前で怒鳴られ、しつけだと言って叩かれたりします。

我慢できずに辞めると言ったら「勝手に辞められたら周りに迷惑かけるだろ、そんなことも解らないのか」「どうしようもないやつだな、辞めるのだったら代わりを連れてこい」と言われ困っています。どうしたらよいでしょうか。

《事例5の解説》

このような店長の言動や暴力はパワハラです。このような言動が繰り返される時は、日記などに「いつ、どこで、誰が、何をした」を記録し、できるだけ録音しておきましょう。(できれば一緒に働く仲間と連携し対応する。)

退職を申し出て、店長が条件をつけて退職させないことはできません。

民法では、退職を告げてから2週間後に退職が成立となります。

〈事例6〉

仕事中に転んで捻挫してしまい、病院で治療しました。店長から「君の不注意で転んだのだから、治療費は自分で払ってね」と言われました。

確かに自分の不注意なのだから自分で（健康保険で）治療費払うしかないですね。

《事例6の解説》

仕事中のケガが自分の不注意でも、仕事が原因のケガであれば「労災保険」から給付を受けられます。

「労災保険」は1日だけのアルバイトも含めて全ての労働者が対象です。

※会社は保険を掛けなければなりません。「労災保険」を利用すると労働者の負担はありません。また、その場合「健康保険」は使えません。

※会社には、職場で事故を起こさないようする「安全配慮義務」があります。

〈事例7〉

希望した会社から、4月1日付採用内定通知をもらい、初出勤に向けて準備していた3月中旬に会社の人事部から電話があり、「感染病の影響を受け経営が厳しく、この先の回復する見通しも立たないので、採用は取り消します。」と言われた。

希望した会社で働くことを夢見てたんですが、感染病の影響で会社の経営が厳しいのなら仕方ないのでしょうか？

《事例7の解説》

採用内定通知は雇用契約が成立したと考えられ、会社が一方的に取消しすることは、「雇用契約の解約＝解雇」となります。会社が内定取消し出来るケースは採用内定者が罪を犯した場合や重大な虚偽申告した場合や会社が経営困難となり整理解雇が必要になった場合などです。

ただ経営が厳しいだけでは内定取消しはできません。

〈事例8〉

働き始めて1年半が経ちます。働きはじめは仕事を覚えていないし慣れていないから残業も多くて仕方ないと思いほとんど休みもなく頑張ってきました。しかし仕事に慣れてこなせるようになると、また次の仕事が入り結局1年半経っても残業は変わらず、月に80時間を超えています。上司に相談すると「若いんだから頑張りなさい！」と言うだけで残業時間を減らすことはしてくれません。このままだと自分の時間も取れず、精神的にも身体的にも体調を壊してしまいそうです。どうしたらよいのでしょうか？

《事例8の解説》

時間外労働の上限は法律で定められています。まず会社は時間外労働をさせる場合、労働者と会社の間で労使協定（36協定）を結び、労働基準監督署長へ届け出なければなりません。この協定によって認められる時間外労働の上限は、原則として月45時間・年間360時間と定められており、これを超えた場合は罰則が設けられています。現在の時間外労働を改善し元気で意欲をもって働き続けるために、会社に労働組合があれば組合に相談しましょう。ない場合は行政機関の労働相談窓口に相談しましょう。

XII 社会に出てから気をつけたいこと

1 悪質商法に気をつけて

一生懸命に働いて得たあなたの賃金を、あの手この手で高額の商品やサービスを売りつけてだまし取ろうとする悪質商法が後をたちません。「そんな被害に遭うのはお年寄りでしょ」と思っていませんか？

そんなことはありません、特にクレジット契約ができる20歳を過ぎたばかりの若者がねらわれています。「自分がだまされるわけがない！」と思っていても、相手は「人をだまし、弱みにつけ込み、あなたを言い負かす」プロなのです。

悪質商法から身を守り、被害にあわないために、「おかしい・いらないと思ったらきっぱりと断る」「うますぎる話には近づかない」「契約は慎重に、説明書はきちんと読む」ことを覚えておいてください。

色々な悪質な手口があなたをねらっています。

- マルチ商法
- 次々販売
- 訪問販売
- 電話勧誘販売
- ワンクリック詐欺
- ネット通販
- フィッシング
- SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）
- キャッチセールス
- 架空請求
- など (注) 全てが悪質という訳ではありません

◆おかしい！騙された！と気づいたら…

気を付けていても、被害にあうことがあります。前述したとおり相手はその道のプロなのです。恥ずかしく思う必要はありません。**不本意な商品やサービスの契約をしてしまっても、解約や取り消しなどの解決策があります。**

訪問販売等では、一定期間内であれば「クーリング・オフ」で契約の解除が可能ですし(P.42参照)、クーリング・オフ期間がすぎても「特定商取引法」「消費者契約法」などで取り消しができる場合があります。

被害を最小限にいとめるには、気づいてからのすばやい行動（適切な機関への相談）が大切になります。

◆でも…、「この契約の解約は無理！」と言われました

だました相手の言うことを鵜呑みにしないでください。

ひとりで悩んだり、あきらめて泣き寝入りしたりせず、すぐに相談することを覚えておいてください。（巻末の相談先を参照）

2 お金のトラブルに注意！～多重債務という地獄～

- 消費者金融（サラ金）を利用してお金を借りる。
- 銀行の個人向けカードローンで融資を受ける。
- クレジットカードでキャッシングをする。

これらの行為をどう感じますか？これらはいずれも借金であり、いずれも金利がかかってきます。どれくらいの金利がかかるか知っていますか？

少し前までの金利は年率25%～29%台という超高金利でしたが、2006年に貸金業法が改正され、現在は利息制限法の上限金利20%以下となりました。下がったとはいえ20%はかなりの高金利！安易な利用を続けていると生活は破綻します。

最初にどう感じますか？と聞かれて、「消費者金融（サラ金）はちょっと…」と思った方がいるかもしれません、銀行やクレジット会社などが発行する個人向けカードローンなどの金利も、大きな差はありません。

安易な利用はクセになる

「手軽に利用できるから」「たいした金額は借りていないから」と借金を続けていると、最初のうちは返済も確実にできていたのに、収入減などの予期しないことで、返済が滞る事態に陥るかもしれません。「手軽さ」は裏を返せば、利用することが当たり前となる危険性をはらんでいることを覚えておいてください。

高金利はボディブローのように生活を圧迫します。返しても返しても利息分の支払いしかできず元本が減らない、こうなれば借金は雪だるま式にふくれあがっていくでしょう。

この先には、借金を返すために借金をするようになり、いつしかどこもお金を貸してくれない状態に陥り、ついにはヤミ金に手を出す……、多重債務という地獄が待っています。

借金問題を抱えないために

第一は、「それは本当にいま必要なお金(もの)か」よく考るようにならう。少ないお小遣いやアルバイト代でやりくりしてきた今までと同じです。

そして、返済のための新たな借金は絶対にNGです。借金が返せなくなったら…そんなときでも必ず解決方法はありますから、借金が膨れあがる前に、早く適切な機関や信頼できる人に相談しましょう。(巻末の相談先を参照)

3 若者の消費者トラブルの主な特徴

(1) スマートフォン

- ・スマートフォンは「いつでも」「どこでも」簡単にインターネットに接続できる
- ・膨大で多様な情報を瞬時に取得することができる
- ・限られた画面・文字から、偏った情報取得となり、誤った印象により意思決定する危険性もある



若者のスマートフォン関連の消費者トラブルの特徴

- ・「楽に儲ける」など、自分が求めている情報を簡単に入手できる
- ・「情報収集」から「勧誘」、「契約」、「決済」まで手元のスマートフォンで簡単に手続きを行うことができる ⇒ 安易な気持ちで契約してしまう

(2) SNS (ソーシャルネットワーキングサービス)

- ・コミュニケーションツールとして多種多様な人と繋がることができる
- ・手元のスマートフォンで「いつでも」、「どこでも」繋がができる
- ・多種多様な人と繋がることで色々な情報を収集することができる



若者のSNS関連の消費者トラブルの特徴

- ・直接会ったことがなくてもSNSで繋がった同士の仲間意識が生まれ、友人の言うことを鵜呑みにしてしまう
- ・簡単に多くの人との繋がりができるという特徴を生かして、特に「マルチ商法」「情報商材」「副業」等の勧誘に利用されている
- ・マルチ商法全体では「健康食品」が上位にあるが、SNSに関連した取引で

は、若者は副業・投資に関するもの、海外事業者に関するものが多くみられる

(3) 借金・クレジット契約

若者の借金・クレジット契約関連の消費者トラブルの特徴

- ・「お金がない」と断っても、「借金をすればよい」、「みんな借りている」などと言われ信用してしまう
- ・業者がお金の借り方やクレジット契約書の記入方法などを説明してくれるため、難なく借金やクレジット契約を勧められるとおりにしてしまう

(4) 契約の基礎知識

消費者トラブルにあわないためには、まず契約の基礎知識を身につけることが大切です。契約とは、いろいろな商品を買ったり、サービスを利用するのも契約です。商品の売買やサービスの利用で、消費者（客）と事業者（販売業者）の間で商品の内容や価格、引き渡し時期などについてお互いが合意すれば、契約は成立します。契約書や印鑑、サインは証拠を残すためのものなので、たとえ口約束でも契約は成立します。契約は「法的な責任が生じる約束」ですので、お互いに守る必要があります。商品の売買契約の場合、販売業者側には「代金を受け取る権利」と「客に商品を引き渡す義務」が発生し、お客様側は「商品を受け取る権利」と「代金を支払う義務」が発生します。

● 契約はやめることができるの？

お互いに合意した契約は、自分及び相手の都合で勝手にやめることはできませんが、下記の場合は、契約をやめることができます。

- ① 契約を守らない場合（契約違反があった場合）
- ② うそをつくなどして、騙されて契約してしまった場合
- ③ 脅かされて、怖くなってしまった場合
- ④ 双方で契約解消の合意があった場合（合意解除などという）

さらに、消費者と事業者間の契約の場合は、「消費者契約法」によって消費者の利益擁護等が図られており、上記以外でも勧誘状況などによっては、消費者を救済できることもあります。

※消費者契約法とは、消費者と事業者との間での契約に関する「情報量」や「交渉力」に格差があることを考慮して、事業者側の不適切な勧誘行為で結んだ契約を取り消したり、消費者の権利を不当に害する契約条項を無効とする法律です。

● 未成年者の契約

未成年者が両親などの法定代理人の同意なく高額な契約をした場合、本人や法定代理人が取り消すことができます。しかし、結婚していたり、20歳以上であると嘘について契約した場合など、取消せない場合もあります。

※2022年4月、成人年齢が18歳になります。

● クーリング・オフ

クーリング・オフとは、「頭を冷やす」という意味で、一定期間内であれば消費者から一方的に無条件で契約を解除できる制度のことです。訪問販売や電話勧誘など突然勧誘をされて契約をしてしまった場合や、連鎖販売取引、エステティック・サロンや語学学校などの継続的役務等の取引で契約した場合に認められています。

◆クーリング・オフできる期間は？

訪問販売等は契約書を受け取った日を含めて「8日間」、連鎖販売取引は「20日間」です。書面を受け取っていない、受け取っていても不備がある場合は、期間が過ぎてもクーリング・オフができる場合があります。

◆クーリング・オフの通知の仕方は？

必ず「書面」で行います。「契約解除通知」のハガキの書き方は下の図を参考にしてください。ハガキを出すときは、両面をコピーして保管し、送付した記録が残る「簡易書留」か「特定記録郵便」で送ってください。

(参考文例)

契約解除通知

次の契約を解除します。

契約年月日 令和〇〇年〇〇月〇〇日

商品名 〇〇〇〇 契約金額 〇〇〇〇円

販売会社 株式会社〇〇〇〇 〇〇営業所 担当者〇〇

支払った代金〇〇円を返金し、商品を引き取ってください。

令和〇〇年〇〇月〇〇日

住所・氏名

重要！

● ネットショッピングの場合

ネットショッピングは通信販売の一種で、お店に行かなくても商品が手に入るので便利です。しかし「注文後に気が変わった」、「実物が思ったようなものでなかった」などの理由で返品を申し出てトラブルになるケースがみられます。

ネットの場合は申込ボタンをクリックし、承諾の通知が来た時点で契約が成立し、お互いに権利と義務が発生しているので、消費者の都合で一方的にやめることはできません。法律では、販売会社が返品を受けるように義務付けられておらず、サイトごとに「返品特約」として返品のルールを掲載するよう決められているため、消費者はサイトごとに確認する必要があります。

また、返品特約が記載されていない場合は、商品の到着後8日間以内であれば、送料自己負担で返品することができます。

ネットショッピングは、顔の見えない相手との取引なので、ショップ名だけではなく、住所、電話番号についても確認しましょう。トラブルにあったときのために、メールや確認画面を保存し、後から確認できるようにしておくことも大切です。

詳しくは消費者庁のホームページで確認してください。

消費者庁ホームページ <http://www.caa.go.jp>



4 ライフサポートセンターに寄せられた相談事例

消費者被害に関する相談 ①

Q₁ 「消費料金未納分訴訟最終通知書」というハガキが届いた。期日までに連絡がない場合は給料や不動産を差し押さえると書いてあった。身に覚えがない場合は早急に連絡するようにと相談窓口の電話番号が記載されていた。

全く身に覚えがないがどうしたらよいでしょうか？

A₁ まず業者から架空の利用料金が滞納となったので支払えという督促状が届きます。請求者は架空請求ハガキを送りつけ、慌てて連絡してきた人をターゲットに支払いを強要します。さらに「訴訟」「差し押さえ」などの裁判をイメージさせる言葉を使用し、「○○訴訟管理センター」といった公的な機関を装って相手を信じ込ませようとすることがあります。記載されている連絡先（送り主）には決して電話をしないようにしましょう。

消費者被害に関する相談 ②

Q₂ スマートフォンにメールで有料動画の請求が来た。「本日、支払いまたは連絡なき場合は法的手段に訴える」旨の内容だった。そんな動画を見た覚えは無かったが、とりあえず指示された電話に連絡したら相手が出ないまま切れた。

無視してもよいのではないかとも思うがどうしたらよいでしょうか？

A₂ 身に覚えがないとのことであるし、メール等の連絡方法や請求の内容からみて架空請求と思われます。相手方は、無作為に選んだメールアドレスに大量のメールを送り、そのうちごく一部でも引っかかれば儲けものという手口ですので、再度請求があることはないと思われます。今後、一切電話をしないようにしましょう。

消費者被害に関する相談 ③

Q₃

スーパーの横で勧誘していた(株)A社と契約した。ゆるキャラの絵が表示されていたので、復興に役に立つのであればと2ヵ月に1回購入している。配達の関係で電話を入れても通じないことが多くて困っている。解約は2年間できないことや手数料がかかる等、勧誘時には十分な説明を受けていない。どうしたらよいでしょうか？

A₃

インターネットで(株)A社を検索すると電話が通じない等の苦情が寄せられていきました。(株)A社との契約書がどうなっているか確認し、契約解除する場合は簡易書留により、(株)A社に通知しましょう。通知する前には必ずコピーを取って保管しておきましょう。難しいと感じた場合は、県や市町村の消費生活センターに相談すること、業者との間に立って交渉してもらえます。電話相談もできますので連絡してみましょう。



XIII 困ったときの相談窓口

ひとりで悩まずに
まずは相談してみよう

1 労働相談窓口

アルバイトやパート、正社員として働きはじめて、その働く現場で、労働条件や労働環境、上司や同僚との人間関係など悩んだら、何でもまず相談しましょう。各相談機関とも、秘密厳守、無料で相談できます。

■ 連合大分

- 連合大分 なんでも労働相談ダイヤル 0120-154-052
相談日 月曜日～金曜日（祝日除く）9：00～17：00

■ 県の相談窓口

大分県庁の相談窓口 【大分県労政・相談情報センター】

フリーダイヤル 0120-601-540 (固定電話のみ)

スマホ・携帯から 097-532-3040

相談日 月曜日～金曜日（祝日、年末年始の休暇を除く）

受付時間 8：30～17：15

場 所 大分市大手町3丁目1番1号

大分県庁本館7階 雇用労働政策課内

※ご相談は電話または来所を原則としていますが、時間やその他の都合で相談
ができない場合にメール相談をお受けします。

〈メール相談入力フォーム〉



※上記通常相談や県内各地での弁護士や労働基準監督官による
相談会も開催しています。ぜひご利用してください。

〈大分県HP「おおいたの労働」労働相談のページ〉



■ 国の相談窓口

[総合的な相談]

- 大分労働局 総合労働相談コーナー

097-536-0110 月曜日～金曜日（祝日除く）8：30～17：15

- 労働条件相談「ほっとライン」

0120-811-610 月曜日～金曜日17：00～22：00 土日祝9：00～21：00

[賃金・解雇・年休・残業など]

- 労働基準監督署 総合労働相談コーナー

月曜日～金曜日（祝日除く）8：30～17：15

（大分）097-535-1512（中津）0979-22-2720（日田）0973-22-6191

（佐伯）0972-22-3421（豊後大野）0974-22-0153

[セカハラ・パワハラ、育児・介護関連など]

- 大分労働局 雇用環境・均等室

097-532-4025 月曜日～金曜日（祝日除く）8：30～17：15

[派遣に関する相談]

- 大分労働局 需給調整室

097-535-2091 月曜日～金曜日（祝日除く）8：30～17：15

[職業紹介・失業給付など]

- ハローワーク

月曜日～金曜日（祝日除く）8：30～17：15

（大分）097-538-8609（別府）0977-23-8609（中津）0979-24-8609

（日田）0973-22-8609（佐伯）0972-24-8609（宇佐）0978-32-8609

（豊後大野）0974-22-8609

■ 弁護士相談

- 日本司法支援センター大分地方事務所（法テラス大分）

050-3383-5520（月曜日～金曜日9：00～21：00、土曜日9：00～17：00

無料相談 要事前予約）

● 九州労働弁護団 労働相談ホットライン

097-536-1221（毎週水曜日13：30～15：30無料相談）

全国の各都道府県に労働相談窓口が設置されています。
大分県以外では、スマホで「○○県労働相談」と検索し探してみましょう!!

2 労働関係のいろいろな相談窓口

■ 年金・健康保険

国民年金に関するることは、各市町村の窓口にお問い合わせください。

● 日本年金機構年金事務所

厚生年金・健康保険の加入・脱退や保険料納付など

(大分) 097-552-1211 (別府) 0977-22-5111 (日田) 0973-22-6174

(佐伯) 0972-22-1970

● 全国健康保険協会大分支部

健康保険の給付・任意継続など

097-573-5630

■ こころとからだの相談

こころの不安を感じたら ひとりで悩まず相談を！

● 大分県こころとからだの相談支援センター

予約・相談電話 097-541-6290

相談日 月曜日～金曜日（祝日除く）

受付 9：00～16：00（12：00～13：00除く）

■ その他の相談窓口

● 大分県労働委員会

労働組合と会社間の紛争や個別あっせん

097-536-3650

相談受付 月曜日～金曜日（祝日除く）9：00～17：00

■ 大分で仕事を探すなら

◆ ジョブカフェおおいた

就職を目指す49歳以下の方（県内の学生、一般の求職者）のために、大分県が設置している相談窓口です。

就職相談をはじめ、就職力バランス診断、企業・求人情報の提供、応募書類の作成アドバイス、模擬面接、就職後のフォローなど、皆さんを全力でサポートします。

● ジョブカフェおおいた本センター 097-533-8878

（別府サテライト）0977-27-5988 （中津サテライト）0979-22-1207

（日田サテライト）0973-23-6898 （佐伯サテライト）0972-23-8730

利用時間：月曜日～土曜日（祝日・年末年始の休暇を除く）10：00～16：00

◆ おおいた産業人財センター

大分県での就職・転職を希望する方（県外の学生、U I J ターン希望者）のために、大分県が設置している相談窓口です。

就職・転職に関する相談をはじめ、県内企業情報の提供、就職関連イベント情報の提供、ニーズに合った求人の紹介、あっせん等を行い、皆さんの就職を応援します。

● U I J 求職者専用ダイアル 0120-119201

● センターHP内

U I J 求職者・県外学生利用申込みフォームから申し込み

（おおいた産業人財センターに登録）

受付時間：月曜日～土曜日 9：30～18：00

<http://enisie-oita.net>



◆ 福岡での就職相談窓口 「d o t . (ドット)」

カフェや交流スペースを用意しています。

大分への就職・移住相談のほか、企業と求職者の交流イベント等を開催します。

※イベント等の開催状況はHPで確認してください。

場 所：福岡市中央区大名1-15-35 大名247ビル2F

営業時間：11：00～20：00

連絡先：050-3519-0041

HP：<https://dot247.jp/>



◆ Webマガジン『オオイタカテテ！』

『オオイタカテテ！』は、ふるさと大分で「活躍する企業」や「働く人」、「魅力的な大分」を発信し、**未来を担う皆様の県内就職を後押し**しています。

登録後に利用可能なサービス

- 大分の企業情報や旬な地域情報を紹介する配信情報が届きます。
- 就職時期に合わせて、大分の企業情報や企業説明会、セミナーの開催案内等の就職に役立つ情報が届きます。
- 大分県が提供する、就職に役立つ補助制度の情報が届きます。
- インターンシップマッチング専用サイトが利用できます。

登録は、<https://oita-katete.pref.oita.jp>



◆ 新たに技術・知識を習得するなら

大分県では、将来の夢の実現を応援するため、就職に役立つ技術や知識を習得するための学校を開校しています。

- 大分県立工科短期大学校（所在地：中津市東浜407-27）
- 県立職業能力開発校 ※授業料無料、入校相談は各ハローワークで行っています。

- ・ 大分高等技術専門校（所在地：大分市大字下宗方1035-1）
- ・ 佐伯高等技術専門校（所在地：佐伯市西浜8-31）
- ・ 日田高等技術専門校（所在地：日田市朝日ヶ丘576-10）
- ・ 竹工芸訓練センター（所在地：別府市東荘園3丁目3組）



「大分県施設内訓練」
で検索

問い合わせ先：大分県商工観光労働部雇用労働政策課
職業能力開発班 Tel：097-506-3330



3 生活関係の相談窓口

労福協ライフサポートセンターをご活用ください



=労働相談も受けています=

大分県労働者福祉協議会では、大分市と別府市にライフサポートセンターを開設し、労働、福祉、生活、いきがい等、勤労者・市民の社会生活から生ずる様々な相談に応じています。これらの問題でお悩みや疑問がありましたら、お気軽にご相談ください。

相談日 月曜日～金曜日（祝日、年末年始を除く）9：00～17：00

大分地区ライフサポートセンター

大分市中央町4-2-5 ソレイユ6階 097-538-3155

別府杵国東地区ライフサポートセンター

別府市南荘園町1組 別府地区労働福祉会館内 0977-26-3155

県ライフサポートセンター（上記以外のエリア）

大分市中央町4-2-5 ソレイユ6階 097-538-3211

電話での相談もできます

◆ 生活に困ったときは

各市町村社会福祉協議会	小口資金貸付制度 その他生活の相談
グリーンコープ生協おおいた	生活再生相談室 097-535-7777

◆ 多重債務・消費生活

大分財務事務所	多重債務相談 097-532-7188
大分県消費生活・男女共同参画 プラザ「アイネス」	消費生活相談 097-534-0999 女性総合相談 097-534-8874

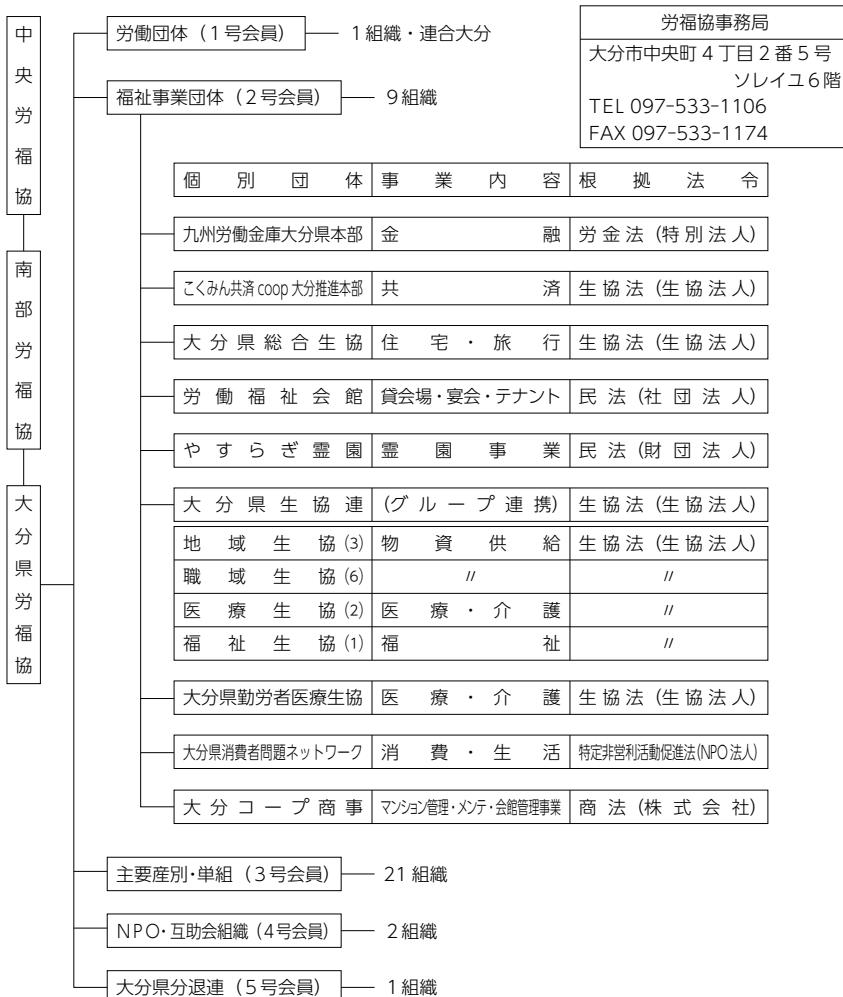
◆ 大分県消費者被害110番

大分県消費者問題ネットワーク	大分地区ライフサポートセンター内 097-534-0200 別府杵国東地区ライフサポートセンター内 0977-26-3155
----------------	---

一般社団法人 大分県労働者福祉協議会（略称 大分県労福協）

事業目的：当法人は、大分県内において労働者福祉を増進するための事業を行い、労働者の生活安定と経済的・社会的地位の向上に寄与するとともに、労働者の消費生活に対する意識を高揚させ、労働者の生活向上を図ることを目的とする。

大分県労福協組織図：大分県労福協の構成は以下のとおりです。



〈働く人のルールハンドブック2021年度版〉

発 行 日 2021年10月

発 行 者 一般社団法人 大分県労働者福祉協議会

〒870-0035 大分市中央町4丁目2番5号

ソレイユ6F

Tel 097-533-1106 Fax 097-533-1174

URL <http://oita.rofuku.net/>

〈県ライフサポートセンター：Tel 097-538-3211〉

監 修 大分県商工観光労働部雇用労働政策課



一般社団法人 大分県労働者福祉協議会