

RULES HAND BOOK 2023

働く人の

ルールハンド

ブック

2023

働く前に、
これだけは知つておこう。



一般社団法人 大分県労働者福祉協議会

はじめに

学校を卒業し社会の一員として働きはじめる皆さん、あるいは学業とアルバイト等を両立して働きはじめる皆さん。今、皆さんには働くことへの期待とともに、多くの不安を抱いていることだと思います。

大分県労働者福祉協議会（以下、大分県労福協）は、そんな皆さんのお不安解消の一助とすべく「働く人のルールハンドブック」を作成しました。

働くということは、職場の上司や先輩、同僚など様々な人と関わりを持ち、社会の一員になるということであり、仕事や人間関係で悩むことがあるかもしれません、充実感や達成感も得られるものです。

大分県労福協が設置している「ライフサポートセンター」や連合・連合大分が実施している「なんでも労働相談」、更には、大分県や大分労働局が実施している労働相談には、働く人たちから、職場で生じている“疑問やトラブルの悩み相談”が数多く寄せられています。

働くということは、生活のため等であることはもちろんですが、日本国憲法で「国民の義務」として定められています。だからこそ、社会のルール（法律や規範等）によって働く人々は守られています。

これから先、働く中で発生する様々な問題、ルールを知っていればトラブルを未然に防ぐことが出来ます。また、疑問を感じたときにハンドブックを開いてみて下さい。

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。

2023年10月

一般社団法人大分県労働者福祉協議会

理事長 石 本 健 二

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）	18
VII	退職・解雇	21
VIII	男女雇用機会均等・母性保護	26
IX	育児・介護休業	27
X	ハラスメント	28
X	健康診断・ストレスチェック	31
XI	労働組合	32
XII	労働相談に寄せられた相談事例	34
XIII	社会に出てから気をつけたいこと	38
XIV	困ったときの相談窓口	45
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」があります。

この「労働法」という名前の法律はなく、働くことに関係するたくさんの法律をひとまとめにして「労働法」と呼んでいます。

そして、「労働法」の各法律により労働者が保護されています。

「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、事業主に使用され賃金が支払われるすべての者が含まれます。

このハンドブックの中で関係する法律名の略称

労基法 [労働基準法]

労契法 [労働契約法]

安衛法 [労働安全衛生法]

労組法 [労働組合法]

職安法 [職業安定法]

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介護を行う労働者の福祉に関する法律]

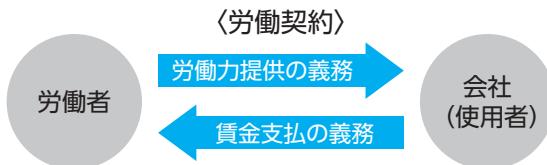
パート・有期法 [パートタイム・有期雇用労働法：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律]

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]

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、その際に労働者と会社（使用者）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。

労働契約は、労働者と会社が対等な立場で合意して結ばれるものであり、むしろ労働者に働く場を提供する会社は、しっかりと条件を整える強い義務が課されます。



以下、会社といいます。

労働契約は口頭でも結べますが、後でトラブルにならないよう、労働条件を具体的（書面で交付しなければならない事項）に示した書面「労働条件通知書」を会社からもらい、双方で契約内容をしっかりと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。

〈書面で交付しなければならない事項〉

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所、従事すべき業務
- ③ 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）
- ④ 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
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

さらに、有期労働契約の場合は、契約を更新する場合の基準に関する事項

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ません。仮に3年を超える契約を結んだとしても、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〕

また、労働者が契約期間に退職を申し出しができるのは、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〕

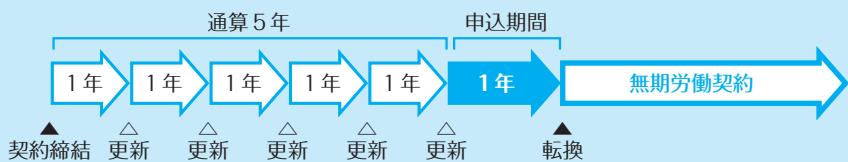
ただし、1年を超える有期労働契約（一定の事業完了を契約期間と定めるものなどを除く）の場合は、契約期間の初日から1年を経過すれば、「やむを得ない事由」がなくても退職を申し出しができるとされています。〔労基法附則137条〕

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等を含めて常時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。〔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。〔労基法92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】
- ・常に職場内の見やすい場所に掲示または備え付ける
 - ・労働者に書面で渡す
 - ・磁気テープ、磁気ディスクなどに記録し、かつ、職場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

「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、制裁の種類・程度に関する事項

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のことをいいます。その労働時間は、法律により上限時間が定められており、その時間は「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（小売業など）、映画（製作は除く）、演劇業、保健衛生業（病院や社会福祉施設など）、接客娯楽業（飲食業など）については、1日8時間・1週44時間

◆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、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、勤務時間が一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで変わる形態です。

◆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項）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。
※一斉付与しなくともよい業種

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**を与える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]

また、国民の祝日やお盆・正月休みなど、労働者と会社の合意により**「法定休日」**以上の休日を定めることができます。これを**「法定外休日」**といいます。

予定されていた休日に働くこととなったときは 「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、働くこととなっ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、もとの休日に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る休暇**です。
- ◆会社は、『採用後6か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か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か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か月以上勤務』『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か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
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か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
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してもらう権利（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つた場合は、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、**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。与えなかつ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労働基準法で定める方法により計算した平均賃金（3か月間分をベース）
- ②所定労働時間に労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③労使協定に基づく健康保険法第40条第1項で定める標準報酬月額の30分の1に相当する金額

3 賃金

賃金とは、給料、手当、賞与（ボーナス・一時金）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）、賞与（ボーナス・一時金）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ぬ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、労働条件通知書で示されます。

（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 ※令和5年4月1日から労使協定が締結され労働者の同意があればデジタル払いが可能
- 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通知書で確認しましょう。

（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5年10月6日から翌年の改定発効日までは時間給899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。
- ◆賃金が月給など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できます。

- ◆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、時間給を分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（特例措置対象事業場は週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つ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、特例措置 対象事業場は1週44時間）を超える労働	25%以上
② 1ヶ月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。)	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

「36協定」で定めることができる時間外労働時間の上限

【時間外労働の上限時間】

- ① 1ヶ月 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か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ヶ月 100時間未満（休日労働含む）
- ② 1年間 720時間以内（休日労働を含まない）
- ③ 複数月平均 80時間以内（休日労働含む）

ただし、上限規制に適用を猶予、除外するものとして、自動車運転の業務、建設事業、医師などの事業、業務がありますが、2024年4月以降に上限規制が適用されます。なお、新技術、新商品等の研究開発業務は、時間外労働の上限規制は適用されません。

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か月間の給付制限」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、セクハラ、カスハラ等の出来事に係る心理的負荷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 週の所定労働時間が20時間以上
 - ② 雇用期間が継続して2か月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101人以上の会社（特定適用事業所）または100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100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か月以内の労働者は、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、下記のとおり無期雇用労働者か有期雇用労働者かによっても違いがあります。

(1) 無期雇用労働者の退職

無期雇用労働者の場合は、『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」などの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。

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（無期雇用労働者）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) 有期雇用労働者の退職

有期雇用労働者の場合は、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（一定の事業完了を契約期間と定める場合や、専門的知識等を有する労働者及び 60 歳以上の労働者を除く）の場合、契約期間の初日から 1 年を経過すれば、民法 627 条の規定により、労働者は会社に申し出ることでいつでも退職ができます。[労基法附則 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処分の 1 つとして行われる解雇。

「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、解雇の事由については、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。

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「来なくてもよい、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「来なくてもよい、辞めてもらいたい」と言われただけでは、解雇なのか退職勧奨なのか分からることがあるので、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です。すぐに返事せず、また、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]

◆また、14日を超えない試用期間中や1か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]

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。（口頭でもよいが後日のために書面で交付が望ましい）

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。

(4) 解雇の制限（禁止）

さまざまな法律により、解雇が禁止されている場合があります。

法律で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) 有期雇用労働者の解雇と「雇止め」

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

◆有期労働契約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。有期労働契約の場合、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」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、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同じであると認められる場合。
- ・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と認められる場合。

(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、労働契約や会社の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 男女雇用機会均等・母性保護

1 男女雇用機会均等法

（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）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 坑内業務・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週間の就業禁止 [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 育児時間の付与

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・勤務時間変更等

保健指導や健康診査を受診するための時間の確保や医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、その指導を守ることができるようするため、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置 [均等法12条・13条]

女性労働者に関する規定

① 坑内業務・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]

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】

	出生時育児休業	育児休業	介護休業
内容	<ul style="list-style-type: none">育児休業とは別に、男性は、子の出生後8週間以内に、（産後パパ育休）を4週間まで取得できます。2回に分割して取得することができます。 <p>[育介法9条の2]</p>	<ul style="list-style-type: none">原則として子の出生後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分割して2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 <p>※有期雇用労働者の場合は次の条件を満たす者</p> <ul style="list-style-type: none">子の出生の日または出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日から6ヶ月を経過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 <p>※有期雇用労働者の場合は次の条件を満たす者</p> <ul style="list-style-type: none">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 <p>※有期雇用労働者の場合は次の条件を満たす者</p> <ul style="list-style-type: none">取得開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ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取得できます。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、子の看護休暇は対象となる子が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 ハラスメント

1 パワーハラスメント（パワハラ）

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ています。〔労働施策総合推進法30条の2第1項〕

また、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。

なお、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言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されること

※客観的にみて、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 | : 齧迫・名誉棄損・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、あくまで代表的な言動の類型を示したものです。)

(2) パワハラへの対応

- 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

2 セクシュアルハラスメント（セクハラ）

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。〔均等法11条〕

また、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、11条の2〕

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 | |

3 マタニティ・パタニティハラスメント（マタハラ・パタハラ）

（1）婚姻・妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止

女性労働者に対して婚姻・妊娠・出産したことなどを理由に、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。 [均等法9条]

また、婚姻・妊娠・出産・育児休業の取得等を理由として、解雇や上司・同僚からの嫌がらせ、不利益な取り扱いすることを職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントといい、一般に「マタニティハラスメント（マタハラ）」といい、男性労働者については一般に「パタニティハラスメント（パタハラ）」といいます。

なお、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3]

一方で、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しないとされています。

（2）育児休業、介護休業等の利用を理由とする不利益取扱いの禁止

男性・女性労働者に対して育児休業、介護休業その他の子の養育または家族の介護に関する制度の利用に関して、申出や取得したことなどを理由に、解雇その他の不利益な取扱いをすることは禁止されています。 [育介法10条、16条]

不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）

X 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]

このため、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。

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るときに実施

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か月以内ごとに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か月以上ごとに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。

XI 労働組合

労働組合とは、労働者の生活を守るため、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、憲法で保障された『労働三権』（団結権・団体交渉権・団体行動権）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〕
- ◆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



XII 労働相談に寄せられた相談事例

〈事例1〉（労働条件、最低賃金）

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900円と書かれていたのに、給料日にもらった金額は時給800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〉（時間外手当）

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。会社の指示により仕事をすればその分の賃金を支払わなければなりません。



〈事例3〉（損害賠償）

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、その額を労働者の意思によらず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〉（労働条件）

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〉（パワーハラスメント、退職）

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」を詳細に記録し、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。）

また、このような場合、退職を申し出したことに対して、店長が条件をつけて退職させないということはできません。

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〉（労災保険）

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〉（採用内定取り消し）

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いたのですが、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〉（時間外労働・過重労働）

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「若いの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。

XIII 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18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・オフ期間がすぎていても「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…、「解約はできない！」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」繋がることができる
- ・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、18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歳になりました。

● 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」または「メール」で行います。「契約解除通知」のハガキの書き方は以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。

メールで通知する場合は、送信したメールを保存しておきましょう。

※令和4年6月、メールでもクーリング・オフできるようになりました。

(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 令和〇年〇月〇日	
商 品 名	〇〇〇〇
販売会社	株式会社〇〇〇〇
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。
令和〇〇年〇月〇日	
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に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 スマホの広告でお試し価格500円のダイエットサプリを見て申し込んだ。商品が届き、同封されていた書面には「4回の定期購入で、2回目以降は8,000円」と記載されていた。解約したいと業者に申し出ると「4回購入しなければ解約できない」と言われた。お試しのつもりで申し込んだので納得できない。クーリングオフ出来ないのでしょうか。また、2回目が届いたら受取拒否すればよいでしょうか。

A₁

通信販売にはクーリングオフは適用されず、解約等は業者の定めた規約によりますので、業者のホームページ等をよく確認しましょう。「4回の定期購入」と記載されていれば、一方的に解約することはできません。定期購入であることが分かり難かったり、総額が表示されていない等の場合は業者に申し出て、交渉することになります。勝手に返送したり受取拒否しても解約したことにはならず、解決しません。規約等をよく確認してから申し込みましょう。

消費者被害に関する相談 ②

Q₂

SNSで知り合ったAさんから「皆さん1日に2~3万円は稼いでいる」と副業を勧められ、5,000円支払って登録した。しかし、儲からないのでやめようと思っていたら「サポートもするから安心、絶対儲かる」と50万円の情報商材を購入するよう勧められた。高額なので迷っていたが「儲からなかったら返金する」と言わされたので信用して契約し、50万円振込んだ。しかし、届いたマニュアルを読んでもわからないし、儲かりそうもない。返金して欲しいと申し出たら、その後連絡が取れなくなってしまった。どうしたらよいでしょうか。

A₂

ネット上には副業や投資等の情報が溢れていますが、誰でも簡単に儲かる話はあり得ません。相手が業者で連絡先が分かれば交渉することになりますが、返金を求めるることは困難です。クレジットカードや電子マネーで決済した場合は、契約先の業者だけでなくカード会社や電子マネー業者等にも手紙を送り、取消や返金を求めて話し合います。また、相手は個人なのか業者なのかも不明で、住所や電話番号も分からなければどうしようにもありません。このような話には乗らないようにしましょう。

消費者被害に関する相談 ③

Q₃

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？

A₃

身に覚えが無いとのことですし、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。

XIV 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

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

- 電話相談 なんでも労働相談ホットライン フリーダイヤル 0120-154-052
相談日：月曜日～金曜日（祝日除く）9：00～17：00

- 24時間受付中「ゆにボ」（自動会話プログラム）

(↑) <https://cbgw.kuzen.io/plugins/31897c9ffce2cd513708326ffd8f302f/def2f8e047610af419576aac52d4e841?id=628785>



- メール相談 連合ホームページをご覧ください。

(↑) <https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan>



- 来所相談 連合大分

（日本労働組合総連合会・大分県連合会）

〒870-0035 大分市中央町4-2-5 ソレイユ6階

電話：097-535-2255 メール：info@oita.jtuc-rengo.jp

※事前に「連合大分」にご連絡の上、来所してください。

(↑) <http://www.rengo-oita.jp>



■ 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】

相談無料・秘密厳守

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

大分県労政・相談情報センターは、会社に対する指導や監督をする機関ではなく、働く方々と会社との関係を安定させるための助言をする大分県が設置する機関です。

※ご相談は電話または来所によるものとしていますが、上記時間中にご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・残業など総合的な相談]

- **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

[セクハラ・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]

- **需給調整事業室**

097-535-2095 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 労働相談ほっとライン**

097-536-1221（毎週水曜日13：30～15：30無料相談）

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（要電話予約）

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 大分市中央町3-6-11（ガレリア竹町）

■ 別府サテライト 0977-27-5988 別府市中央町7-8（別府商工会議所2階）

■ 中津サテライト 0979-22-1207 中津市殿町1383-1（中津商工会議所内）

■ 日田サテライト 0973-23-6898 日田市三本松2-2-16（日田商工会議所1階）

■ 佐伯サテライト 0972-23-8730 佐伯市内町1-7（仲町商店街2丁目）

【開所時間】

本センター 月曜日～土曜日（祝日・年末年始の休暇を除く） 9:30～18:00

サテライト 月曜日～金曜日（祝日・年末年始の休暇を除く） 8:30～17:30

※別府のみ 8:30～17:15

◆ 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 求職者専用フリーダイヤル 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・由布市エリア）

大分市中央町4-2-5 ソレイユ6階 097-538-3155

別速杵国東地区ライフサポートセンター

（別府市・杵築市・国東市・日出町・姫島村エリア）

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

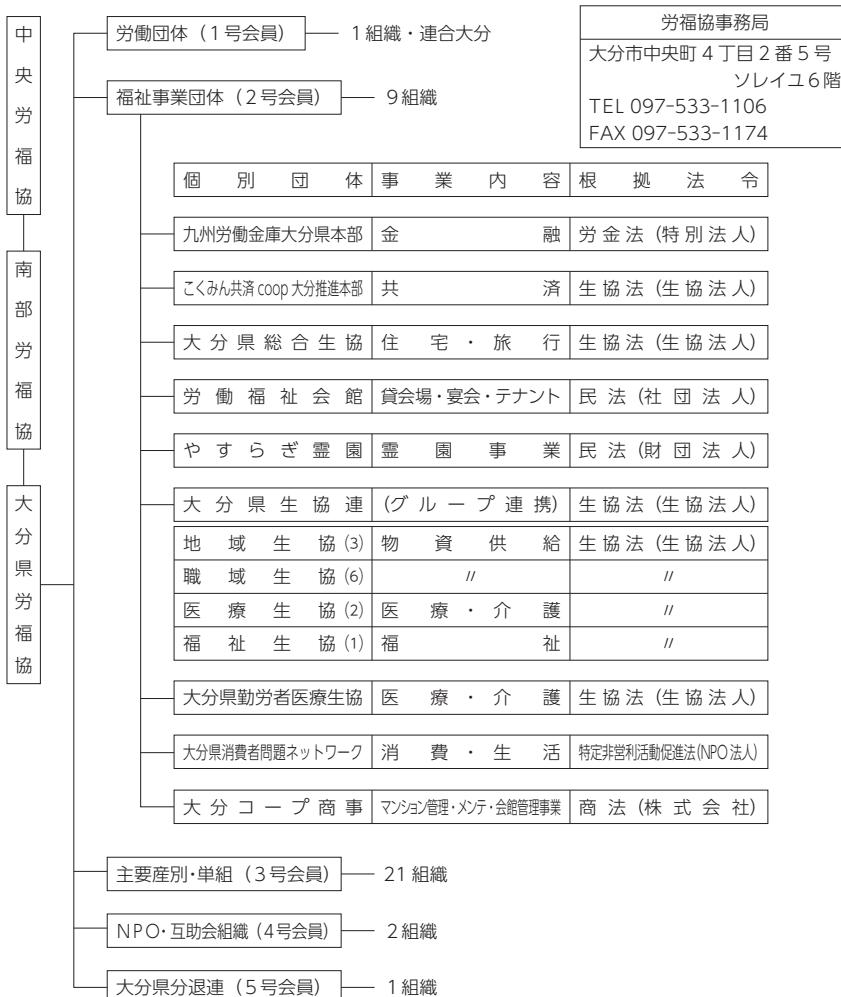
◆ 大分県消費者被害110番

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
----------------	----------------------------------

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）

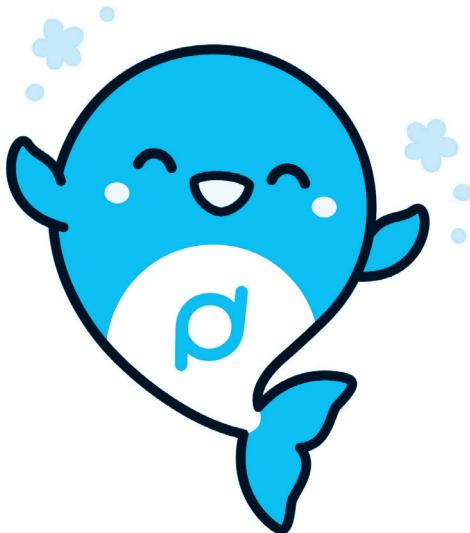
事業目的：当法人は、大分県内において労働者福祉を増進するための事業を行い、労働者の生活安定と経済的・社会的地位の向上に寄与するとともに、労働者の消費生活に対する意識を高揚させ、労働者の生活向上を図ることを目的とする。

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。



労福協のマスコットキャラクター

きょうちゃん



〈働く人のルールハンドブック 2023 年度版〉

発 行 日 2023 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 6 F

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