

第三章

安心して 働くために

▶▶働く仲間にインタビュー③

笑顔をたやさないようがんばります！

ゆ もと なぎ さ
湯本 順瑳さん

鳥取西部農業協同組合
(入社2年目)

主な業務：金融窓口業務

仕事で気をつけていること

お客様の大切なお金を預かる仕事なので、間違いがないよう何度も確認作業をすることや、日頃からデスク回りの整理整頓をするよう心がけています。

社会人になって変わったこと

言葉遣いに気を配るようになりました。健康に気を付け、休んで職場の人々に迷惑をかけないよう体調管理をしています。

後輩へのアドバイス

やりたいと思うことや夢があるなら、あきらめないで前に進もう！



苦労したこと

人見知りで、コミュニケーションが苦手なので、思っていることが言葉にできず、失敗したこともあります。それからは、相手を理解する姿勢と自分が納得できるまで話し合うよう心がけています。

嬉しかったこと

「笑顔が素敵だよ！」と声をかけていたいた時はとてもうれしかったです。

1 社会保険制度

社会保険制度とは、国・事業主・労働者がそれぞれ保険料を負担し、労働者やその家族（被扶養者）の病気やけが、失業、老後の生活などに備え、助けあう制度です。

- 仕事中にけがをしたとき
- 通勤途中にけがをしたとき
- 仕事中のけがで障がいが残ったとき



ろうさい
**労災
保険**

- 会社を辞めたとき
- 育児休業をするとき
- 職業訓練やスキルアップをするとき



こよう
**雇用
保険**

- 病気やけがをして病院にかかったとき
- 出産のとき
- 病気で働けないとき



けんこう
**健康
保険**

- 年を取ったとき
- 病気やけがをして障がいが残ったとき



こうせいねんきん
**厚生年金
保険**

POINT

**社会保険制度は、
安心して暮らしていくための制度です**

社会保険制度の一覧

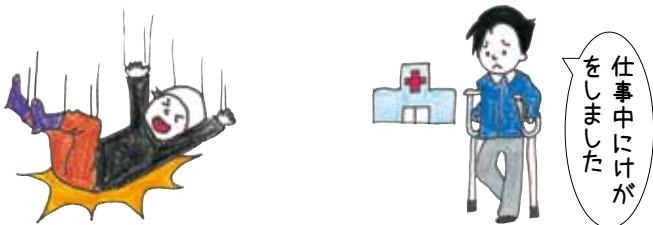
受けられる給付	事業所の加入基準	適用になる人(被保険者要件)	保険料負担	個人が保管しておくもの・問合せ窓口
<ul style="list-style-type: none"> ・療養補償給付 ・休業補償給付 ・障害補償給付 ・通勤災害に係る給付など 		全ての労働者(パート、アルバイトも含む)	事業主が全額負担	<p>保管するものなし</p> <p>相談窓口 労働基準監督署 p56参照</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・失業給付 ・再就職手当 ・就業手当 ・教育訓練給付 ・育児介護休業給付 ・高年齢者雇用継続給付など 	労働者を一人でも雇っていれば加入義務あり	週20時間以上で31日以上の雇用見込みがある方		<p>雇用保険被保険者証</p>  <p>相談窓口 公共職業安定所(ハローワーク) p56参照</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・療養給付 ・傷病手当金 ・出産手当金 ・出産育児一時金など 	すべての法人事業所と常時従業員5人以上の個人事業所は加入義務あり	1週の所定労働時間及び1カ月の労働日数が、その職場で働く労働者の4分の3以上である方	事業主と労働者が負担 保険料は給料から差し引かれます	<p>健康保険証</p>  <p>相談窓口 全国健康保険協会(協会けんほ) 会社が加入する健康保険組合 p56参照</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・老齢厚生年金 ・障害厚生年金 ・障害手当金 ・遺族厚生年金など 		<p>試用期間中でも要件に該当すれば勤務開始日から被保険者です</p>		<p>年金手帳(青色)</p>  <p>相談窓口 年金事務所 p56参照</p>

※：自営業・公務員他は、保険の名称や取扱いが異なります。

※：事業所の加入基準や被保険者要件には例外もあります。

(1) 仕事中にけがをしたら (労災保険)

労災保険は、労働者が業務上や通勤途中にけがや病気をしたとき、またそれが原因で障がいが残ったり、亡くなったりした時に給付される保険です。正社員・パート・アルバイト・派遣社員など、雇用形態にかかわらず労災保険が適用されます。医療機関を受診する時は、窓口できちんと説明しましょう！



相談・問合せ窓口 労働基準監督署 p55参照

(2) 失業したら (雇用保険)

雇用保険の失業給付は、雇用保険の被保険者が会社を辞めてしまった時に、**失業中の生活を支えるために給付**されます。

失業給付は、会社を辞めた全ての被保険者がもらえるわけではなく、受給するためには下記の要件を満たす必要があります。



失業給付の受給要件

①雇用保険の被保険者であった方

離職した日以前の2年間に、雇用保険の被保険者期間が**12か月以上**（右表1）

ただし、倒産・解雇等によって突然離職を余儀なくされた場合は、離職した日以前の1年間に6か月以上の被保険者期間があれば可（右表2）。

②再就職の意思と能力がある

③ハローワークで求職の申込みをしている



離職理由と失業給付日数

雇用保険の失業給付日数は、**離職の理由、離職の日の年齢および雇用された期間**等により決まります。

表1 一般の離職者（表2、表3以外の全ての離職者。定年退職や自己の意志で離職した方）

被保険者であった期間	10年未満	10年以上	20年以上
失業給付日数	90日	120日	150日

表2 倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた方

被保険者であった期間 離職時年齢	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満	90日	90日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	90日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

表3 就職困難者（身体障がい者、知的障がい者及び精神障がいの方等が含まれます。）

被保険者であった期間 離職時年齢	1年未満	1年以上
45歳以上65歳未満	150日	360日
45歳未満	150日	300日

III
（失業給付）

POINT

失業給付を受けるとき

- 離職理由によっては、給付日数が手厚くなったり、給付の開始が遅くなる（きゅうふせいけん給付制限※）こともある。
- 離職票をもらったら、離職理由を確認すること。
- 離職理由が異なっていたら、ハローワークに申立てよう！

※きゅうふせいけん給付制限：自分の都合で退職した場合などに、失業給付の支給が一時的に制限されることをいいます。

相談・問合せ窓口 ハローワーク p56参照

(3) 休日にけがをしたら (健康保険)

健康保険は、労働者やその家族が病気やけがをした時や、出産の時、亡くなつた時に給付される保険で、生活の安定を図ることを目的とした制度です。健康保険は民間企業に雇用される人が加入しますが、この他に自営業の人が加入する国民健康保険、公務員などの共済組合があります。

傷病手当金 ~病気やけがで働けない場合~

「レジャーで骨折した。」「自宅療養することになった。」など、私傷病により働くことができない時があります。会社を中長期間休むと給料がなくなり、生活が困窮してきます。そんな時、健康保険の被保険者であれば、傷病手当金の給付制度が活用できます。



標準報酬日額 × 3分の2 × 休業日数分(上限1年6か月)

問合せ窓口 | 健康保険組合 協会けんぽ p56参照

コラム

健康診断は正社員だけ?

パートやアルバイトでも、所定労働時間が同じ職場で働く正社員の4分の3以上の方には、健康診断を実施しなければなりません。



- ・1年に1回の「定期健康診断」
- ・働き始めるときの「雇入れ時の健康診断」
- ・深夜業や有害業務従事者の「特定業務従事者の健康診断」

要件に該当していれば、健康診断を受けることができます！

問合せ窓口 | 労働基準監督署 p55参照

(4) 年を取つたら（厚生年金保険）

厚生年金保険は、労働者の老後の生活保障や現役時代に病気やけがをして障がいが残った時、亡くなった時に給付される保険です。

国民年金の基礎年金に上乗せして保険料を納付します。



こうてきねんきんせいで 公的年金制度のしくみ

公的年金は、日本国内に住んでいるすべての20歳以上60歳未満の人が加入する**国民年金（基礎年金）**がベースとなっており、その上に民間企業で働く会社員や公務員等が加入する**厚生年金保険**で構成されています（2階建てのしくみ）。

※公務員等が加入する**共済年金**は、2015年(平成27年)10月に厚生年金に統一されました。



第1号被保険者…日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の農業・漁業・商業等の自営業の人および学生等
第2号被保険者…厚生年金（会社員、公務員等）の加入者

※第2号被保険者は、国民年金に自動的に加入しています。

第3号被保険者…厚生年金の加入者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者

POINT

公的年金制度は 老後だけの安心制度ではありません

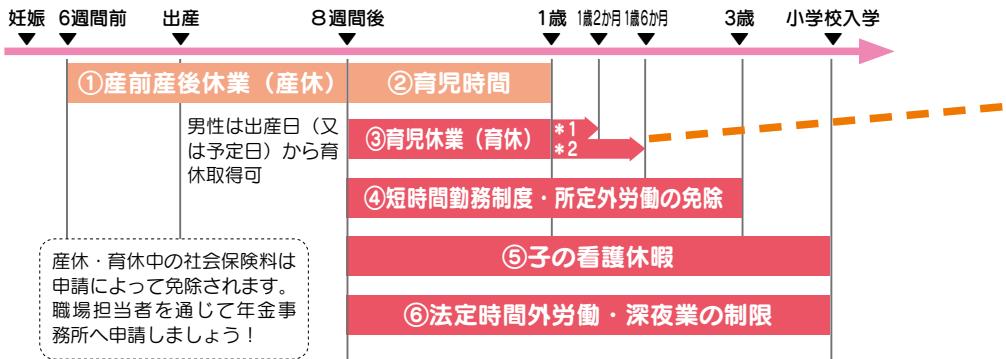
公的年金制度は、若い時、不慮の事故や病気等で身体に障がいが残り働けなくなった時の生活保障としての役割もあります！

「将来に希望が持てないから保険料を払わない」とか「私は長生きしないから」といった理由で国民年金の保険料を納めていないと、いざという時に大変なことになります！どうしても払えない場合は、免除制度もあるので、まずは市町村役場に相談してみよう！

相談・問合せ窓口 年金事務所 p56参照

2 仕事と家庭両立のための制度

出産・育児をするとき



①産前産後休業（産休）(労働基準法第65条)

出産前後に仕事を休める制度で、産前は6週間（双子以上は産前14週間）、産後は8週間休業できます。出産予定の女性労働者は誰でも取得できます。



●出産育児一時金（家族出産育児一時金）

妊娠や出産では健康保険が使えないため、全額自己負担になります。まとまった支出となる出産費用の一部を助成してくれる制度です。

- ◎ 産科医療補償制度に加入する病院等 原則42万円
- ◎ 上記以外の病院 原則40万4千円

●出産手当金

法律で定められた産休中（産前42日産後56日）の生活を支えるための給付で、仕事に復帰するママのための制度です。

標準報酬日額×3分の2×産休日数分

問合せ窓口 | 健康保険組合 協会けんぽ p56参照

②育児時間 (労働基準法第67条)

子どもが1歳になるまでは、授乳・育児などのために1日2回各々少なくとも30分ずつの育児時間を請求することができます。

③育児休業（育休）いくきゅう

（育児介護休業法第5条～第9条の2）
1歳に満たない子を養育するために一定期間休業できる制度で、母親・父親どちらでも希望する期間を休業できます。

- * 1：父母が両方とも休業すれば最大1歳2か月まで延長可能（パパ・ママ育休プラス）。
- * 2：保育所に入れない等の理由があれば1歳6か月まで休業の延長可能。

男性、女性労働者ともに取得できますが、パート等の有期契約労働者は要件があります（p48参照）。

●育児休業給付金

雇用保険の被保険者が、育児休業を取得して賃金が一定水準を下回った場合に支給されます。

- ◎休業開始から180日目～休業開始時の賃金日額×支給日数×67%
- ◎181日目～……………休業開始時の賃金日額×支給日数×50%

問合せ窓口 ハローワーク p56参照

④育児短時間勤務・所定外労働（残業）の免除

（育児介護休業法第23条、第16条の8）
3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば短時間勤務制度（1日原則6時間）を利用することができます。また子どもが3歳に達する前日まで残業免除の措置を受けることができます。

⑤子の看護休暇かんご

（育児介護休業法第6条の2～3）
病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇制度です。子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで休暇が取れ、半日単位での取得も可能となります（2017年1月1日から改正）。



⑥法定時間外労働・深夜業の制限

（育児介護休業法第17条、第19条）
小学校就学前の子を養育する一定の男女労働者が希望すれば、1か月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働や深夜労働（午後10時～午前5時）の免除の措置を受けることができます。

相談窓口 労働局雇用環境・均等室（指導担当） p55参照

介護をするとき

◆介護休業 (育児介護休業法第11条～第15条)

要介護状態にある家族を介護するために一定期間休業できる制度です。対象家族1人につき、通算して93日まで3回を上限として、休業を分割して取得できるようになります。(2017年1月1日から改正)。



●介護休業給付金

雇用保険の被保険者が、介護休業を取得して賃金が一定水準を下回った場合に支給されます。

休業開始時の賃金日額×支給日数×67%* (平成28年8月1日以降に開始する場合)

*平成28年7月31日以前の支給率は40%

問合せ窓口 ハローワーク p56参照

◆介護休暇 (育児介護休業法第16条の5～6)

要介護状態にある家族の介護その他の世話(通院等の付き添い、必要な手続きの代行など)を行うための休暇制度です。対象家族が1人であれば、年5日、2人以上であれば年10日まで休暇が取れ、半日単位での取得も可能となります(2017年1月1日から改正)。

問合せ窓口 労働局雇用環境・均等室(指導担当) p55参照

POINT

休業・休暇を取得するとき

- ①労働者の方から休業・休暇を取得したいことを申し出ること。
- ②取得要件*や休業・休暇中の賃金(有給・無給)については、会社の就業規則で確認すること。(※産休と育児時間は、要件に関係なくパート等の有期契約労働者も取れます)
- ③休業・休暇の前後には、上司や同僚にあいさつや感謝の気持ちを伝えよう！

権利を主張するばかりでは、いざという時に助けてもらえない。日頃からのコミュニケーションを大切に！



参考

パート・契約社員も育休や 介護休業等が取りやすくなります!



パート等の有期契約労働者の育児休業の取得促進や、介護が必要な家族を抱える労働者の離職防止を目的とし、2017年1月1日に改正されます。

主な改正点

(1) 子の看護休暇（年5日）、介護休暇（年5日）が半日単位で取れる

今まで 1日単位 → これから 半日単位で取得できる

(2) 有期契約労働者の育休・介護休業の取得要件を緩和

	今まで	これから
育児休業	①同一事業主に継続雇用された期間が1年以上 ②子が1歳以降も雇用継続の見込みがあること ③子が <u>2歳まで</u> に契約が満了しないこと	→ そのまま → 廃止 → <u>1歳6か月までに</u>
介護休業	①同一事業主に継続雇用された期間が1年以上 ②93日経過する以降も継続雇用の見込みがあること ③93日経過する日から <u>1年まで</u> に契約が満了しないこと	→ そのまま → 廃止 → <u>6か月までに</u>

(3) 介護休業の分割取得が可能

今まで 原則1回に限り93日まで → これから 通算93日まで**3回を上限に分割取得可能**

(4) 介護のための所定外労働の免除

今まで 制度なし → これから 介護終了までの期間、所定外労働の免除が請求可能

(5) 介護休業等の対象家族の範囲拡大

祖父母、兄弟姉妹、孫のための介護休業が

今まで 同居かつ扶養していること → これから 同居・扶養していないてもOK

制度を上手に活用して働き続けてみませんか？

問合せ窓口 労働局雇用環境・均等室(指導担当) p55参照

いや 3 職場の嫌がらせ－ハラスメント－

マタハラはマタニティハラスメントの略。

妊娠・出産・産休・育休取得をきっかけに、
異動や減給、雇止めなどの不利益な扱いをされ
ることをいい、法律で禁止されています。

(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条)



例えばこんなことを理由とした

妊娠中・産後の女性労働者が…

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの受診
- ・軽易な業務への転換・育児時間
- ・時間外労働や深夜業をしない

子どもをもつ労働者が…

- ・育児休業・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしないなど

不利益な取り扱いは違法

- ・解雇、退職勧奨
- ・雇止め
- ・不利益な配置変更
- ・正社員から非正規社員への契約変更の強要
- ・降格・減給
- ・人事考課で不利益な評価
- ・不利益な自宅待機命令
- ・仕事を与えないなど

POINT

マタハラにあったら、専門機関へ相談しよう!

相談窓口 労働局雇用環境・均等室 p55参照

職場での理解者を増やそう!

マタハラに関する意識調査(連合:2015年8月)では、

- ・育休取得希望者の4割が取得できず
- ・マタハラの被害28.6%
- ・マタハラが起こる原因の1位は「男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足」という回答でした。

マタハラをなくすためには、職場での理解者を増やしていくことが大切です。まずはイクボス宣言からスタートしよう！

※イクボスとは、部下の育児参加に理解があり、積極的に支援する上司や経営のことです。育児参加に限らず、家族の介護など、部下が仕事と家庭の両立ができるよう環境整備に努め、組織でも結果を出せるリーダーが今、求められています。



セクハラは、セクシュアルハラスメントの略。

相手の意に反した性的な性質の言動を行い、それによって、その労働者が労働条件などの面で不利益な扱いを受けたり、働く環境を害されたりすることをいいます。

セクハラは、男性からの行為だけでなく、**男性から男性、女性から男性、取引先や患者などの利害関係者からの行為**も対象となります。



◆セクハラになる可能性があるもの◆

- ・身体への不必要的接触
- ・性的な話をしたり、性的な噂を流す
- ・しつこく食事やデートに誘う
- ・わいせつな絵や写真を掲示するなど

セクハラ防止対策は使用者の義務です！

(男女雇用機会均等法第11条)

セクハラは個人だけの問題ではなく、人権問題・職場環境の問題として捉えるようにしましょう！

「些細な会話」「コミュニケーション」と思っても、相手によつては不快に感じることがあるので注意しましょう！

POINT

もしセクハラの被害にあったら

- ①相手に「NO！」の意思を示す。
- ②セクハラの言動を記録に残し、気持ちの整理をする。
- ③信頼できる人に相談する。
(社内の苦情処理窓口、セクハラ相談窓口等も含む)。
- ④社内でどうにもならない場合は、外部の機関に相談する。



パワハラは、パワーハラスメントの略。
同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、職場環境を悪化させることをいいます。

上司から部下だけでなく、先輩・後輩間、同僚間、専門知識など、様々な優位性も含まれます。

パワハラになる行為

身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行
胸ぐらをつかまれる



精神的な攻撃

長時間に叱られる
「役立たず」「給料泥棒」など暴言や罵倒がある



人間関係からの切り離し

あいさつしても無視される
仲間外れにされる



過大な要求

達成不可能なノルマ
就業間際に過大な仕事を毎回押し付ける



仕事が終わらない
どうしようもない

過小な要求

仕事が与えられない
掃除や草むしりしか命じられない



掃除だ!
今日もお前は

個の侵害

家族や恋人のことをしつこく聞く
スマホを勝手にのぞかれる



でスマホ見ない
今日はデートなんだ

※ただし、業務上必要な指示や注意を不快に感じても、「業務の適正な範囲」内であれば、パワハラには当たりません。

POINT

パワハラと思われる言動などで辛くなったら

- ①どんな言動があるのか、記録やメモを残しておこう。
- ②家族・友人・同僚・労働組合・信頼できる上司・会社の相談窓口・外部の相談機関などに相談しよう！
- ③不眠やめまいなど体調が悪い場合は、早めに医療機関を受診しよう

※パワハラに関するポータルサイト「あかるい職場応援団」<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

相談窓口 労働局、みなくる、会社の労働組合 p55参照

若者の「使い捨て」が疑われる企業等の問題 ～いわゆるブラック企業～

『ブラック企業』の明確な定義はありませんが、労働基準法などをきちんと守っていないために、労働条件が非常に悪く、若者の使い捨てが疑われる企業のことです。近年社会問題となっています。

『ブラック企業』では次の行為が日常的に行われて、働く上で社員等に強いダメージを与えます。

- 長時間労働でサービス残業
- パワーハラスメントを繰り返す
- 過重なノルマ
- 休みがない、有休がとれない
- 辞めさせてくれない
- など



労働環境の過酷さから社員の離職率が高く、慢性的に人手不足の状態です。また、残業代不払いなど労働法に違反する事例も多いとされています。求人広告には良いことしか書かれていない場合が多いので注意が必要です。

POINT

おかしいな?と感じたら、
ひとりで抱え込まず信頼できる人や
相談機関に相談しよう!

相談窓口 みなくる、労働局、労働基準監督署 p55参照

参考

退職時における保険等の変更手続き

会社にいるときは総務担当者が、社員皆さんの社会保険等の手続きをすべて行ってくれましたが、退職したら自分で手続きを行わなければなりません。

	退職前にすること	退職後の手続き	
		再就職先が未定の場合	再就職先が決まっている場合
再就職の申請の失業給付	<input type="checkbox"/> 雇用保険被保険者証 を準備	□会社から 離職票 を受け取って、 ハローワーク で失業給付・再就職の申込み手続き <small>りしょくひょう</small>	<input type="checkbox"/> 雇用保険被保険者証を再就職先へ提出（再就職先の手続き）
医療保険	<input type="checkbox"/> 健康保険証を会社へ返却（退職日） <input type="checkbox"/> 家族の扶養 に入る場合は、念のため 退職証明書 を会社から受取つておく	以下のいずれかを選択 □ 国民健康保険 へ加入する場合は 市町村役場 で手続き（14日以内） □ 健康保険の任意継続 をする場合は 協会けんぽ や 前職の健康保険組合 で手続き（20日以内） □ 家族（社会保険の被保険者）の扶養 に入る場合は、その 家族の会社 を経由して手続き（5日以内） <small>ふよう</small> <small>にん い けいぞく</small> <small>ふよう</small> <small>はいきゆしき</small> * 配偶者の場合は、 年金の第3号被保険者の手続き も同時にを行う * 退職証明書もしくは離職票のコピーを提出	<input type="checkbox"/> 再就職先が手続きし、後日健康保険証を受取る
公的年金	<input type="checkbox"/> 年金手帳を準備	□ 国民年金（第1号被保険者） の手続きは 市町村役場 （14日以内） <small>ろうれいねんきん</small> □ 老齢年金の給付 手続きは年金事務所	<input type="checkbox"/> 年金手帳を再就職先へ提出（再就職先の総務が手続き）
所得税	<input type="checkbox"/> 会社から 源泉徴収票 を受取る	□2月16日～3月15日の期間に住所地を所轄する 税務署 で 確定申告 <small>ぜいかつ</small> <small>ざいむしょ</small> <small>かくていしんこう</small>	<input type="checkbox"/> 源泉徴収票を再就職先へ出し、再就職先で年末調整を行う

該当しない場合もありますので、お住まいの市町村役場や所轄する行政機関へお問い合わせください。

POINT

再就職先が未定の方は、自分で手続きを！

第IV章

知っとこ！ミニ情報

▶▶働く仲間にインタビュー④

自分で出来ることを
どんどん増やして会社に貢献したい！

わかまつ だいき
若松 大樹さん

鳥取森紙業株式会社 烏取事業所
(入社2年目)

主な業務：段ボールの営業

社会人になって変わったこと

会社の代表として仕事をしていると
いう自覚をもつようになりました。

大変なこと

お客様からのご依頼に対して、自分の回答が要望に十分応えられない時がある。自分の思い込みで仕事をしないよう、よくお客様に確認をすることを心がけています。

後輩へのアドバイス

分からない時はすぐ聞く。
聞くのをためらうと、どんどん聞き難くなるよ！



仕事を通して得たもの、感じたこと

入社した頃は思い通りにいかないことが多かったです。仕事を頑張るだけではなく、オンとオフの切替をしっかりとストレスをためないようにしています。休日はソフトボールクラブで汗を流して気分転換をしています。

嬉しかったこと

初めて自分ひとりで、新製品の仕事を取ってきた時は嬉しかったです。

1 困ったときの相談窓口



(1) 労働に関する相談がしたい

＜労働に関する相談全般＞

鳥取県中小企業労働相談所（愛称：みなくる）		しごとのなやみ 0120-451-783
みなくる鳥取	鳥取市天神町30-5 (鳥取県労働会館内2階)	0857-25-3000
みなくる倉吉	倉吉市東昭和町286-2 (中国労金倉吉支店2階)	0858-23-6131
みなくる米子	米子市東町189-2 (西部労働者福祉会館2階)	0859-31-8785

＜労働相談・労使間でのトラブルの解決機関＞

労使ネットとつとり	鳥取市東町1-271 (県庁第2庁舎7階)	0120-77-6010
鳥取労働局 総合労働相談コーナー	鳥取市富安2丁目89-9	0857-22-7000
鳥取総合労働 相談コーナー	鳥取市富安2丁目89-4 (鳥取労働基準監督署内)	0857-24-3245
倉吉総合労働 相談コーナー	倉吉市駄経寺町2-15 (倉吉労働基準監督署内)	0858-22-5640
米子総合労働 相談コーナー	米子市東町124-16 (米子労働基準監督署内)	0859-34-2263

＜労働基準関係法の違反・相談　えいせい 賃金、労働時間、安全衛生、労働災害、労災保険等＞

鳥取労働基準監督署	鳥取市富安2-89-4 (鳥取第一地方合同庁舎4F)	0857-24-3211
倉吉労働基準監督署	倉吉市駄経寺町2-15 (倉吉地方合同庁舎3F)	0858-22-6274
米子労働基準監督署	米子市東町124-16 (米子地方合同庁舎5F)	0859-34-2231

＜男女均等取扱い、マタハラ、セクハラ、育児・介護休業、パート労働に関する相談＞

鳥取労働局雇用環境・ 均等室（指導担当）	鳥取市富安2丁目89-9	0857-29-1709
-------------------------	--------------	--------------

＜労働相談・非正規労働の相談＞

連合鳥取 非正規労働センター	鳥取市天神町30-5 (鳥取県労働会館3階)	0120-154-052
-------------------	---------------------------	--------------



(2) 社会保険の相談・問合せ窓口が知りたい

<労災保険 仕事中のけがや事故、通勤災害>

鳥取労働基準監督署 (鳥取第一地方合同庁舎4F)	鳥取市富安2-89-4 (鳥取第一地方合同庁舎4F)	0857-24-3211
倉吉労働基準監督署 (倉吉地方合同庁舎3F)	倉吉市駄経寺町2-15 (倉吉地方合同庁舎3F)	0858-22-6274
米子労働基準監督署 (米子地方合同庁舎5F)	米子市東町124-16 (米子地方合同庁舎5F)	0859-34-2231

<雇用保険 失業給付の手続き、雇用継続給付>

ハローワーク鳥取 (鳥取公共職業安定所)	鳥取市富安2-89	0857-23-2021
ハローワーク倉吉 (倉吉公共職業安定所)	倉吉市駄経寺町2-15	0858-23-8609
ハローワーク米子 (米子公共職業安定所)	米子市末広町311 (イオン米子駅前ビル4F)	0859-33-3911
ハローワーク根雨出張所	日野郡日野町根雨349-1	0859-72-0065

【巡回】

ふるさとハローワーク 八頭(火・木曜日)	八頭郡八頭町郡家100 (鳥取県八頭庁舎 別館1F)	ハローワーク鳥取 0857-23-2021
ふるさとハローワーク 境港(火・金曜日)	境港市上道町3000 (境港市役所 別館)	ハローワーク米子 0859-33-3911

<健康保険 健康保険証の発行、傷病手当金の請求>

全国健康保険協会 (協会けんぽ) 鳥取支部	鳥取市扇町58 (ナカヤビル1階)	0857-25-0050
--------------------------	----------------------	--------------

※倉吉・米子は年金事務所内に窓口があります

<厚生年金保険に関すること 年金の給付>

鳥取年金事務所	鳥取市扇町176	0857-27-8311
倉吉年金事務所	倉吉市山根619-1	0858-26-5311
米子年金事務所	米子市西福原2-1-34	0859-34-6111

<国民健康保険・国民年金の手続き>

お住まいの市町村役場

(3) 仕事の紹介・仕事探しの相談がしたい！



<職業紹介（全般）>

ハローワーク鳥取 (鳥取公共職業安定所)	鳥取市富安2-89	0857-23-2021
ハローワーク倉吉 (倉吉公共職業安定所)	倉吉市駄経寺町2-15	0858-23-8609
ハローワーク米子 (米子公共職業安定所)	米子市末広町311 (イオン米子駅前ビル4F)	0859-33-3911
ハローワーク根雨出張所	日野郡日野町根雨349-1	0859-72-0065
鳥取県ふるさと ハローワーク八頭	八頭郡八頭町郡家100 (鳥取県八頭庁舎別館1F)	0858-76-7076
鳥取県ふるさと ハローワーク境港	境港市上道町3000 (境港市役所 別館内)	0859-44-1733

<若者の就職相談、キャリア相談、職場体験>

とっとり若者仕事ぶらざ	鳥取市扇町7 (鳥取フコク生命駅前ビル1F)	0857-36-4510
くらよし若者仕事ぶらざ	倉吉市山根557-1 (パープルタウン2F)	0858-47-4510
よなご若者仕事ぶらざ	米子市末広町311 (イオン米子駅前ビル4F)	0859-23-4510
とっとり若者 サポートステーション	鳥取市扇町7 (鳥取フコク生命駅前ビル1F)	0857-21-4140
よなご若者 サポートステーション	米子市末広町311 (イオン米子駅前ビル4F)	0859-21-8766

しゅうろう <障がい者の就労・生活の支援>

【東部】障がい者就業・生活支援センターしらはま	鳥取市伏野2259-17	0857-59-6060
【中部】障がい者就業・生活支援センターくらよし	倉吉市昭和町1-156	0858-23-8448
【西部】障がい者就業・生活支援センターしゅーと	米子市道笑町2-126-4 稻田地所第5ビル1階	0589-37-2140

ていじゅう いじゅう <鳥取県での就職・定住(IJUターン)の相談、企業情報の提供>

(公財) ふるさと鳥取県 定住機構	鳥取市扇町7 (鳥取フコク生命駅前ビル1F)	0857-24-4740
----------------------	---------------------------	--------------

<その他の無料職業紹介>

ミドル・シニア・レディーズ仕事ぶらざ (女性およびおおむね40歳以上を対象)

(4) 働くための知識や技能を身につけたい！

＜職業訓練全般に関すること＞

鳥取県商工労働部 雇用人材局労働政策課	鳥取市東町1-220	0857-26-7209
------------------------	------------	--------------

＜職業訓練の申し込みや情報提供の窓口＞

◎各ハローワークの窓口（前ページ参照）

＜職業訓練校＞

ポリテクセンター鳥取	鳥取市若葉台南7-1-11	0857-52-8781
ポリテクセンター米子	米子市古豊千520	0859-27-0111
産業人材育成センター 倉吉校	倉吉市福庭町2-1	0858-26-2247
産業人材育成センター 米子校	米子市夜見町3001-8	0859-24-0371

(5) その他・様々な困りごと相談窓口

＜架空請求、不当請求、消費者金融などの相談＞

鳥取県消費生活センター

東部消費生活相談室	鳥取市東町1-271 (県庁第2庁舎2階)	0857-26-7605
中部消費生活相談室	倉吉市駄経寺町187-1 (倉吉交流プラザ2階)	0858-22-3000
西部消費生活相談室	米子市末広町294 (米子コンベンションセンター4階)	0859-34-2648

＜法律相談＞

日本司法支援センター（愛称：法テラス）	0570-078374
法テラス鳥取	050-3383-5495
法テラス倉吉	050-3383-5497

＜生活全般の相談＞

ライフサポート センターとっとり (鳥取県労福協内)	鳥取市天神町30-5 (鳥取県労働会館内)	0120-82-5858
----------------------------------	--------------------------	--------------

※県外での相談窓口は、各都道府県労働局のホームページから情報を入手してみてください。

2 労働条件通知書（モデル様式）

(短時間労働者用；常用、有期雇用型)

般	年 月 日
事業場名称・所在地 使 用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 【自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（ ）】 2 契約の更新は次により判断する。 【・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）】
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定期限業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 特定期限業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5))のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 【始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）】 【始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）】 【始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）】 (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレキシブルタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条
休 曜 日 及び 勤 務 日	· 定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） · 非定例日；週・月当たり 曜日、その他（ ） · 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 曜日 （勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 曜日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 曜日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

賃金	1 基本賃金 イ 月給 (円) 、 □ 日給 (円) ハ 時間給 (円) ニ 出来高給 (基本単価 円) 、 保障給 円 ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等	
	2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円) / 計算方法 : □ (手当 円) / 計算方法 : ハ (手当 円) / 計算方法 : ニ (手当 円) / 計算方法 :)
	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月 60 時間以内 () % 月 60 時間超 () % 所定超 () % □ 休日 法定休日 () % 、 法定外休日 () % ハ 深夜 () %)
	4 賃金締切日 () - 毎月 日、 () - 毎月 日)
	5 賃金支払日 () - 每月 日、 () - 毎月 日)
	6 賃金の支払方法 ())
	7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()))
	8 昇給 (有 (時期、金額等)) ; 無 ()))
	9 賞与 (有 (時期、金額等)) ; 無 ()))
	10 退職金 (有 (時期、金額等)) ; 無 ()))
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳) , 無))
	2 繙続雇用制度 (有 (歳まで) , 無))
	3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること))
	4 解雇の事由及び手続	[]
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条		
その他の事項	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()))
	・雇用保険の適用 (有 , 無))
・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先)		
・その他 []		
・具体的に適用される就業規則名 ()		
※以下は「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。		
労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通常5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。		

3 用語集

【あ】

アルバイト…臨時に雇用され、通常の労働者よりも労働時間が短い、あるいは労働日数が少ない労働者のこと。P15-16

育児休業…出産後、1歳に満たない子を養育するために一定期間休業できる制度。P45-49

育児休業給付金…育児休業期間中の生活保障として給付される雇用保険の給付の一つ。P46

育児時間…子どもが1歳になるまでは、働く時間のうちで、育児のために使用できる時間。P45

イクボス…部下の育児参加に理解があり、積極的に支援する上司や経営者のこと。育児参加に限らず、家族の介護など、部下が仕事と家庭の両立ができるよう環境整備に努め、組織でも結果を出せるリーダーの育成が進んでいます。P49

請負契約…業務の完成をもって報酬を得る契約。P16

【か】

解雇…会社から一方的に労働契約を終了させること。P33,35-36

介護休業…要介護状態にある家族を介護するために一定期間休業できる制度。P47,48

介護休業給付金…要介護状態にある家族を介護するために一定期間休業する時の給付金。P47

介護保険料…介護保険制度の維持のために課せられる保険料。第1号被保険者(65歳以上)と第2号被保険者(40~64歳)とに分けられ、保険料の負担は40歳から始まる。P29

解雇予告手当…使用者が労働者を解雇する場合、少なくとも30日前に予告しなければならない。30日に満たない場合に支払う手当のこと。P35-36

解雇理由証明書…解雇を通告された場合に労働者が使用者に請求できる。解雇の理由が書かれた書面のこと。P36

架空請求…架空の費目で請求を行い、金品をだまし取ること。請求書を送りつけて、現金を指定した口座に振り込ませるなどの手口があり、請求方法は、封書・電子メール・電報などさまざま。P58

確定申告…納税者が自分で、その年に生じた所得とそれに対する所得税額を計算して確定し、納税すべき税額を税務署に申告する手続きのこと。P53

期間満了…定められた期間が到来したこと。契約期間満了や定年など。P33

休業手当…所定労働日に会社の都合で労働者を休ませた場合、会社は労働者に6割以上の手当を支給しなければならない。P26

休憩時間…単に作業に従事しない手待ち時間を含まず、労働者が心身の疲労を回復するための時間。P25

給付制限…手当の給付を制限されること。雇用保険では、自分の都合で退職した場合などに、失業給付の支給が一時的に制限される。P42

共済組合…国家公務員、地方公務員、私立学校教職員が加入する健康保険。P43

共済年金…国家公務員、地方公務員、私立学校教職員が加入する年金の保険。2015年(平成27年)10月に厚生年金に統一されました。P44

業務委託契約…ある一定の業務の遂行を第三者に頼んで代わりにもらう契約のこと。P16

勤怠管理…出勤や欠勤などを管理すること。通常は会社の総務や使用者が管理する。P30

クッショング言葉…言いにくいことを伝える場合(依頼や謝罪などをする時)に添えると、

相手の不快感や嫌悪感を和らげる役目をする言葉。P11

クーリング期間…期間制限の通算期間がリセットされる空白期間のこと。P22

慶弔休暇…本人や近親者の結婚、出産など(慶事)や近親者の死亡(弔事)が起きた場合に取得できる休暇。会社ごとに決められている。P26

契約社員…会社などに一定期間だけ採用される労働者のこと(有期労働契約)。P15-16

減給…懲戒処分のひとつで一定の期間、一定の割合で賃金を減額すること。賃金は労働者にとって生活の糧であることから、減給の期間や減する額について

て法令により制限されている。P49,31

健康診断…労働者を雇用したら、使用者は労働者の健康管理をしなければならない。働き始めるときの「雇入れ健康診断」、1年に1回の「定期健康診断」、深夜業や有害業務に従事する労働者へは「特定業務従事者健康診断」がある。P43

健康保険…社会保険の1つで、業務外での一般生活における病気やけが等に対して、給付される。P39-40,43

健康保険証…健康保険に加入した証。被保険者や扶養家族が健康保険の給付を受けることができる。会社を退職したら返還しなければならない。P40

源泉徴収…給与所得・退職所得など、報酬の支払いの際に、支払者が所定の所得税を天引き徴収し、国に納付する制度。控除された額はあくまでも見込み額であり、その年の賃金総額が確定する12月に精算される。P29,53

合意退職…労働者と使用者の合意に基づく退職。お互いが合意すれば即日退職も可能。P33
控除…ある金額から一定の金額を差し引くこと。P29-30

厚生年金保険…社会保険の1つで、労働者の老後の生活保障や障害を受けた場合等の生活の安定を図るための制度。P39-40,44

国民健康保険…医療保険制度の1つで、被保険者の疾病、負傷、出産又は死亡に関して、医療給付又は医療費等の支給をする社会保険のこと。主に自営業の方や社会保険に入れないので対象。P53

5S（ゴエス）…整理、整頓、清掃、清潔、躰の頭の文字をとったもの。職場の安全や品質向上を目的とした活動のこと。P8

国民年金…日本国内に住んでいるすべての20歳以上60歳未満の人が加入する年金保険。P44,53

互助会…会員同士の助け合いを目的に作られた組織の名称で、会社によって異なる。月々会費を集め、社員家族の慶弔費や社員旅行、歓送迎会などの費用として使用するケースが多い。P29-30

個人事業主…法人を設立せずに自ら事業を行っている個人。自営業者。請負契約、業務委託契約の場合は労働者ではなく独立した個人事業主になる。P16

5W1H…いつ(When)、どこで(Where)、だれが(Who)、なにを(What)、なぜ(Why)、どのように(How)、という6つの要素を含んだ情報伝達のポイントのこと。P10

子の看護休暇…就学前の子どもが病気やけがで看護が必要な場合に取得できる休暇。

P45-46,48

雇用…賃金を払って、人を雇うこと。

雇用契約書…労働契約をするときのかわす書類。労働条件通知書、雇入通知書、労働契約書ともいう。P17-18,21-22,59-60

雇用保険…仕事を辞めた場合（辞めさせられた場合）の生活保障のための保険。他にも育児休業中の生活保障や60歳を過ぎた場合の雇用継続時の保障（給付）などもある。P39-42

雇用保険被保険者証…雇用保険に加入したことを証明する書類。取得番号は退職後、次の転職先でも同じ番号を使用するので、大切に保管しておくこと。P40

【さ】

サービス残業…時間外に働いても、その分の賃金が支払われないこと。P28

最低賃金…賃金の最低限度を定めるもの。時間単位で定められており、都道府県毎に金額が異なる。P23

36条協定（サブローク協定）…労働者に、法定時間を超えて労働をさせることの出来る労使による協定。P27-28

- 産前産後休業…出産前後の休暇のこと。産前6週間（多胎妊娠は14週間）は請求により取得、産後8週間は経過しないと就業させられない期間のこと。P45
- 時間外手当…法定労働時間を超えて労働した時間に支払われる割増賃金のこと。残業手当とも言う。P27-28
- 時間外労働…法定労働時間を超えて労働すること。残業とも言う。P27-28
- 自己都合退職…自分の都合により退職したこと。P33-34
- 失業給付…会社を離職後、労働の意思及び能力を持っている人が職業に就けない場合、被保険者期間等の要件により支給される給付金のこと。P39-42
- 社会人基礎力…経済産業省が提唱している言葉で、「前に踏み出す力」、「考え方力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されており、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力としている。P6
- 社会保険…通常は健康保険と厚生年金保険のことをあわせている。広い意味では「労働保険」と「社会保険」を合わせたものをいう。P39-40
- 就業規則…会社で働く時のルールを定めたもの。常時10人以上の労働者を使用している事業場では作成義務があり、労働基準監督署に届け出ることが必要。P19-20
- 住民税…都道府県民税と市町村民税の総称。在職中は毎月の給与から控除されるところもある。前年の所得に対して翌年徴収される。P29
- 出産育児一時金…出産した時に支給される健康保険の給付の一つ。まとまった支出となる出産費用の一部を助成してくれる制度。被扶養者が出産した場合は家族出産育児一時金が支給される。P45
- 出産手当金…法律で定められた産前産後休業の間、報酬が得られない場合に支給される手当。P45
- 障がい者就業・生活支援センター…障がいのある方の仕事と生活の両面を支援したり相談できる機関。鳥取県内では3か所ある。P57
- 試用期間…労働者の能力や適性を見極めるために会社が試しに雇入れる期間のこと。P18,36,40
- 使用者…事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。（労基法第10条）P17
- 消費者金融…個人に対して小口の融資を行う金融機関。P58
- 消費生活センター…全国に設置されており、商品やサービスなど消費生活全般に関する苦情や問合せなど、消費者からの相談を専門の相談員が受付け、公正な立場で処理にあたっている機関。悪徳商法などの被害にあったら相談すること。P58
- 傷病手当金…私傷病により、就労が不可能で報酬が得られない場合に給付される健康保険の給付の一つ。P43
- 賞与…毎月の賃金とは別に、夏や年末などに特別に支払われる賃金のこと。「ボーナス」や「一時金」ともいう。P19,23
- 所定労働時間…労働契約や就業規則等で定められた時間のこと。P24
- 所得税…毎年1月1日から12月31日までの1年間に生じた所得を対象に課税される。P29,30
- 嘱託社員…正社員とは異なる契約によって勤務する準社員の一種。一般的に定年後も引き続いて会社に所属する人のことを指す場合が多い。P16
- 深夜時間…通常は午後10時～午前5時までの時間帯をいう。（例外的に一部地域や期間では午後11時～午前6時の場合もある）P28
- 精勤手当…遅刻や欠勤など休みなく会社に出勤して仕事した時の手当。会社によっては精勤手当や皆勤手当となっている場合もある。P31
- 整理解雇…経営上の理由により労働者を人員整理し、解雇すること。P33,35
- セクシュアル・ハラスメント…セクハラともいい、人が嫌がる性的な性質の言動や行為により、職場環境を悪化させること。P50

損害賠償…他人に損害を与えた者が、被害者に対しその損害を填補（てんぽ）し、損害がなかったのと同じ状態にすることをいう。P23

【た】

代休…休日労働や長時間労働を行った場合、その代償として休日を与えること。「振替休日」とは違う。P26

退職…自分の意思または会社都合により離職すること。P33-34

退職勧奨（退職強要）…使用者が労働者に退職を勧めるものであり、応じるかどうかは労働者の自由判断。退職を勧める行為が受け取る者の自由な意思決定を妨げ、無理やり勧奨を繰り返すと強要になる。P36

退職金…退職する際に、雇い主などから退職者に支給される金銭。多くは一時金であるが、年金形式のときもある。退職手当。P19

退職証明書…労働者が退職したことを証明する書類。退職後に次の保険に加入する時に必要なこともある。P53

団体交渉権…労働条件（賃金・労働時間など）や労使間のルール（団交ルール等）に関する労使間の交渉をする権利。P20

団体行動権…要求を実現するために、ストライキなどの団体行動を行う権利。P20

懲戒解雇…労働者の重大な規則違反に対して使用者が労働者を制裁する目的で行う解雇。P33

賃金…労働したことに対して、会社から労働者に支払われるお金のこと。P23

通勤災害…通勤途中での事故による負傷やそれに起因する疾病、その他通勤に起因することの明らかな疾病をいう。(通勤でも業務の性質を有するものは除く。) P39-41

定年…ある一定の年齢に達したら仕事を退職する場合のその年齢のこと。またそうした仕組みによって退職すること。P33

【な】

年金事務所…旧社会保険庁にかわり2010年（平成22年）1月に日本年金機構が発足した。これにより年金事務所が旧社会保険事務所の行っていた主に年金や健康保険に関する業務を行う。P39-40,44,53

年金手帳…公的年金の加入者に交付される手帳。基礎年金番号や年金に初めて加入した年月日などが記載されており、国民年金から厚生年金に、あるいはその逆に切り替える場合や、年金の請求手続きなどに使用する。P40,53

年次有給休暇…労働者の心身のリフレッシュを目的とした休暇のこと。所定労働日に会社を休んでも賃金がもらえる。年休や有休ともいう。P31-32

年末調整…サラリーマンや公務員などの給与所得者に対して事業所等が支払った1年間（1月～12月）の給与・賃金及び源泉徴収した所得税について、12月の最終支払日に再計算し、所得税の過不足を調整すること。P29,53

【は】

パート…パートタイム労働者の略。所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の所定労働時間に比べ短い労働者をいう。P15-16

派遣…派遣元事業主と雇用関係を結び、派遣先の事業主の指揮命令のもとで働く働き方のこと。P15-16

ハローワーク…公共職業安定所の通称。求職、求人の申込みや職業紹介や相談、職業訓練の紹介、雇用保険の各種支給を行っている。P39-40,42,53

パワー・ハラスメント…パワーハラともいい、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、就業環境を悪化させること。P51-52

被保険者…公保険や私保険による補償やサービスを受ける人。P40-48

- 標準報酬…社会保険の保険料や保険給付額を算定するための基準として、便宜的に実際の報酬額の代わりに用いる金額のこと（標準報酬月額、標準報酬日額など）。
P43,45
- 普通解雇…労働契約を継続していくことに困難な事情があり、やむを得ず行う解雇。
P33,35-36
- 不当請求…サービスの利用料金の請求などで、事前に合意した契約内容とは異なる内容の請求を一方的に行うことである。
P58
- 扶養家族…生活の面倒をみなければならない家族。自分の収入で養わなければならない家族。
扶養企業…労働基準法などをきちんと守っていないために、労働条件が非常に悪く、就職先として望ましくないような会社のこと。長時間労働やサービス残業、パワハラや過重なノルマなど、働く上で労働者に強いダメージを与える。
P52
- 振替休日…あらかじめ定められた休日を変更し、別の日に休日を与えること。就業規則に振替休日を行うことを規定し、4週4日の休日を確保したうえで、遅くとも前日までに労働者に予告する。「代休」とは違う。
P26
- ふるさと鳥取県定住機構…鳥取県への移住・定住・IJUターンの就職活動の支援や、とつとり企業ガイドブックを作成して企業情報の提供などを行う機関。鳥取県の求人情報の配信（メルマガ登録）や、専門スタッフによる就職支援（求職登録）ができる『とつとり仕事・定住人材バンクシステム』のインターネットサイトも運営している。
P57
- 平均賃金…事由発生前3か月間の賃金総額をその期間の総暦日数で割った金額。休業手当や解雇予告手当などの計算で使用される。
P26,36
- 法定外労働…法律で決められた労働時間（法定労働時間）より延長して働くこと。
P28
- 法定休日…毎週少なくとも1日、4週間を通じて4日以上の休みを与えるよう法律で定めた休日のこと。
P26
- 法定労働時間…1日につき8時間、1週40時間（44時間の事業所有り）の労働時間のこと。
P24
- 法テラス…日本司法支援センターの愛称。国が設立した法的トラブル解決のための相談・支援機関。
P58
- ほうれんそう…報告、連絡、相談の略。
P9-10
- 【ま】
- マタハラ…マタニティハラスマントの略で、妊娠・出産・産休・育休取得をきっかけに、異動や減給、雇止めなどの不利益な扱いをすること。
P49
- マナ…ルールではなく、目の前にいる人への心遣い。思いやりや相手を敬う気持ち。
P7-12
- みなくる…鳥取県中小企業労働相談所の愛称。労働相談、キャリア相談、内職情報提供等を行っている。
P55
- 無期転換ルール…有期労働契約が通算5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申込みにより、契約期間のない労働契約に転換するルールのこと。2013年（平成25年）4月1日以降に契約したものが対象。
P22
- 無期労働契約…期間の定めのない労働契約のこと。正社員や常用パートなど。
P22
- 【や】
- 雇入通知書…労働条件通知書や雇用契約書、労働契約書ともいう。会社と労働者との間で決められた働く条件を書面にしたもの。
P17-18,59-60
- 雇止め…期間の定めのある雇用契約において、これまで何度も契約更新を繰り返していた労働者に対して、雇用期間が満了したことにより契約を更新せずに、労働者を辞めさせること。
P33,37

有給休暇…労働義務のある日に休んでも給料が支払われる休暇のこと。P31-32

有期労働契約…期間の定めがある労働契約。契約社員、派遣社員、パート、アルバイト、嘱託社員。非常勤社員など。P15-16,21-22

【ら】

ライフサポートセンターとつり…安心して暮らせる社会作りを目指すため、働く仲間を中心としたサポート体制を築き、退職者や高齢者、勤労者を対象とした相談活動の拠点。(一財)鳥取県労働者福祉協議会が2007年10月に設置。P58

離職…現在の会社や仕事から離れること。退職、失業をいう。P39-42

離職票…退職した時に離職したことを証明する書類。P42,53

労災保険…業務上の災害に対して治療費や賃金補償などを給付する保険。P39-41

労使協定…会社と労働者の過半数代表者(労働組合)との間で結ぶ協定のこと。協定内容によっては労働基準監督署への届出が必要。P27

労使ネットとつり…鳥取県労働委員会個別労使紛争解決支援センターの愛称。労働者と使用者との間に発生した個別の労使紛争に対し、話し合いで紛争解決を図る機関。P55

労働…頭や身体を使って、モノや人のためになるサービス、新しい価値などをつくること。

労働基準監督署…労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法など労働に関する法律を取り締まる公的機関。法違反の行為に対し指導等を行う。その他労災保険の給付の業務を行っている。P55-56

労働基準法…憲法27条第2項の規定を受けて、労働者が人として価値ある生活を営むために、最低の労働条件を保障することを明らかにした法律のこと。P15,17

労働組合…労働者が主体になって、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体。ユニオンともいう。P20

労働契約…労働者と使用者間の労務上の約束事。労使の自主的な交渉のもと、合意により労働条件を決定する。P17-18

労働契約法…雇用にあたり労働者と使用者の間で締結される労働契約の基本的事項を定めた法律。2007年(平成19)11月に成立し、2008年3月1日から施行された。P15

労働災害…職場で仕事中に受けたケガや病気、死亡事故などをいう。P39-41

労働時間…使用者の指揮命令のもとで働く時間のこと、休憩時間を除いた始業時から終業時までの時間のこと。P24

労働者代表…労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、労働組合がない場合は、事業所の労働者(正規、非正規は問わない)の過半数を代表する者。P27

労働者派遣契約…派遣元と派遣先との契約。P16

労働条件…仕事の内容や賃金、勤務する日などについて、会社と労働者との間で決められた働く条件。P17-18,59-60

労働条件通知書…雇用契約書や雇入通知書ともいう。会社と労働者との間で決められた働く条件を書面にしたもの。P17-18,59-60

労働法…働く人を守るために法律をまとめた総称。P15

【わ】

若者…仕事ぷらざ…概ね45歳までの若年就業希望者に対し職業紹介、相談を行っている公的機関。ヤングハローワークを併設している。P3-4,57

割増賃金…法定時間外労働、又は法定休日に労働者を勤務させた場合、通常の賃金に法律で定められた割増率をかけた賃金のこと。P28

監修 山下 靖夫（特定社会保険労務士） 大村陽之助（特定社会保険労務士）
門脇 裕之（特定社会保険労務士） 鹿田 智子（社会保険労務士）
濱田 國秀（社会保険労務士） 安田 岳歩（社会保険労務士）

編集 一般財団法人鳥取県労働者福祉協議会
鳥取県中小企業労働相談所みなくる 労働・雇用相談員

協力

モニター協力 [鳥取大学 地域学部4回生]

高山可菜（宮城県出身）、武内幹人（兵庫県出身）、原田悠哉（兵庫県出身）
[鳥取大学 地域学部3回生]
稻葉智美（愛媛県出身）、木下 遥（鳥取県出身）、武 雅子（岡山県出身）
船曳奈央（兵庫県出身）、前川輝雪（広島県出身）、三浦千明（島根県出身）
[一般] 日本労働組合総連合会 加藤 岳

イラスト作成 [鳥取大学 地域学部4回生]

澤田美稀（兵庫県出身）、宮脇可南子（鳥取県出身）、村上沙樹（愛媛県出身）
[鳥取大学 地域学部OG]
立神千裕（広島県出身）、徳本千恵（鳥取県出身）、福田真梨（愛媛県出身）

資料提供 日本労働組合総連合会鳥取県連合会

一般社団法人鳥取県経営者協会

中国労働金庫鳥取県営業本部

鳥取県商工労働部雇用人事局

THE 社会人 働く若者のルールブック

発行 2016年（平成28年）11月（第6版発行）
2015年（平成27年）11月（第5版発行）
2014年（平成26年）11月（第4版発行）
2013年（平成25年）11月（第3版発行）
2012年（平成24年）11月（第2版発行）
2011年（平成23年）12月（第1版発行）

発行者 一般財団法人鳥取県労働者福祉協議会
〒680-0847 鳥取市天神町30-5 鳥取県労働会館内
TEL0857-27-4188 FAX0857-24-8149
e-mail tottori@roufuku.jp
URL <http://tottori.rofuku.net/>

※本冊子は、「働きはじめるあなたへ」A6版(42ページ)との姉妹本です。



2016年度版

編集後記

本冊子は、2011年に作成以降、愛読いただいた皆さんの意見をもとに作成しております。今年度も内容を充実させて、労働者の権利と果たすべき義務を分かりやすく取りまとめて作成しました。これからも、使いやすいハンドブックにしていきたいと思いますので皆様のご意見をお待ちしております。ありがとうございました。

事務局一同

一般財団法人 烏取県労働者福祉協議会（略称 烏取県労福協）は

勤労者・生活者の福祉向上のために「公助・共助・自助」を希求し、共に支えながら、人として夢ある福祉社会の実現を目指しています。広報・調査、学習会の開催、文化・体育の促進活動、福祉支援事業、相談事業など勤労者福祉の更なる推進に取り組んでおります。

