

第三章

安心して
働くために



いざという時に役に立つ
社会保険や育児休業などのしくみを
知っておこう！

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。

- 仕事にけがをしたとき
- 通勤途中にけがをしたとき
- 仕事で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

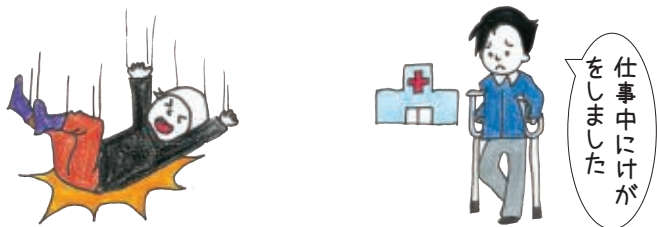
受けられる給付	事業所の加入基準	適用になる人 (被保険者要件)	保険料負担	個人が保管しておくもの・ 問合せ窓口
- 療養補償給付 - 休業補償給付 - 障害補償給付 - 通勤災害に係る給付 など		全ての労働者 (パート、アルバイトも含む)	事業主が 全額負担	保管するもの なし 相談窓口 労働基準監督署 p60参照
- 失業給付 - 再就職手当 - 就業手当 - 教育訓練給付 - 育児介護休業給付 - 高齢者雇用継続給付 など	労働者を 一人でも 雇っていれば 加入義務あり	週20時間以上 で31日以上 の雇用見込みが ある方		雇用保険被保険者証  相談窓口 公共職業安定所 (ハローワーク) p60参照
- 療養給付 - 傷病手当金 - 出産手当金 - 出産育児一時金 など		1週の所定 労働時間及び 1か月の労働 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	健康保険証  相談窓口 全国健康保険協会 (協会けんぽ) 会社が加入する 健康保険組合 p60参照
- 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	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	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	保険料は 給料から 差し引か れます	年金手帳 (青色)  相談窓口 年金事務所 p60参照

※：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 p60参照

(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	120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	150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者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

POINT

失業給付を受けるとき

1. 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（給付制限※）こともある。
2. 離職票をもらったら、離職理由を確認すること。
3. 離職理由が異なっていたら、ハローワークに申立てよう！

※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。

相談・問合せ窓口 ハローワーク p60参照

(3) 休日にけがをしたら^{けんこうほけん}（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、亡くなった時に給付される保険で、生活の安定^{はか}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^{じえいぎやう}の人が加入する国民健康保険、公務員^{こうむいん}などの共済組合^{きようさいくみあい}があります。

^{しょうびやうであてきん}**傷病手当金** ～病気やけがで働けない場合～

「レジャーで骨折^{こっせつ}した。」「自宅療養^{じたくりようよう}することになった。」など、私傷病^{ししょうびやう}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^{くわんきゆう}が困窮^{こんきゆう}してきます。そんな時、健康保険の被保険者^{ひほけんしゃ}であれば、傷病手当金の給付制度が活用できます。



^{ひやうじゆんほうしゆうにちがく}※標準報酬日額 × 3分の2 × 休業日数分(上限 1年6か月)

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 p60参照

※標準報酬日額：社会保険料を決める際の給与額（標準報酬月額）を30で割った数値

社会保険の被保険者の適用拡大

パートなどの短時間労働者も、要件に該当すれば、健康保険・厚生年金の被保険者となります。将来受け取る年金が増えたり、傷病手当金や出産手当金の給付が受けれるなどのメリットがあります。

従 来 要 件

1週の所定労働時間
及び1か月の所定労働
日数が常時雇用
する労働者の4分
の3以上



以下①～⑤の全ての要件を全て満たしている人も被保険者（2016.10～）

- ①週20時間以上
- ②月額賃金8.8万円以上
- ③1年以上の雇用見込
- ④学生は除外
- ⑤**従業員規模501人以上の企業**

（従業員規模が500人以下の企業も労使で合意すれば加入できます）

(4) 年を取ったら こうせいねんきんほけん (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ど 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。



Ⅲ 健康保険・厚生年金

POINT

公的年金制度は 老後だけの安心制度ではありません

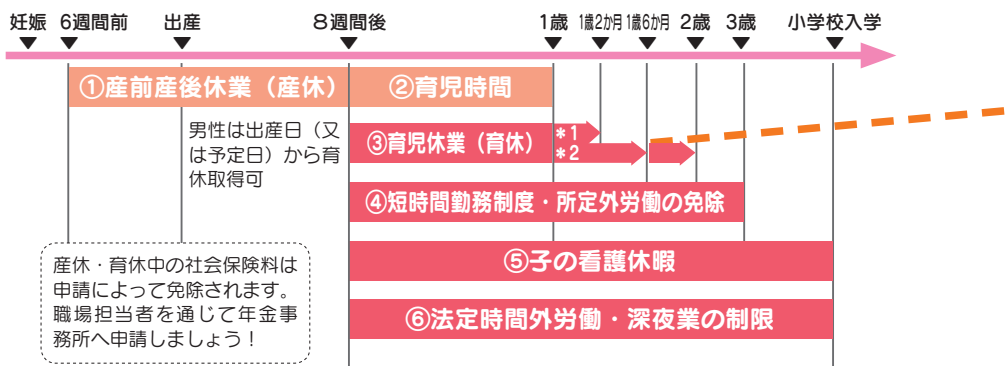
公的年金制度は、若い時、不慮の事故や病気等で身体に障がいがあり働きなくなった時の生活保障としての役割もあります！

「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 p60参照

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（^{ふたご}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。

^{ひょうじゅんほうしゅうにちがく}
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 p60参照

※標準報酬日額：社会保険料を決める際の給与額（標準報酬月額）を30で割った数値

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^{よういく}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。また1歳6か月以降も、保育所に入れない等の場合は、最長2歳まで再延長可能（2017年10月から改正）。

男性、女性労働者ともに取得できますが、勤続年数が1年未満の場合は取得できないことがあるので、就業規則等で確認しましょう。

また、パートなどの有期契約者の場合は要件があります（p52参照）。

●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。

◎育休開始から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 p60参照

④育児短時間勤務・所定外労働（残業）の免除^{めいじゆ}（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）を設けなければなりません。また子どもが3歳に達する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できます。



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） p59参照

介護をするとき

◆かいご介護休業（育児介護休業法第11条～第15条）

ようかいじょうたい
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、つうさん通算して93日まで3回を上限として、休業を分割して取得できます。



●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%

問合せ窓口 **ハローワーク p60参照**

◆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できます。

◆介護のための短縮勤務等の措置（育児介護休業法第23条の3）

要介護状態にある家族を介護する労働者は、所定労働時間の短縮措置等（右表参照）を利用することができます。介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上利用可能です。

- 所定労働時間の短縮措置
- フレックスタイム制度
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

◆介護のための所定外労働（残業）の免除（育児介護休業法第16条の9第1項）

要介護状態にある家族を介護する労働者は、所定外労働の免除を対象家族1人につき介護終了までの期間、請求することができます。

POINT

**制度利用の対象可能な労働者かどうか、
就業規則等で確認しておこう！**

パートなどの有期契約者の育休・介護休業の取得要件

パートなどの有期契約で働く労働者も、以下の要件に該当すれば、育児休業や介護休業等、両立支援制度を活用することができます。

育児休業の取得要件

- 申出時点で、同一事業主に1年以上継続雇用されていること **かつ**
- 子が1歳6か月までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと



介護休業の取得要件

- 申出時点で、同一事業主に1年以上継続雇用されていること **かつ**
- 介護休業を取得する日から起算して、93日+6か月が経過する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

制度を上手に活用して、働き続けてみませんか？

POINT

休業・休暇を取得する時

- 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ってもらえません。日頃からのコミュニケーションを大切に！

あなたも大変ね。
気にしないでね！



いつも助けてくれて
ありがとうございます。

3 職場の嫌がらせーハラスメントー

セクハラ 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**、取引先や顧客などの**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

- ・ 身体への不必要な接触 せつしよく
- ・ 性的な話をしたり、性的な噂を流す うわさ
- ・ 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

マタハラ 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**不利益な取扱い**をされたり、**上司や同僚から嫌がらせ**を受けたりすることをいいます。（男女雇用機会均等法第9条第3項、第11条の2、育児・介護休業法第10条、第25条）

◆不利益な取扱いとは

- 例**
- 妊娠の報告をしたら、契約更新を拒否された。
 - 育休から復帰したら、正社員からパートの契約になっていた。 など



◆上司・同僚からの嫌がらせとは

- 例**
- 育休を取りたいと言ったら、「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休を取ろうなんて図々しい」と何度も言われた。
 - 妊娠中のため軽作業に換えてもらったら、「あなたばかりズルい！」と同僚から言われ、仲間外れにされた。 など

セクハラ・マタハラ防止対策は事業主の義務です！

(男女雇用機会均等法第11条、育児介護休業法第25条)

セクハラ・マタハラは個人だけの問題ではなく、**人権問題・職場全体の問題**として捉えるようにしましょう。



事業主が行う防止対策

① トップメッセージの表明

事業主が、“ハラスメントはあってはならない”というメッセージを労働者へ発信し、周知する。

② 相談（苦情）窓口の設置

被害を受けた人や目撃した人が相談しやすい窓口を設置する。

③ 事後の迅速かつ適切な対応

セクハラ・マタハラの相談があれば、速やかに事実を確認し、被害者への配慮、行為者への処分等を就業規則等のルールに沿って行う。

④ 再発防止対策

セクハラやマタハラの原因や背景となる要因を解消するために、業務体制の整備や従業員への教育研修を実施する。

Ⅲ
セクハラ・マタハラ

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

POINT

セクハラ・マタハラの被害にあったら

- ①相手に「止めてください」「私はイヤです」と意思を伝える。
- ②セクハラ・マタ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社内でどうしてもならない場合は、外部の機関に相談する。

パワハラ 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、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、専門知識の有無、様々な優位性も含まれます。

パワハラの典型的な行為

身体的な攻撃

たたき、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
終業間際に過大な仕事を毎回
押し付ける



過小な要求

仕事を与えられない
掃除や草むしりしか命じられない



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



※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 p59参照

ストレスと上手につき合おう！

現実の社会で生きていれば、ストレスは必ず存在します。
ストレスときちんと向き合い、上手につき合っていくことが大切です。

自分の傾向を知る

自分がどんな時にストレスを感じやすいのか、ストレスを感じるとどうなるのか、まずは自分の傾向を知りましょう。

ストレスに対処する

- ①逃げない：ストレスから逃げようとする、ますますストレスが大きくなります。ストレスと向き合って、どうすれば解消できるか、自分にふさわしい方法を考えよう！
- ②ためない：1日10分間でもいいので、「自分のためのストレス解消の時間」をもち、その日のうちに解消しましょう！
- ③隠さない：弱^{かく}い自分を他人に悟^{さと}られまいと我慢^{がまん}してがんばりすぎることは、身体によくありません。つらい時は身近な人に話しましょう。つらい自分をさらけ出せる場所や、悩みが話せる相手を見つけましょう！

自分でどうにもならない時は、

医療機関などに相談しよう！

参考

健康診断の実施義務

正社員だけでなく、パートやアルバイトも、同じ職場で働く正社員の所定労働時間の4分の3以上でかつ1年以上雇用されている方（もしくは1年以上の雇用見込みがある方）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」



相談窓口 労働基準監督署 p59参照

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
再就職の申込み 雇用保険の失業給付	☐ 雇用保険被 保険者証を 準備	☐ 会社から ^{りしよくひょう} 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	☐ 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	☐ 健康保険証 を会社へ返 却(退職日) ☐ 家族の扶養 に入る場合 は、念のた め退職証明 書を会社か ら受取って 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） ↓ * 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行う * 退職証明書もしくは離職票のコ ピーを提出	☐ 再就職先が手続きし、 後日健康保険証を受 取る
公 的 年 金	☐ 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） ☐ ^{ろうれいねんきん} 老齢年金の給付手続きは 年金事務所	☐ 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	☐ 会社から ^{げんせんしょうしゅうひょう} 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 ^{ぜいむしょ} 税務署で ^{かくていしんこく} 確定申告	☐ 源泉徴収票を再就職 先へ提出し、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^{しよかつ}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

知っところ！ミ二情報



あなたの周りには、
あなたを応援してくれる人がきっといます。
だから、ひとりで悩まないで相談しよう！

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	みなくる鳥取	鳥取市天神町30-5 (鳥取県労働会館内2F)	0120-451-783 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2F)	0120-662-390 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2F)	0120-662-396 0859-31-8785

<労働相談・労使間でのトラブルの解決機関>

ろうし 労使ネットとっとり	鳥取市東町1-271 (県庁第2庁舎7F)	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

<労働基準関係法の法違反・相談 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3F)	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

<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 (倉吉地方合同庁舎1F)	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 (イオン米子駅前店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】

鳥取県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)	0858-76-7076
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1F)	0859-44-1733

<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1F)	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、就職相談（全般）>

東部	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
	とっとり若者仕事ばらざ	鳥取市扇町7 (鳥取フコク生命駅前ビル1F)	0857-36-4510
	ミドル・シニア・ レディース仕事ばらざ鳥取	鳥取市扇町115-1 (第一生命ビル1F)	0857-36-8222 0857-29-7870
	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)	0858-72-3986
中部	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
	くらよし若者仕事ばらざ	倉吉市山根557-1 (パープルタウン2F)	0858-47-4510
	ミドル・シニア・ レディース仕事ばらざ倉吉	倉吉市山根557-1 (パープルタウン1F)	0858-48-9898 0858-26-8580
西部	ハローワーク米子 (米子公共職業安定所)	米子市末広町311 (イオン米子駅前店4F)	0859-33-3911
	県立米子ハローワーク	米子市末広町311 (イオン米子駅前店4F)	0859-21-4585
	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1F)	0859-44-1733
	県立境港ハローワーク	境港市上道町3000 (境港市役所 別館1F)	0859-44-3395
	ハローワーク根雨出張所	日野郡日野町根雨349-1	0859-72-0065

<若者の就労・社会参加への支援>

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 (イオン米子駅前店4F)	0859-21-8766

<障がい者の就労・生活の支援>

【東部】障がい者就業・生活 支援センターしらほま	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 (稲田地所第5ビル1F)	0589-37-2140

<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
県立東京ハローワーク	東京都千代田区平河町2-6-3 (都道府県会館10F)	03-5212-9179
県立関西ハローワーク	大阪市北区梅田1-1-3-2200 (大阪駅前第3ビル22F)	06-6346-1786

(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2F)	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2F)	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4F)	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
法テラス鳥取法律事務所	鳥取市西町2-311 （鳥取市福祉文化会館5F）	050-3383-5495
法テラス倉吉法律事務所	倉吉市山根572	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）

年 月 日	
殿 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ます・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 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き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】 ・特定有期業務（ 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 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無 （ 有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無 ） 4 休日労働（ 有（1か月 日、1年 日）、無 ）
休日及び勤務日	・ 定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・ 非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） ・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 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→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 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

3 用語集

【あ】

アルバイト…臨時的に雇用され、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。P17-18

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。

P49-50,52

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。

P50

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。

P49

違約金…契約で定めた義務を履行できなくなったり、履行が遅れたりした場合に、相手方に支払うことをあらかじめ約束した金額をいう。労働契約において違約金を定める契約は、労働基準法で禁止されている。P26

請負契約…業務の完成をもって報酬を得る契約。P18

【か】

解雇…会社から一方的に労働契約を終了させること。P37,39-40

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。P51,52

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できる制度。P51

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。P27

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日以上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。P40

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。P40

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。P62

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。P57

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。P37

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割以上の手当て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。P33

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。P46

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。P47

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でしたが、2015年(平成27年)10月に厚生年金に統一されました。P48

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してもらう契約のこと。P18

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。

P28

クッション言葉…言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。P24

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。P34

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)。P17-18

- 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処分のこと。賃金は労働者にとって生活の糧であることから、減給の期間や減ずる額について法令により制限されている。P35,53
- 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。P56
- 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。P43-44,47
- 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。P44
- 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。P27,57
- 県立ハローワーク…鳥取県が設置する無料職業紹介所。若者・女性・中高年者の支援、移住・定住者の就職活動の支援、企業支援を行う機関。P61
- 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。P37
- 控除…ある金額から一定の金額を差し引くこと。P27-28
- 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。P43-44,48
- 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方が対象。P47,57,60
- 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。P48,57
- 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。P27-28
- 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。P18
- 5W 1 H…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
- 固定残業代…毎月決まった金額を実際の残業の有無にかかわらず、一定時間分の残業代として支払うもの。P31
- 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。P49-50
- 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。P19-20,23-24,63-64
- 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給付等もある。P43-46
- 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。P44
- 【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。P29,32

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。**P26**

36条協定(サブロク協定)…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。**P30**

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)は請求による取得、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。**P49**

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。**P28,31**

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。**P30-31**

自己都合退職…自分の都合により退職したこと。**P37-38**

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。**P43-46**

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」、「考え抜く力」、「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う。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。**P43-44,47-48**

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。**P21-22**

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。**P27**

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。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。**P49**

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。**P49**

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。**P61**

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。**P20,40,44**

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) **P19**

消費者金融…個人に対して小口の融資を行う金融機関。**P15,62**

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。**P62**

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。**P47**

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。**P21**

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。**P29**

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。**P27,57**

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的一种。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。**P18**

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) **P31**

精皆勤手当…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。**P35**

誓約書…使用者と労働者との間で交わす約束の覚書。P26

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。P37,39

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。P53-54

【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。P34

退職…自分の意思または会社都合により離職すること。P37-38

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。P40

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。P21

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。P57

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。P22

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。P22

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。P37

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。P25

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。）

P43-45

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。P37

【な】

年金事務所…旧社会保険庁にかわり2010年1月に日本年金機構が発足し、主に年金や社会保険加入に関する業務を行う機関。P43-44,48,57

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。P44,57

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。P35-36

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。P27,57

【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。P17-18

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。P17-18

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。P43-46,57

パワーハラスメント…パワハラともいい、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。P32,55

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。P43-52

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）。

P47,49

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。

P37,39-40

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。**P62**

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。**P43,47**

ブラック企業…労働基準法などがきちんと守られていないため、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。**P32**

ブラックバイト…学生アルバイトなのに、正社員並みの仕事を任され、本来の学生生活を送ることができないようなバイトのこと。**P32**

振替休日…予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。**P34**

ふるさと鳥取県定住機構…鳥取県への移住・定住・1(い)JU(じゅう)ターンの就職活動の支援や、とっ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『とっとり仕事・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。**P61**

平均賃金…事由発生前3か月間の賃金総額を総日数で割った金額。休業手当や解雇予告手当などの計算で使用される。**P26,40**

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。**P31**

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。**P34**

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。

P29

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。**P62**

ほうれんそう…報告、連絡、相談の略。**P9-10**

【ま】

マタハラ…マタニティハラスメントの略で、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。**P53-54**

マナール…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

ミドル・シニア・レディース仕事ぶらざ…女性や中高年男性（概ね40歳以上）を対象とした就職（再就職）支援機関。**P61**

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。**P59**

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。**P24**

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。**P24**

【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。**P19-20,63-64**

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、契約を更新せずに辞めさせること。P37,41

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。P35-36

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。P17-18,23-24

【ら】

ライフサポートセンターとっとり…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。P62

離 職…現在の会社や仕事から離れること。退職、失業をいう。P43-46

離 職 票…退職した時に離職したことを証明する書類。P46,57

労災保険…業務上での災害に対して治療費や賃金補償などを給付する保険。P43-45

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。P22,30

労使ネットとっとり…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。P59

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も行っている。P59,60

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。P17,19

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。P22

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。P19-20

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。P17

労働災害…職場で仕事に受けたケガや病気、死亡事故などをいう。P43-45

労働時間…使用者の指揮命令のもとで働く時間のことで、休憩時間を除いた始業時から終業時までの時間のこと。P29-30

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。P30

労働者派遣契約…派遣元と派遣先との契約。P18

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。P19-20,63-64

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。P19-20,63-64

労 働 法…労働者を守るための法律をまとめた総称。P17

【わ】

若者サポートステーション…若者を対象として、働くことや自立の支援を行う機関。P61

若者仕事ぶらざ…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ともいう。P4,61

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。P31

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（特定社会保険労務士）

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

イラスト作成・カット作成

[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）
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）

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材局

THE 社会人 働く若者のルールブック

発 行 2017年（平成29年）11月（第7版発行）
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.roufuku.net/>



※本冊子は、「働きはじめるあなたへ」A6判（42ページ）との姉妹本です。

2017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 鳥取県労働者福祉協議会（略称 鳥取県労福協）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。

