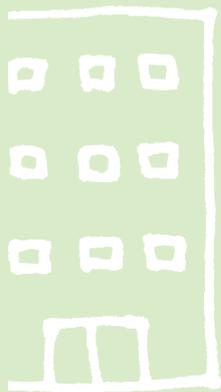
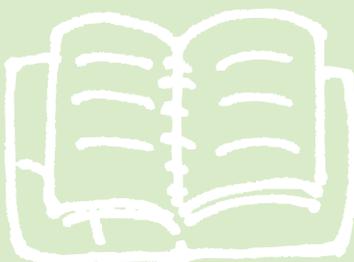
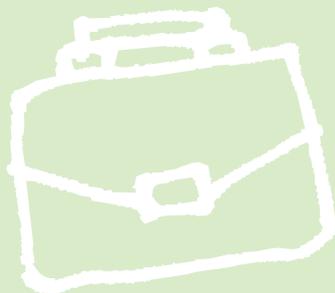
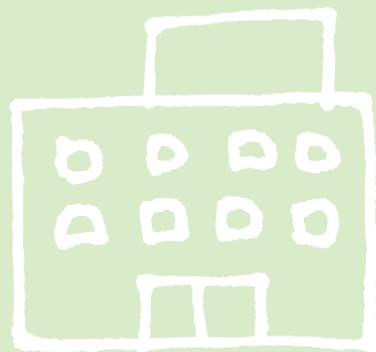
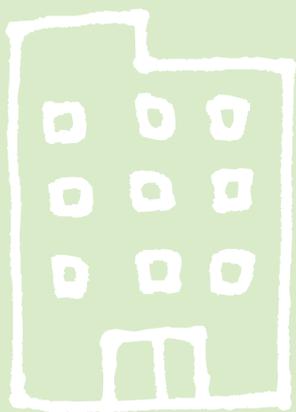


労働ルールブック とやま

2024年度版



監修  富山労働局

はじめに

富山県では、労働相談ダイヤルを設け、働く方々や事業者からのご相談に応じていますが、解雇や賃金未払い・ハラスメントなど寄せられる相談内容は多岐にわたっています。

県では、富山労働局監修のもと、職場で起こりがちなトラブル事例を基に、働くことに関する法令のガイドブックを作成しました。

本冊子が、県民のみなさまに広く活用され、職場でのトラブルの防止や円滑な解決の一助となれば幸いです。

2024年12月

富山県商工労働部労働政策課

Contents

I 就職するとき

- 1-働き方の違い 2
 - Q.求人情報では正社員、パート、アルバイト、派遣社員など、いろいろな名称で募集がでていますが、どう違うのですか。
- 2-労働契約 3
 - Q.実際に働き始めたら、契約時の労働条件と違うのですが。
 - Q.採用の時には、労働条件が口頭で説明があっただけで不安なのですが。
 - Q.有期労働契約を何度も繰り返し更新することは可能ですか。
 - Q.派遣労働者は、同じ派遣先で、どれだけの間働くことができますか。

II 就業中のルールと制度

- 3-就業規則 7
 - Q.就業規則とは、何が書かれているものですか？
 - Q.使用者が一方向的に就業規則を変更することは認められますか。
- 4-賃金 8
 - Q.会社から先月分の給料が支払日を過ぎても振り込まれません。
 - Q.アルバイト中に勤務先の物品を壊してしまい、損害金額を給料から差し引くといわれました。
 - Q.会社は賃金の額を自由に決められるの？
- 5-労働時間 9
 - Q.1日に働く時間は法律で決まっていますのですか。
 - Q.休憩時間は決まっていますが、休憩時間中に仕事をさせられることがあります。
 - Q.月末になると残業して欲しいといわれます。残業しなければいけませんか。また、残業したときの給料はどうなりますか。
- 6-年次有給休暇 13
 - Q.パートや契約社員は、年次有給休暇を取得することができますか？
 - Q.年次有給休暇はいつでも取れるの？
- 7-男女雇用機会均等 14
 - Q.ある企業の求人に応募するため、直接採用担当者に電話連絡したところ、その職種には女性はおらず、女性には無理な業務である、応募するだけ無駄だと言われました。
 - Q.産前・産後休業、育児休業を取得して、復帰後に育児短時間勤務をしているのですが、同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に辛い思いをしています。

- 8-育児・介護休業等 15
 - Q.パートでも育児休業や介護休業は取得できますか。
- 9-社会保険制度 17
 - Q.アルバイト中にハシゴを踏み外して骨折してしまいました。治るまで仕事できません。収入がなく、困っています。
 - Q.労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険は誰でも加入できるの？

III 退職するとき

- 10-退職 19
 - Q.転職が決まり、今の会社を辞めようと思います。直ちに辞めることができますか。
 - Q.労働契約期間の途中ですが、自己都合で退職できますか。
 - Q.10年以上勤めていた会社を退職したのですが、退職金はもらえますか？
- 11-退職したときの手続 20
- 12-解雇 21
 - Q.パートタイムで働いて2年以上になりますが、突然、来週から来なくてよいと言われました。パートは簡単に解雇されるのですか。
 - Q.会社から「できれば、辞めてもらえないか」と言われました。これは解雇ということでしょうか。
 - Q.有期労働契約期間の途中なのに、「経営状況が悪いから辞めてくれ」と言われました。辞めなければならないのでしょうか。
 - Q.1年契約の契約社員で約4年働いています。次回の契約も更新されるものと思っていたのですが、契約期間満了前日に「更新しない」と通知されてしまいました。

IV 困ったとき

- 13-職場のハラスメントについて 23
- 14-第三者機関によるトラブル解決支援 24
- 15-相談窓口 25

Q. 求人情報では正社員、パート、アルバイト、派遣社員など、いろいろな名称で募集がでていますが、どう違うのですか。

A. これらの名称は、法律上の用語ではなく、会社ごとに意味や内容が違います。

いわゆる「正社員」とは、①労働契約期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である社員のことをいいます。

それ以外の雇用形態は、非正規社員や非正規雇用労働者などといわれることがあります。法律上の明確な定義はありませんが、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員などいろいろな名称があり、これらの名称だけでは、どのような働き方になるか判断できません。仕事の内容、契約期間、賃金、勤務時間、休日といった労働条件を必ず確認しましょう。

●パートタイム労働者

パートタイム・有期雇用労働法では、1週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用される通常の労働者に比べ短い労働者をパートタイム労働者と定義しています。

例えば、正社員の1週間の所定労働時間が40時間の場合、それより短い労働者は、パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託などの呼称に限らず、パートタイム・有期雇用労働法が適用される「パートタイム労働者」となります。

●有期雇用労働者

事業主と期間の定めのある労働契約を締結した労働者をいいます。フルタイムの有期雇用労働者もパートタイム・有期雇用労働法の対象に含まれます。

●派遣労働者

人材派遣会社等（派遣元）と雇用契約を結び、派遣元と異なる企業（派遣先）の就業場所で、派遣先の指揮命令を受けて働く労働者です。

派遣元に常用雇用されている状態の常用型派遣と派遣元に氏名や希望する職種、資格等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときにだけ派遣元と雇用契約を結ぶ登録型派遣があります。

	正社員	パートタイム労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
労働契約	就業先の企業と直接契約			就業先ではなく派遣元と契約
契約期間	定めがない	定めがある場合とない場合がある	定めがある	常用型：定めがない 登録型：定めがある
労働時間	所定労働時間	正社員より短い	契約内容により正社員より短い場合もある	
富山県の就業構造の状況（2022年）	31.8万人	10.2万人	2万人	1.2万人

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が2020年4月1日から施行されています。

同一労働同一賃金

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間で、賃金、休暇、教育訓練などの待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は、非正規雇用労働者から「正社員との待遇差の内容や理由」などについて説明を求められた場合は、その説明をしなければなりません。

2 - 労働契約

Q. 実際に働き始めたら、契約時の労働条件と違うのですが。

A. 労働契約の内容は、使用者も、労働者も守らなければなりません。契約内容の変更をしない限り、採用の際に決めた出勤日数・勤務時間が労働条件となります。

労働者が使用者に労働力を提供し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者と使用者が合意することにより労働契約が成立します。(労働契約法第6条)

また、労働契約の内容を変更する場合、労働者と使用者の双方の合意が必要です。(労働契約法第8条)

なお、労働契約の内容が労働基準法で定める基準に達しない場合は、労働基準法で定める基準となります。例えば、有給休暇なしとの契約をした場合でも、少なくとも法定どおりの有給休暇が付与されることとなります。



Q. 採用の時には、労働条件が口頭で説明があっただけで不安なのですが。

A. 労働契約を結ぶときに、使用者は一定の労働条件が記載された書面を労働者に交付しなければなりません。トラブル防止のため、必ず書面をもらいましょう。

労働契約の締結にあたって、使用者は、労働者に対し書面の交付により労働条件を明示(労働者が希望した場合には、出力して書面を作成できるものに限り、ファックスや電子メール、SNS等も可)(労働基準法施行規則第5条)することが義務付けられており、罰則も設けています。(労働基準法第15条)



<労働基準法により明示しなければならない労働条件>

● 書面の交付により明示する事項

- ・労働契約の期間に関すること
- ・期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ・仕事をする場所と仕事の内容
- ・始業と終業の時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換(交替制勤務の場合)に関すること
- ・賃金の決定、計算と支払いの方法、締切・支払いの時期
- ・退職に関する事項(解雇の事由を含む)

● 口頭の明示でもよい事項

- ・昇給に関すること
- ・退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法と支払いの時期
- ・臨時に支払われる賃金、賞与に関すること
- ・労働者に負担させる食費、作業用品等に関すること
- ・安全・衛生に関すること
- ・職業訓練に関すること
- ・災害補償・業務外の傷病扶助に関すること
- ・表彰・制裁に関すること
- ・休職に関すること

<2024年4月から労働条件明示事項が追加されています>

(全ての労働契約の締結時・有期労働契約の更新時)

- ・就業場所・業務の変更の範囲

(有期労働契約の締結時と変更時)

- ・更新上限の有無と内容
- ・無期転換申込機会と無期転換後の労働条件(※P5参照)

〈雇用形態により、さらに明示しなくてはならない労働条件〉

1 雇用期間が定まっている契約（有期労働契約）の場合

有期労働契約を結ぶときは、下記についても書面の交付により明示しなくてはなりません。（労働基準法施行規則第5条）

- ① 契約期間満了後の更新の有無
- ② 「更新する場合がある」と明示したときは、契約を更新する場合又は、更新しない場合の判断基準

2 パートタイム・有期雇用労働の場合

1の明示事項に加え、以下についても書面の交付などにより明示しなくてはなりません。（パートタイム・有期雇用労働法第6条）

- ① 昇給の有無、② 退職手当の有無、③ 賞与の有無、④ 相談窓口の明示

また、以下のような事項については、事業主がパートタイム労働者、有期雇用労働者を雇い入れたときに説明することが義務付けられます。資料を活用し、口頭により行うことが基本ですが、説明する内容等を記した文書を併せて交付することが望ましいとされています。（パートタイム・有期雇用労働法第14条）

- ・ 賃金制度はどうなっているか
- ・ どの福利厚生施設が利用できるか
- ・ どのような教育訓練があるか
- ・ どのような正社員転換推進措置があるか など

3 派遣労働の場合

派遣労働においては、前頁の労働条件の明示とは別に、労働契約を結ぶ前に教育訓練の取組みや待遇に関する説明を行ったうえで、就業条件等を派遣期間ごとに書面で明示（派遣労働者が希望した場合には、出力して書面を作成できるものに限り、ファックスや電子メール、SNS等による明示も可）（労働者派遣法第31条の2、第32条、第34条、第34条の2）するとともに、当該派遣労働者の同意を得なければなりません。また、派遣元及び派遣先には派遣労働者の保護と雇用の安定を図るための措置を講じることとされています。

※ 登録型の場合、労働契約締結と就業条件の明示を同時に行います。

もう少し詳しく知りたい労働契約

労働契約には 禁止事項が あります

- 使用者は労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはなりません。（労働基準法第16条）
- 使用者は前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはなりません。（労働基準法第17条）
- 使用者は強制貯蓄をさせてはなりません。使用者が労働者の任意の委託を受けて貯蓄金を管理する場合のみ一定の制限のもとに認められています。（労働基準法第18条）
- 労働組合に加入しないことや、労働組合から脱退することを雇用条件としてはなりません。（労働組合法第7条の1）

期間が 定まっている契約 （有期労働契約） を結ぶときには

契約期間中の雇用は保障されますが、契約が更新されない限り、期間満了後、雇用関係は終了します。

有期労働契約を結ぶ際の契約期間については原則として3年以内とされていますが、高度の専門的な知識を有する人でそれを必要とする業務に就く場合や、60歳以上の人を雇い入れる場合などは5年以内とされています。（労働基準法第14条）

また、使用者は期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができません。（労働契約法第17条第1項）

※ P22を参照



Q. 有期労働契約を何度も繰り返し更新することは可能ですか。

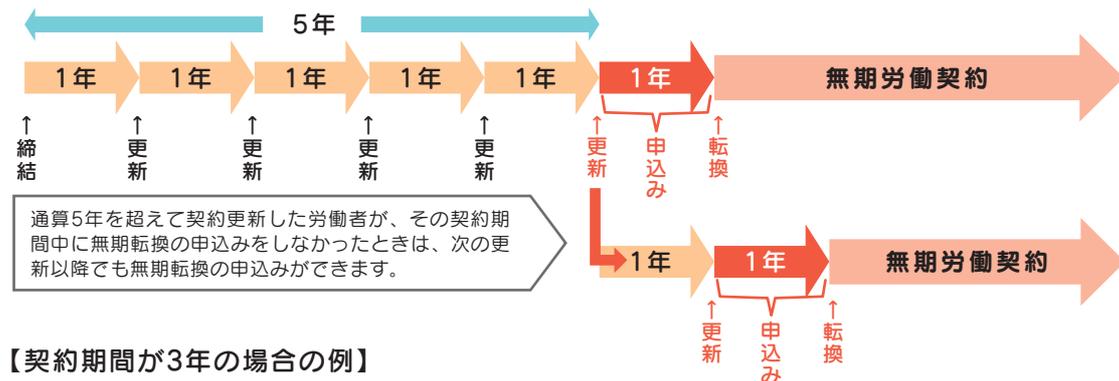
A. 有期労働契約の更新の回数に関して制限はありませんが、使用者は、契約の実態及び労働者の希望に応じて契約期間をできる限り長くするよう配慮しなければなりません。
また、有期労働契約が同一の使用者との間で繰り返し更新されて通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより無期労働契約への転換ができます。（労働契約法第18条）

●いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

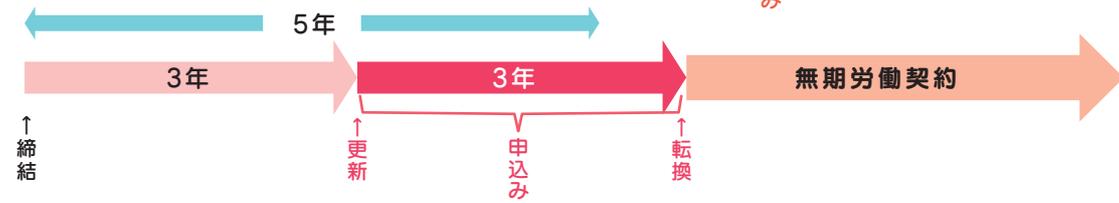
次の3要件がそろったとき、無期転換権が発生します。

- 1 有期労働契約の通算期間が5年を超えている
- 2 契約の更新回数が1回以上
- 3 現時点で同一の使用者との間で契約している

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則等により規定することが必要です。

●対象となる労働者

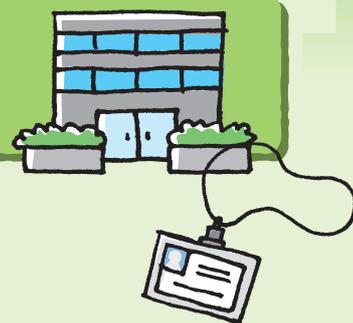
契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称にかかわらず、契約期間に定めのある場合は、すべて「無期転換ルール」の対象となります。

なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の会社に無期転換ルールへの対応が求められます。

●無期転換の特例

高度な専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年に達した後引き続いて雇用される有期雇用労働者について、その特性に応じた適切な雇用管理を実施する場合に、一定の期間、無期転換申込権が発生しない特例が設けられています。ただし、特例の適用を受けるためには、事業主が雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

Q. 派遣労働者は、同じ派遣先で、
どれだけの期間働くことができますか。



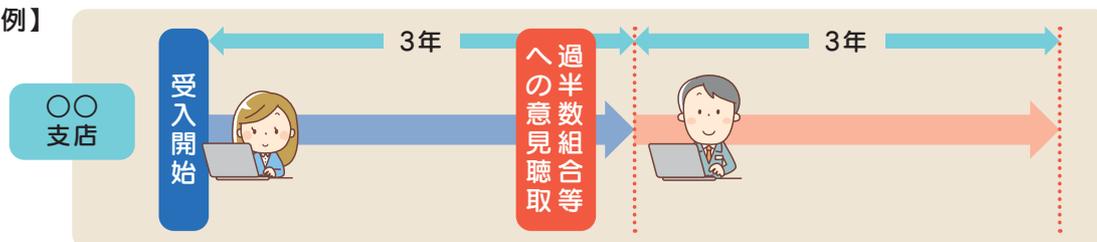
A. 派遣労働者の派遣期間は、すべての業務において、
1 派遣先事業所単位と 2 派遣労働者個人単位で、
それぞれ原則、3年が限度です。

1 派遣先事業所単位の期間制限

同一の派遣先の事業所に対し派遣できる期間は、原則、3年が限度です。

派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります（1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで）。

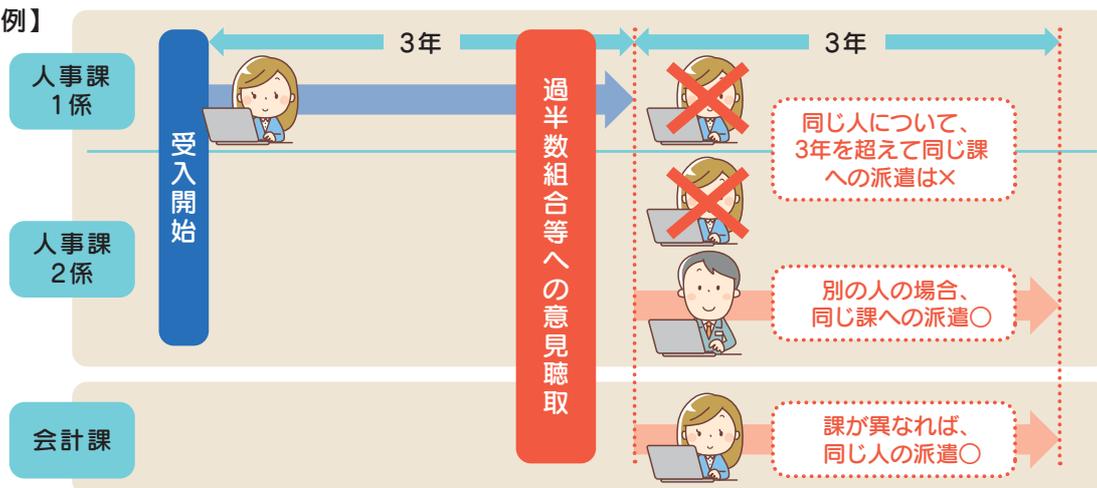
【例】



2 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、原則、3年が限度です。

【例】



- ・ 派遣元で無期雇用されている派遣労働者や、60歳以上の派遣労働者などは例外として期間制限の対象外となります。
- ・ 港湾運送業、建設業務、警備業務、医療関係業務は派遣労働が禁止されています。

Q. 就業規則とは、何が書かれているものですか？

A. 就業規則には、使用者が定めた賃金、労働時間などの具体的な労働条件や職場でのルールなどについて記載されています。

正社員の他、パート、アルバイト等を含む労働者を常時10人以上使用している事業場では、必ず就業規則を作成し、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄労働基準監督署に届け出しなければなりません。就業規則を変更した場合も同様です。(労働基準法第89条、第90条) また、常時見やすい場所へ掲示するか備え付けるなどの方法によりすべての労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第106条)

● 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、就業時転換(交替制勤務の場合)に関する事項
- ② 賃金の決定、計算と支払いの方法、締切・支払いの時期、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)

● 定めをする場合必ず記載しなければならない事項

- ① 退職手当
- ② 臨時の賃金(賞与)・最低賃金額
- ③ 食費、作業用品等の費用負担
- ④ 安全・衛生
- ⑤ 職業訓練
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助
- ⑦ 表彰、制裁
- ⑧ 労働者全員に適用される事項



労働契約と就業規則の労働条件が違っていたら…

労働者と使用者が就業規則とは違う内容の労働条件を個別に合意した場合には、その合意した内容が労働条件となります。(労働契約法第7条) しかし、個別に合意していた労働条件が、就業規則を下回っている場合は、労働者に有利な就業規則の基準が適用されます。(労働契約法第12条)



Q. 使用者が一方的に就業規則を変更することは認められますか。

A. 使用者が一方的に就業規則を変更し、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。(労働契約法第9条)

ただし、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるとされています。(労働契約法第10条)

Q. 会社から先月分の給料が支払日を過ぎても振り込まれません。

A ● すでに働いた分の賃金について使用者は労働者に賃金の支払期日までに支払わなければなりません。賃金の支払期日までに支払われなかった場合には使用者に支払うよう請求しましょう。事業場所在地を所轄する労働基準監督署に相談することもできます。



なお、賃金請求権の消滅時効期間は5年(当分の間は3年)です。

賃金は、賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者から支払われるすべてのものをいいます。(労働基準法第11条)

賃金の支払いについては、5つの決まりがあります。

● 賃金支払いの5原則(労働基準法第24条)

- ①通貨払いの原則…賃金は、現金払いが原則ですが、労働者の同意があれば口座振込とすることもできます。*
 - ②直接払いの原則…賃金は、労働者本人に直接支払わなければなりません。
 - ③全額払いの原則…賃金は、全額を支払わなければなりません。法令で定められた税金や社会保険料等の控除、労使協定で定められた社宅費用などの控除は認められています。
 - ④毎月1回以上支払いの原則…賃金は、少なくとも毎月1回支払わなければなりません。
 - ⑤一定期日支払いの原則…賃金は、一定期日を定めて支払わなければなりません。
- ※賞与、臨時の賃金等は、④⑤の原則が適用除外となっています。

<※賃金のデジタル払いが可能になりました>

2023年4月1日から、労働者が同意した場合には、一部の資金移動業者の口座への賃金支払も認められています。(賃金のデジタル払いを開始するためには、労使協定の締結が必要です。)

Q. アルバイト中に勤務先の物品を壊してしまい、損害金額を給料から差し引くといわれました。

A ● 労働者に過失がある場合、会社が労働者に損害賠償を求める可能性があります。しかし、損害賠償分を賃金から差し引くことは全額払いの原則により禁止されています。

Q. 会社は賃金の額を自由に決められるの？

A ● 使用者は、パートやアルバイトも含め全労働者に最低賃金法で定められる最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。また、労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めたとしても無効となり、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。

● 最低賃金

最低賃金は、各都道府県ごとに適用される「地域別最低賃金」と特定の業種に適用される「特定(産業別)最低賃金」があります。富山県の地域別最低賃金は時間額998円です(2024年10月1日発効)。

派遣労働者は派遣先の事業場に適用される地域別最低賃金又は特定(産業別)最低賃金の適用を受けることになります。

Q. 1日に働く時間は法律で決まっていますか。

A ● 労働基準法では、原則として休憩時間を除き1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならないと定めています。

● これを法定労働時間といいます。(労働基準法第32条)

労働契約や就業規則の中で定められた労働時間を所定労働時間といい、法定労働時間を超えることはできません。

さまざまな
労働時間制

特例

常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業(映画の製作の事業を除く。)、保健衛生業、飲食店・接客娯楽業等の法定労働時間は1週44時間です。(労働基準法施行規則第25条の2)

例外1

変形労働時間制やみなし労働時間制等を導入している場合は、1日8時間あるいは1週40時間の原則を超える所定労働時間を設定することがあります。

例外2

使用者は、法定労働時間を超えて働かせるためには、時間外・休日労働に関する労使協定*の締結・届出が必要になります。(労働基準法第36条)

Q. 休憩時間は決まっていますが、休憩時間中に仕事をさせられることがあります。

A ● 休憩時間は自由利用が原則です。使用者の指示により、一定の拘束を受け、作業のために待機している場合は、休憩時間にはなりません。従って、休憩時間中に来客対応等をさせた場合には、その時間について賃金を支払う必要があります。



● 休憩時間

使用者は、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時間の自由に利用できる休憩時間を労働者に与えなければなりません。また、休憩時間は、労働時間の途中で一斉に与え、自由に利用させなければなりません。しかし、書面による労使協定がある場合や、商業、サービス業等の特定の業種では一斉休憩の適用が除外されます。(労働基準法第34条)

● 休日

使用者は、1週間に少なくとも1日の休日を与えなければなりません(週休制)。週休制をとることが難しい場合は、4週間に4日以上の日休の付与でもよいこととなっています(変形休日制)。これを、法律で義務づけられている法定休日といいます。(労働基準法第35条)

※労使協定とは…

労働基準法、育児・介護休業法等に締結する根拠を有し、使用者と事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と結ぶ書面による協定のことです。過半数で組織する労働組合がない場合には事業場の労働者の過半数を代表する者と取り交わす書面による協定のことをいいます。

労働組合ってどんな団体？

労働組合とは、労働者が主体となり、賃金などの労働条件の改善や経済的地位の向上のために使用者と対等な立場で交渉することを目的に組織する団体をいいます。(労働組合法第2条)

※一般の労働者からの相談に応じている労働組合もあります。

労働者の権利(憲法第28条)

- 団結権 労働条件改善のために労働組合を結成する権利
- 団体交渉権 使用者と話し合いをする権利
- 団体行動権 話し合いが成立しなかった場合ストライキ等ができる権利

さまざまな労働時間制

労働時間は原則、1週40時間、1日8時間以内ですが、労使協定締結のほか、法に定める一定の手続をとることにより、変形労働時間制、みなし労働時間制、裁量労働制を導入することができます。

裁量労働制のうち企画業務型を導入するには労使委員会※の設置・決議・届出などが必要です。

変形労働時間制

季節や曜日などによって業務の繁閑の差があるなど、1日8時間以内、1週40時間以内とする法定労働時間では、業務形態に合わない場合、特定の期間の労働時間を短くする代わりに他の期間に法定労働時間を超えて働けるようにする制度です。

● 1週間単位の変形労働時間制

・労働者30人未満の小売業・旅館・料理店・飲食店において1週間の労働時間が40時間以内であれば、1日10時間まで労働が可能

● 1か月単位の変形労働時間制

・1か月のうちで繁閑の差がある場合、1か月以内の労働時間を平均して1週間の労働時間が40時間（労働者10人未満の商業、保健衛生業などでは44時間）以内であれば、特定の日及び週に法定労働時間を超えての労働が可能

● 1年単位の変形労働時間制

・季節的な繁閑の差がある場合、1年以内の対象期間の労働時間を平均して1週間の労働時間が40時間以内であれば、特定の日及び週に法定労働時間を超えての労働が可能

● フレックスタイム制

・清算期間（3か月以内の一定期間）の総労働時間を定めておき、各労働者は自らの裁量にてその範囲内で各日の始業時刻・終業時刻を決めることが可能

みなし労働時間制

出張先での業務や外回りの営業のように事業場の外で業務がなされ、労働時間の算定が難しい場合に、労働時間を当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす制度です。（携帯電話等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合などは適用できません。）

裁量労働制



業務の性質上、業務の進め方等を大幅に労働者の判断に任せる必要がある業務についても、みなし労働時間制の適用が可能な場合があります。これを裁量労働制と呼び、専門業務型裁量労働制（デザイナー、システムエンジニアなどの専門職）と企画業務型裁量労働制（企業の中核で企画・立案・調査・分析業務を行う一定範囲の者）の2種類があります。

※労使委員会とは…事業場において賃金、労働時間その他の労働条件に関する事項を調査審議して、使用者に対し意見を述べることを目的とする委員会です。委員会は労使同数で、労働者側委員は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者が指名した者にしなければなりません。

「労働時間」とは？

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

（労働時間に該当するか否かは、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務付けられたものといえるか否か等によって判断されます。）

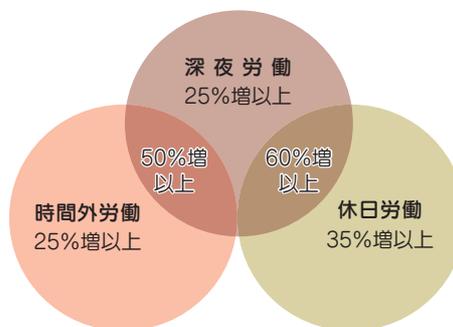
Q. 月末になると残業して欲しいと言われます。残業しなければいけませんか。また、残業したときの給料はどうなりますか。

A. 使用者が法定労働時間を超えて労働者を働かせるためには、時間外・休日労働に関する労使協定（通称「36協定」）を締結し、これを所轄の労働基準監督署へ届け出るほか、就業規則に定めることや労働契約締結時に明示することが必要です。実際の労働時間が法定労働時間を超える時間外労働については、割増賃金を支払わなければなりません。

● 割増賃金

法定労働時間を超えて残業した場合（時間外労働）や、午後10時から午前5時までの間に働いた場合（深夜労働）には25%以上の、法定休日に働いた場合（休日労働）には35%以上の割増賃金が支払われます。

なお、1か月について60時間を超える時間外労働をした場合は、その超えた時間についての割増は50%以上となります。ただし、労使協定の締結により、25%以上から50%以上に引き上げられた割増賃金の支払いの代わりに、有給の代替休暇を付与することも可能です。



注意

「所定外」と「法定外」

（1日の所定労働時間が7時間、時給1,000円の場合）



あらかじめ決められていた所定労働時間を超えて働いたから、必ず、割増賃金を受け取れるというわけではありません。法律上、割増賃金を受け取れるのは、法定労働時間を超えて働いた時間や法定休日に働いた時間に限られます。

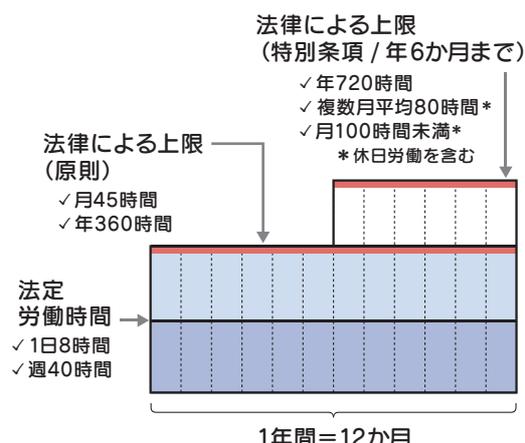
パートタイム労働者・有期雇用労働者の時間外労働については、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとされています。（パートタイム労働指針第3の1）

派遣労働者については、時間外労働や休日労働について派遣契約に明示されている場合、派遣元（派遣会社）の時間外・休日労働に関する協定の範囲で派遣先から残業を命じられることがあります。

時間外労働の上限規制

- 時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - ・ 年720時間以内
 - ・ 複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
 - ・ 月100時間未満（休日労働を含む）
 を超えることはできません。
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

※自動車運転の業務や医師については、上記と異なる上限が定められています。



労働者の安全・健康への配慮、快適な職場環境づくりのために

事業主は、職場環境や労働条件の改善、向上を図り、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければなりません。

健康診断の実施

(労働安全衛生法第66条)

- 労働者を雇い入れたとき…雇い入れ時の健康診断
- 常時使用する労働者には…定期健康診断
ストレスチェック
(従業員50人未満の事業場は当面努力義務)
- 危険有害業務の従事者には…特殊健康診断
- 長時間労働者や高ストレス者からの申し出があれば
…医師による面接指導 など

メンタルヘルス対策

事業主には、ストレスチェック以外にも、「心の健康づくり計画」の策定や研修の実施等、メンタルヘルス対策に取り組むことが求められています。

[メンタルヘルスについてもっと詳しく](#) 総合情報サイト「こころの耳」(厚生労働省)

「働き方改革」 とは

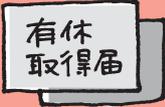
「働き方」は「暮らし方」そのものであり、誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会を目指す改革です。

少子高齢化、生産性向上の低迷といった我が国が抱える課題を解決し、経済を再生するためには、誰もがその能力を最大限発揮できる社会を作ることが必要であり、多様で柔軟な働き方が選択できる社会とすることが重要です。

テレワークとは？

テレワークとは「情報通信技術 (ICT=Information and Communication Technology) を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことで、働く場所で分けると、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務があります。

Q. パートや契約社員は、年次有給休暇を取得することができますか？



A. 所定労働日の8割以上出勤していれば、継続勤務年数や所定労働日数等に
 応じて年次有給休暇が与えられます。(労働基準法第39条)
 ● なお、有期雇用契約を繰り返している場合の勤務は継続しているものとします。

派遣労働者についても派遣元との雇用関係が6か月以上継続し(短期契約を更新して6
 か月以上継続勤務するようになった場合を含む)、全労働日数の8割以上出勤していれば、
 有給休暇が付与されます。

● 1週間の所定労働時間が30時間以上または所定労働日数が5日以上の労働者

継続勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

● 1週間の所定労働時間が30時間未満かつ所定労働日数が4日以下の労働者

短時間勤務のパートタイム労働者には、1週間または1年間の所定労働日数に応じて、次のとお
 り年次有給休暇が比例付与されます。

週の所定 労働日数	年間所定 労働日数※	継続勤務年数							
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上	
付 与 日 数	4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48~ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

Q. 年次有給休暇はいつでも取れるの？

A. 原則として、事前に申し出た上で、希望した時季に取得できます。
 ● ただし、仕事の正常な運営に支障が生じる場合、時季の変更を求めら
 れることがあります。

年5日の年次有給休暇の確実な取得

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者(管理職・パートタイマーを含む)です。なお、繰越日
 数は付与日数に含めません。
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して
 与える必要があります。なお、時間単位の年次有給休暇は使用者による時季指定の対象とならず、労働者自ら
 が取得した場合にもその時間分を5日から控除することはできません。
- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定はできません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、5年間(当分の間は3年)保存しなければなりません。

Q. ある企業の求人に応募するため、直接採用担当者に電話連絡したところ、その職種には女性はおらず、女性には無理な業務である、応募するだけ無駄だと言われました。



A. 募集や採用の基準は、基本的に事業主が決めることができますが、女性又は男性を採用しないという方針で、募集・採用の対象を一方の性別に限定することは、禁止されています。

● 性別による差別の禁止

男女雇用機会均等法では、募集・採用・配置・昇進・降格・教育訓練・一定範囲の福利厚生・職種・雇用形態の変更・解雇・退職・定年といった、雇用の場における男女差別を禁止しています。(男女雇用機会均等法第5～7条)

ただし、指針により例外があります。

Q. 産前・産後休業、育児休業を取得して、復帰後に育児短時間勤務をしているのですが、同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に辛い思いをしています。

A. 事業主は、妊娠・出産や育児休業・介護休業等に関する上司や同僚からの言動により、妊娠・出産等した女性労働者や育児休業の申出・取得者等が就業環境を害されることがないように、職場でのハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

(男女雇用機会均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条)

「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」には「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

1 「制度等の利用への嫌がらせ型」

⇒男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が対象とする制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

〈例えば…〉

- ・ 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に「あなたばかり座って仕事をしてくれない！」と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事が手につかない。
- ・ 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休をとるなんてあり得ない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

2 「状態への嫌がらせ型」

⇒女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

〈例えば…〉

- ・ 先輩から「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言われ、就業意欲が低下している。
- ・ 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

職場でのハラスメントの防止措置の対象となる「労働者」は、正社員だけでなく、パートタイム労働者、契約社員などのいわゆる非正規労働者を含むすべての労働者です。

また、派遣労働者については、派遣元事業主・派遣先事業主の両方が措置を行う必要があります。

Q. パートでも育児休業や介護休業は取得できますか。

A. 育児休業や介護休業は、男女問わず、労働時間が短いパート労働者や派遣労働者であっても、取得できます。休業以外の制度は、契約期間の定めの有無とは関係なく利用できます。
(労使協定※の締結内容により、利用できない場合があります。)

※P9を参照



● 育児休業

労働者は、事業主に書面等により申し出をすれば、子が1歳に達する日まで取得できます(男女は問いません)。父母ともに育児休業を取得する場合には子が1歳2か月までの間に父母それぞれが1年間育児休業を取得できます。さらに、保育園等に入所できない場合などは1歳6か月まで、それでもまだ入所できない場合などは2歳まで育児休業を取得することができます(母と父で交代取得も可)。(育児・介護休業法第5～9条)

【男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み】

(2022年10月1日施行)

	産後パパ育児(育休とは別に取得可能)	育児休業制度
対象期間取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期間	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能
休業中の就業	労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能※2	原則就業不可

※1 雇用環境の整備等について育児・介護休業法を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる。

※2 労使協定で定めている場合に限る。

取得要件

期間を定めて雇用される労働者は、申し出時点で次の要件に該当すれば、取得できます。

子が1歳6か月(再延長の場合は2歳)に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合は更新後の契約)が満了することが明らかでないこと
(ただし、労使協定の定めによっては、育児休業を取得できない場合があります。)

● 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する男女労働者は事業主に申し出ることにより子が1人であれば年に5日まで、子が2人以上であれば年に10日まで、病気・けがをした子の看護や、予防接種及び健康診断のために休暇を取得することができます。なお、子の看護休暇は1日単位又は時間単位で取得することができます。(ただし労使協定の定めによっては、看護休暇を取得できない場合があります。)
※2025年4月から対象となる子の範囲が小学校3年生修了までに延長されます。

● 介護休業

一定の要介護状態の家族がいる男女労働者は、事業主に書面等により申し出をすれば、対象家族*1人につき通算93日まで、3回を限度として介護休業を分割取得できます。(育児・介護休業法第11～15条)
*介護休業の対象家族:配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

取得要件

期間を定めて雇用される労働者は、申し出時点で次の要件に該当すれば、取得できます。

介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)が満了することが明らかでないこと。
(ただし、労使協定の定めによっては、介護休業を取得できない場合があります。)

● 介護休暇

一定の要介護状態にある家族の介護や世話をを行う男女労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態の家族が1人であれば年に5日まで、2人であれば年に10日まで、介護休暇を取得することができます。

なお、介護休暇は1日単位又は時間単位で取得することができます。(ただし労使協定の定めによっては、介護休暇を取得できない場合があります。)

休業したときの給与について

出産のため 休んだら

出産のため会社を休み、賃金の一部もしくは全額支払われなかった場合、健康保険から、産前産後休業期間は出産手当金が支給されます。また、分娩したときには出産育児一時金が健康保険から支給されます。
※産前・産後休業期間中は、健康保険・厚生年金保険の保険料は免除されます。

育児休業を 取得したら

- **出生時育児休業給付金**
子の出生後8週間以内に28日の期間を定め、産後パパ育休を取得した場合に休業開始前賃金の67%相当額が雇用保険から支給されます。
- **出生後休業支援給付金**
男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額が子ども・子育て支援金(仮称)から支給されます。(2025年4月施行)
- **育児休業給付金**
原則1歳未満の子を養育するために、育児休業を取得した場合に育児休業開始から180日間までは休業開始前賃金の67%相当額、181日以降は50%相当額が雇用保険から支給されます。
※出生時育児休業給付金の支給日数は、支給率67%の180日に通算されます。
- **育児時短就業給付金**
被保険者が2歳未満の子を養育するために、時短就業した場合に支給対象月に支払われた賃金額の10%が子ども・子育て支援金(仮称)から支給されます。(2025年4月施行)
(※) 休業開始日前2年間に賃金支給基礎日数が11日以上又は賃金支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある月が12か月以上あることが必要です。
(※) 育児休業期間中は、健康保険・厚生年金保険の保険料は免除されます。

介護休業を 取得したら

要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、最長3か月間、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。
(※) 介護休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上又は賃金支払の基礎となった時間数が80時間以上ある月が12か月以上あることが必要です。)

工作中・通勤中の ケガや病気で 休むことになったら

工作中・通勤中のケガや病気による療養のため労働することができない場合、賃金を受けない日の第4日目からは労災保険による休業(補償)給付が受けられます。(労働者災害補償保険法第14条、第22条の2)
また、工作中の場合、賃金を受けない最初の3日間の休業は(平均賃金)[※]の6割以上を事業主が補償しなければなりません。(労働基準法第76条)

上記以外の ケガや病気で 休むことになったら

ケガや病気のため、労働することができず、会社を休んだ日が連続して3日間あったうえで、4日目以降、休んだ日に対して健康保険から傷病手当金が支給されます。ただし、休んだ期間について事業主から傷病手当金の額より多い報酬額の支給を受けた場合には、傷病手当金は支給されません。

会社が休業したら

使用者の都合で労働者を休業させた場合は、(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。(労働基準法第26条)

※平均賃金については、P21を参照ください。

9 - 社会保険制度

社会保険制度とは、労働者及び事業主の保険料負担と国庫負担（国庫補助）により、ケガ、病気、失業、老後の生活などに備え助け合う制度です。この制度には、**労働保険（労災保険、雇用保険）**と**社会保険（厚生年金保険、健康保険）**があります。

● 労災保険（労働者災害補償保険）

労働者が仕事や通勤途中でケガや病気にかかった場合や、傷病のため障害が残ったり、死亡した場合に保険給付を行います。

● 雇用保険

労働者が失業した場合、求職活動中の生活の安定と就職の促進のために必要な保険給付を行うほか、労働者が職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行います。また、育児・介護休業を取得した場合などに給付が行われます。

● 厚生年金保険

労働者が老齢等の受給要件を満たした場合や、病気やケガにより障害が残ったり死亡した場合などに、本人や残された家族に年金や一時金を支給します。

● 健康保険

労働者やその被扶養者である家族が、仕事以外の日常生活において病気になった場合や負傷した場合などに、必要な医療給付や手当金を支給します。

Q. アルバイト中にハシゴを踏み外して骨折してしまいました。治るまで仕事ができません。収入がなく、困ってます。

A. ● 仕事が原因であるケガについては、治療費は労災保険で支払われます。また、働けないと認められ、賃金を受けられない場合は、平均賃金の8割相当の保険給付が受けられます。

労災保険はアルバイトや派遣社員も含め、雇用されて賃金が支払われる労働者に適用されます。労災保険には業務災害と複数業務要因災害、通勤災害があります。また、保険給付されるかどうかは、その内容を審査して労働基準監督署長が判断します。

業務災害

工作中や作業の準備行為、後始末行為、休憩時間中であっても、事業主の支配下にある場合に起きた（私的な行為を除く。）災害や仕事が原因で疾病にかかった場合

複数業務要因災害

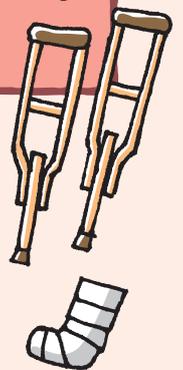
複数事業労働者の2以上の事業の業務を要因とする場合
2以上の事業における業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して複数業務要因災害として労災認定されます。なお、対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

通勤災害

通勤途中に起きた災害の場合
ただし、通勤途中に通勤とは無関係な目的のために通勤経路から外れた場合などは通勤災害と認められません。

※複数事業労働者とは、傷病等が生じた時点において、事業主が同一ではない複数の事業主に同時に使用されている労働者をいいます。

※複数事業労働者の場合、休業をした場合等の給付額はすべての勤務先の賃金額を基に決まります。



Q. 労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険は誰でも加入できるの？

A. 各制度に加入要件があります。その要件を満たせば、会社や労働者の意思にかかわらず、加入することになります。

加入要件・保険料の負担

● 労災保険（労働者災害補償保険）

要件

原則として、1人でも労働者を使用する事業場に強制的に適用され、そこで働くすべての労働者は、労災保険による補償を受けることができます。（労働者5人未満の個人経営の農林水産業は任意加入です。）

保険料

保険料は使用者が全額負担します。

● 雇用保険

要件

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上
- ② 31日以上引き続き雇用されることが見込まれるの2つの要件を満たす場合、被保険者となります。
※31日以上の見込みとは…
31日以上雇用が継続しないことが明確である場合を除き、この要件に該当します。

保険料

労働者と使用者が一定割合で負担します。

雇用保険マルチジョブホルダー制度

次の①～③の条件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者になることができる制度です。

- ① 複数事業所に雇用される65歳以上の労働者
- ② 2つの事業所の合計した1週間の所定労働時間が20時間以上（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満であること）
- ③ 2つの事業所それぞれで31日以上引き続き雇用されることが見込まれる

● 厚生年金保険・健康保険

要件

事業所が強制事業所（すべての法人事業所や常時5人以上の従業員を使用する個人事業所（農林水産業・サービス業等除く））や、認可を受けた任意事業所に使用される場合、被保険者になります。

但し、臨時に使用される者で、日々雇入れられる者、2か月以内の期間を定めて使用される者などは、一部適用除外となります。

短時間労働者は、以下の1又は2の要件をすべて満たす場合、厚生年金保険（70歳以上除く）、健康保険（75歳以上除く）の被保険者となります。

- 1 ①雇用期間が2か月を超える、②1週間の所定労働時間が正社員の4分の3以上、
③1か月の所定労働日数が正社員の4分の3以上
- 2 ①特定適用事業所（従業員101人以上の企業等）に勤務している*、②週の所定労働時間が20時間以上、③雇用期間が2か月を超えて見込まれる（通常の被保険者と同じ）、
④賃金の月額が8.8万円以上、⑤学生ではない

<※2024年10月から社会保険の適用範囲が拡大されています>

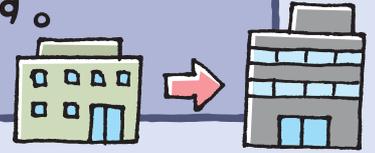
「特定適用事業所」の要件：従業員数51～100人の事業所が新たに対象となりました。
・日々雇用される労働者のケースや勤務先が特定適用事業所に該当するかどうかなど、詳しくは年金事務所へおたずねください。

保険料

労働者と使用者が折半で負担します。
要件に該当しない場合は、国民健康保険及び国民年金の被保険者になります。

退職とは、労働者の意思や使用者との合意に基づいて労働契約を終了させることをいいます。一方、解雇とは、使用者の意思で労働契約を一方向的に終了させることをいいます。これは、労働者の同意を必要としません。

Q. 転職が決まり、今の会社を辞めようと思います。直ちに辞めることができますか。



A. 使用者が認めれば、直ちに退職することができます。民法上は、退職の申し出から2週間経過後に退職が成立しますが、就業規則等で別段の定めをしている場合があります。トラブル防止のため、まず、就業規則を確認しましょう。

退職申出の時期については、民法の規定では原則として退職日の2週間前となっていますが、就業規則でそれより前の退職申出を求めている会社もあります。退職の申し出は口頭での申し出でも有効ですが、できるだけ「退職届」などの書面で明確に意思表示した方がよいでしょう。

Q. 労働契約期間の途中ですが、自己都合で退職できますか。

A. やむを得ない事由があれば、労働契約期間の途中でも退職できます。しかし、契約解除の事由が、労働者の過失によって生じた場合や、理由もなく勝手に辞めた場合は、損害賠償を請求される場合があります。

1年を超える契約期間を定めた有期契約労働者は、一定の場合を除き、契約期間の初日から1年を経過した日以降はいつでも退職することができます。(労働基準法附則第137条)

また、あらかじめ明示された労働条件と、実際の労働条件が違うときは、いつでも退職することができます。(労働基準法第15条第2項)

Q. 10年以上勤めていた会社を退職したのですが、退職金はもらえますか？



A. 定期的に支払われる賃金とは異なり、退職金は支給しなければならないという法的な義務付けはありません。しかし、就業規則・退職金規程、労働契約に支給規定が定められているなど支払い根拠がある場合は、受け取ることができます。

会社が倒産したら、賃金や退職金は支払われないの？

未払賃金立替払制度

企業倒産等により賃金が未払いになった労働者に対して、独立行政法人労働者健康安全機構が、会社に代わり賃金の一部を立替払いする制度を実施しています。事実上の倒産の場合、労働者が労働基準監督署で立替払いの認定申請をし、法律上の倒産の場合、破産管財人等が未払賃金額の証明をすることとなります。

立替払の対象となる賃金は、労働者が退職した日の6か月前から立替払請求の前日までに支払期日が到来している定期賃金及び退職手当のうち、未払賃金総額の8割です。上限額は退職時の年齢によって決まっています。

11 - 退職したときの手續

退職することになった場合には、雇用保険や健康保険、年金の手續きを自分で行うこととなります。

雇用保険

会社から渡された離職票やマイナンバーカード(ない場合は、マイナンバーが確認できる書類及び身元確認書類)を持参し、原則住所を管轄するハローワークで求職活動の申し込みをします。



●失業等給付を受ける

- 支給要件 ①離職日以前2年間に賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月、または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月が12か月以上(倒産・解雇による離職の場合や、期間の定めのある労働契約期間が満了し、更新を希望したにもかかわらず更新されなかった場合などは、離職日以前1年間に6か月以上。高年齢被保険者(離職日年齢が65歳以上)、短期特例被保険者(季節的雇用)の場合は、離職日以前1年間に6か月以上。)であること
- ②ハローワークで求職の申し込みを行い、就職する意思・能力があるにもかかわらず、就職できない「失業」の状態にあること

支給額 離職前の賃金を基準として決定されます。年齢・勤続年数、離職理由、障害の有無に応じて給付日数(90日~360日)が定まります。高年齢被保険者及び短期特例被保険者の方は、一時金(30日~50日)となります。自己都合退職の場合は2か月*(5年間に2回の離職まで)、懲戒解雇の場合は3か月の給付制限があります。失業給付を受給できる期間を過ぎると、失業給付を受けられなくなります。

*2025年4月から自己都合退職の場合は1か月の給付制限になります(5年間に2回の離職まで)。

健康保険 退職後は、いずれかの医療保険に加入することになります。

●退職前に加入していた健康保険に継続加入(任意継続)する

退職日までに被保険者期間が継続して2か月以上ある場合、退職日の翌日から20日以内に住所地の協会けんぽ又は加入していた健康保険組合で任意継続の手續きをすれば、2年間は個人で被保険者になることができます。

●国民健康保険に加入する

退職した会社で加入していた健康保険の資格喪失証明書などを持参し、住所地の市町村で手續きを行います。(退職前に加入していた健康保険の喪失日にさかのぼって加入します。)

※倒産、解雇、雇止めによる離職者のうち、一定の要件をみたす者について、申請により保険料が軽減されます。住所地の市町村に確認下さい。

●健康保険に加入している家族の被扶養者となる

年収が130万円未満(60歳以上の者または障害者の場合は180万円未満)で、生計を維持している家族の年収の半分未満である場合は、その家族の健康保険の被扶養者となることができます。家族の勤務先で、扶養の手續きをします。

※雇用保険の失業等給付を受給している期間は、健康保険の被扶養者からはずれる場合があります。この期間は国民健康保険に加入します。

国民年金 厚生年金保険被保険者が退職した場合、国民年金に加入します(20歳以上60歳未満の者)。

●国民年金第1号被保険者となる

厚生年金保険の資格喪失日を証明する書類(離職票など)と基礎年金番号が確認できる書類またはマイナンバーカード(ない場合は、マイナンバーが確認できる書類及び身元確認書類)を持参し、住所地の市町村で手續きします。

※失業等により国民年金保険料の納付が困難な場合、申請により保険料納付が特例免除又は軽減される制度があります。住所地の市町村に確認下さい。

●配偶者の被扶養者(国民年金第3号被保険者)となる

配偶者が厚生年金保険や共済組合に加入する国民年金の第2号被保険者であり、要件*を満たす場合は、国民年金第3号被保険者として、国民年金に加入します。この場合、配偶者の勤務先で手續きをします(保険料負担はありません)。

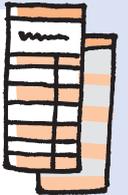
※要件は、健康保険の被扶養者となる場合と同様です。また、雇用保険の失業等給付を受給している期間は、第3号被保険者からはずれ、第1号被保険者となる場合があります。この期間は国民年金の保険料負担があります。

Q. パートタイムで働いて2年以上になりますが、突然、来週から来なくてよいと言われました。パートは簡単に解雇されるのですか。

A. パート、正社員にかかわらず、使用者は労働者を解雇するには、客観的な合理的理由が必要で、このような理由がなく、社会通念上相当と認められない場合は、解雇権の濫用として無効になります。(労働契約法第16条)

● **整理解雇** 整理解雇の有効性を判断する基準として、多くの裁判例において次の4つの要素を総合的に考慮しています。

- ①人員削減の必要性 整理解雇が、不況・経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいていること
- ②解雇回避の努力 配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のために努力したこと
- ③人選の合理性 整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的でその運用も公正であること
- ④解雇手続きの妥当性 労働組合または労働者に対して、整理解雇について納得を得るために説明を行うこと



● **解雇の禁止** 次に該当する解雇は禁止されています。

- ・仕事上のケガや病気、産前産後休業期間及びその復帰後30日以内の解雇(労働基準法第19条)
- ・国籍、社会的身分、信条を理由とする解雇(労働基準法第3条)
- ・使用者の法令違反の事実を労働基準監督署に訴えたことを理由とする解雇(労働基準法第104条第2項)
- ・労働組合に入ったり活動したりしたことを理由とする解雇(労働組合法第7条第1号)
- ・女性が結婚・妊娠・出産したこと、産前産後の休業をとったことを理由とする解雇(男女雇用機会均等法第9条)
- ・育児休業、介護休業等の申し出をしたことや取ったことを理由とする解雇(育児・介護休業法第10条、16条等)
- ・労働者が個別労働関係紛争の援助を求めたことを理由とする解雇(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条など)
- ・内部告発を理由とする解雇(公益通報者保護法第3条)

● **解雇予告**

使用者が労働者を解雇しようとする場合には、合理的な理由があっても、少なくとも30日前に解雇の予告をするか、予告しない場合は解雇予告手当(平均賃金の30日分以上)を労働者に支払わなければなりません。(労働基準法第20条)なお、平均賃金を何日分か払った場合には、その日数分だけ予告期間が短縮されます。試用期間中で14日以内の者や日々雇い入れられる者、2か月以内の有期契約労働者などは適用除外となります。(労働基準法第21条)

また、解雇予告、雇止めの予告後、労働者は使用者に対し解雇・雇止めの理由について証明書(解雇事由証明書)を請求することができます。

平均賃金 原則、算定すべき事由が発生した日以前3か月間に支払われた賃金の総支給額を、その期間の総日数(暦日数)で割った金額です。(労働基準法第12条)

Q. 会社から「できれば、辞めてもらえないか」と言われました。これは解雇ということでしょうか。

A. 使用者が一方的に労働契約を打ち切ることを解雇といいます。上記のような場合、使用者が労働者に退職を勧める「退職勧奨」と考えられますが、このような使用者の勧奨に応じると合意退職となります。辞める意思がなければ、応じない旨を明確に意思表示しましょう。

Q. 有期労働契約期間の途中なのに、「経営状況が悪いから辞めてくれ」と言われました。辞めなければならないのでしょうか。

A. 原則、有期労働契約期間途中の解雇はできません。辞める意思がなければ、応じない旨を明確に意思表示しましょう。使用者は期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができません。(労働契約法第17条第1項)

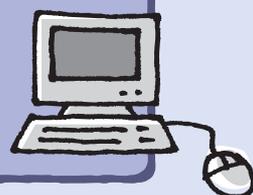
労働者派遣契約の中途解除についても、派遣労働者の雇用の安定を図るため、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」(厚生労働省告示)が定められています。

－労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置－

派遣労働者の雇用主は派遣元(派遣会社)であり、解雇することができるのは派遣先ではなく直接雇用関係のある派遣元です。派遣契約と雇用契約は別契約です。派遣契約が途中解除されても派遣労働者と派遣会社とは雇用期間満了まで雇用契約は継続しています。

派遣契約が中途解除された場合は、派遣元(派遣会社)は、派遣労働者の新たな就業機会の確保に努力することが求められます。次の派遣先がなく、派遣労働者を休業させる場合は、休業期間中について、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。(労働基準法第26条)

Q. 1年契約の契約社員で約4年働いています。次回の契約も更新されるものと思っていましたが、契約期間満了前日に「更新しない」と通知されてしまいました。



A. 契約更新を繰返し、一定期間雇用を継続した場合には、解雇と同様、正当な理由と手続きが必要になります。また、労働者が有期労働契約の更新を申し込んだ場合で、一定の要件を満たしたときは、「雇止め」は認められません。(労働契約法第19条)

「雇止め」をめぐるトラブル防止や解決を図るため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(厚生労働省告示)が定められています。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

- 雇止めの予告 使用者は、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続している有期労働契約(あらかじめ、契約の更新をしない旨を明示されている場合は除きます。)を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに予告しなければなりません。
- 雇止め理由の明示 使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なく交付しなければなりません。また、「更新しない理由」は契約期間満了とは別の理由とすることが必要です。
- 契約期間についての配慮 使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできるだけ長くするよう努めなければなりません。

「雇止め」って？

期間の定めのある労働契約の期間満了時に、使用者の意思により契約更新されないことを「雇止め」といいます。

職場でのあらゆるハラスメントを防止するために

職場におけるハラスメントは、社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。誰もが、いきいきと能力を発揮できる職場を創ることが重要です。

① セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（対価型セクシュアルハラスメント）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（環境型セクシュアルハラスメント）があります。

② 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が対象とする制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（制度等の利用への嫌がらせ型）と、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの（状態への嫌がらせ型）があります。
※詳しくはP14をご覧ください。

③ パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすものをいい、代表的な言動の種類としては大きく分けて以下の6類型に分類されます。
(1) 身体的な攻撃 (2) 精神的な攻撃 (3) 人間関係からの切り離し (4) 過大な要求 (5) 過小な要求 (6) 個の侵害

④ カスタマーハラスメント

職場におけるカスタマーハラスメントとは、顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるものをいいます。

セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。（男女雇用機会均等法第11条、第11条の3、育児・介護休業法第25条）
また、パワーハラスメントについても、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。（労働施策総合推進法第30条の2）

ハラスメントについてもっと詳しく ▶ 総合情報サイト「あかるい職場応援団」（厚生労働省）

事業主が講ずべき防止対策

1 ハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化、周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

2 ハラスメントに係る相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

3 ハラスメントに関する事案が生じた場合の事実関係の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

注1:事実確認ができた場合 注2:事実確認できなかった場合も同様

4 相談者等のプライバシー保護のための措置、相談したこと等を理由に不利益な取扱いを行わない旨の明確化・周知

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

注3:性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

14- 第三者機関によるトラブル解決支援

● 個別労働紛争解決のための「あっせん」制度

公平・迅速・無料・秘密厳守 の制度で、1~2ヶ月程度での解決を目指します。

個々の労働者と事業主の間で発生した労働条件等のトラブル（個別労働紛争）について、当事者同士での解決が困難な場合に、公的機関が解決をお手伝いします。

このうち、あっせんは、当事者（労働者・事業主）からの申出を受けて、労働問題に関して経験豊かなあっせん（委）員が当事者双方の主張を聞き、合意点を探り、双方の歩み寄りによる解決をお手伝いする制度です。利用できる方は、富山県内に所在する事業所の労働者及び事業主です。正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パート、アルバイトの方も利用できます。

【例えば…】

- 解雇されたが、納得できない。
- 賃金を一方的に減らされた。
- 職場で同僚から嫌がらせを受けている。
- やむを得ない事情で従業員に配転命令を出したが、拒否されている。

【あっせんの対象とならない紛争】

- 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- 募集・採用に関する紛争
- 裁判で係争中である、又は確定判決が出ているなど、他の制度において取り扱われている紛争
- 労働組合と事業主の間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争

あっせんの申出（申請）は、富山県労働委員会又は富山労働局に対して行うことができます。また、個別労働紛争の解決制度として、裁判所の労働審判があります。

	富山県労働委員会の あっせん	富山労働局のあっせん	<参考> 富山地方裁判所の労働審判
申出（申請）者	労働者、事業主（使用者）、 労使双方	労働者、事業主（使用者）、 労使双方	労働者、事業主（使用者）
実施体制	労働者・使用者・公益の立場を 代表する3者構成	紛争調整委員 （弁護士等）1名	労働審判官（裁判官）1名、 労働審判員2名
費用	無料	無料	有料
公開の有無	非公開	非公開	非公開
手続参加への 強制力	なし	なし	不出頭には過料制裁
実施回数	1~複数回	原則1回	原則3回以内
合意内容の効力	民法上の和解契約	民法上の和解契約	裁判上の和解と同じ効力

● 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度及び調停

労働者と事業主間のトラブルの解決のために、公平・中立な立場から問題解決に必要な助言・指導・勧告及び調停を行います。

【対象となる紛争】

- セクシャルハラスメント、婚姻、妊娠・出産・育児休業等を理由とした不利益取扱い、妊娠・出産・育児休業等のハラスメント、パワーハラスメント
- 育児・介護休業等のトラブル
- 正社員と正社員と同視すべきパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差

【相談窓口】 富山労働局雇用環境・均等室（※P25を参照）



15-相談窓口



受付時間、予約の有無等については各機関にお問合せ下さい。

賃金、労働時間、解雇、安全衛生、労働基準関係法令に関する相談

富山労働基準監督署	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎2階	TEL 076-432-9141
高岡労働基準監督署	高岡市中川本町10-21 高岡法務合同庁舎2階	TEL 0766-23-6446
魚津労働基準監督署	魚津市新金屋1-12-31 魚津合同庁舎4階	TEL 0765-22-0579
砺波労働基準監督署	砺波市広上町5-3	TEL 0763-32-3323
労災保険相談ダイヤル	—	TEL 0570-006031

※労働基準監督署では労働条件や安全衛生、労災保険関係等に関する相談について、チャットボットにより24時間対応しています。

求人・求職、雇用保険についての相談、職業訓練に関する相談

富山公共職業安定所	富山市奥田新町45	TEL 076-431-8609
高岡公共職業安定所	高岡市向野町3-43-4	TEL 0766-21-1515
魚津公共職業安定所	魚津市新金屋1-12-31 魚津合同庁舎1階	TEL 0765-24-0365
砺波公共職業安定所	砺波市太郎丸1-2-5	TEL 0763-32-2914
砺波公共職業安定所 小矢部出張所	小矢部市綾子5185	TEL 0766-67-0310
滑川公共職業安定所	滑川市辰野11-6	TEL 076-475-0324
氷見公共職業安定所	氷見市朝日丘9-17	TEL 0766-74-0445

※ハローワークでは一般的なお問い合わせについて、チャットボットにより24時間対応しています。

派遣労働に関する相談

富山労働局職業安定部 需給調整事業室	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎6階	TEL 076-432-2718
--------------------	-------------------------	------------------

ハラスメント、男女雇用機会均等、育児・介護休業、非正規雇用労働者の待遇に関する相談

富山労働局雇用環境・均等室	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	TEL 076-432-2740
---------------	-------------------------	------------------

職業に関する相談と職業紹介

富山わかものハローワーク	富山市湊入船町9-1 とやま自遊館2階	TEL 076-433-1661
富山新卒応援ハローワーク	富山市湊入船町6-7 サンフォルテ2階	TEL 076-444-8305
ハローワーク富山 マザーズコーナー	富山市湊入船町6-7 サンフォルテ2階	TEL 076-461-8617
ハローワーク高岡 マザーズコーナー	高岡市向野町3-43-4 ハローワーク高岡2階	TEL 0766-21-1515

若者・女性・高齢者等の就職支援 富山県人材活躍推進センター

富山県若者就業支援センター（ヤングジョブとやま）	富山市入船町9-1 とやま自遊館2階	TEL 076-445-1996
富山地域若者サポートステーション	富山市入船町9-1 とやま自遊館2階	TEL 076-445-1998
新卒特別支援デスク	富山市入船町9-1 とやま自遊館2階	TEL 076-411-9154
とやまシニア専門人材バンク	富山市入船町9-1 とやま自遊館2階	TEL 076-444-4289
女性就業支援センター	富山市入船町6-7 サンフォルテ2階	TEL 076-432-4588

就業に必要な技能の習得、職業能力開発に関する相談・問合せ

ポリテクセンター 富山	高岡市八ヶ55	TEL 0766-22-2738
富山県技術専門学院 本校	富山市向新庄町1-14-48	TEL 076-451-8802
富山県技術専門学院 新川センター	黒部市三日市10	TEL 0765-52-0251
富山県技術専門学院 砺波センター	南砺市寺家301-1	TEL 0763-22-3152
砺波まなび交流館	砺波市栄町717	TEL 0763-33-1115
富山市職業訓練センター	富山市向新庄町1-14-40	TEL 076-451-7500
富山県労働政策課	富山市新総曲輪1-7	TEL 076-444-3259

法的トラブルに関する相談

日本司法支援センター（法テラス）富山	富山市長柄町3-4-1	TEL 050-3383-5480
日本司法支援センター（法テラス）魚津	魚津市釈迦堂1-12-18 魚津商工会議所ビル5階	TEL 050-3383-0030
富山県弁護士会	富山市長柄町3-4-1	TEL 076-421-4811
富山県弁護士会 高岡事務局	高岡市中川本町16-6 古城ビル1階	TEL 0766-22-0765

心の健康についての相談

心の健康センター	富山市蜷川459-1	TEL 076-428-1511
富山産業保健総合支援センター	富山市牛島新町5-5インテックビル	TEL 076-444-6866
富山地域産業保健センター	富山市経堂4-1-36 富山市医師会健康管理センター内	TEL 076-425-6114
高岡地域産業保健センター	高岡市下関町4-56 高岡市医師会内	TEL 0766-25-7060
魚津地域産業保健センター	魚津市本町1-4-27 魚津市医師会内	TEL 0765-22-0318
砺波地域産業保健センター	砺波市幸町6-4 砺波医師会内	TEL 0763-33-7715

年金、健康保険（資格・保険料等）に関する相談・手続き

富山年金事務所	富山市牛島新町7-1	TEL 076-441-3926
高岡年金事務所	高岡市中川園町11-20	TEL 0766-21-4180
魚津年金事務所	魚津市本江1683-7	TEL 0765-24-5153
砺波年金事務所	砺波市豊町2-2-12	TEL 0763-33-1725

健康保険（給付・任意継続）に関する相談・手続き

全国健康保険協会 （協会けんぽ）富山支部	富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま6階	TEL 076-431-6155
-------------------------	---------------------------	------------------

※健康保険組合に加入中の方は、現在加入している健康保険組合へお問い合わせください。

離職者が利用できる融資制度に関する相談

北陸労働金庫の各支店	富山市本町4-14（富山支店）	TEL 076-432-9911（富山支店）
（社福）富山県社会福祉協議会	富山市安住町5-21 富山県総合福祉会館（サンシップとやま）内	TEL 076-432-2960

労働条件や労使関係など労働問題全般の相談

富山労働局総合労働相談コーナー	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	TEL 076-432-2740
富山総合労働相談コーナー	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎2階	TEL 076-415-8733
高岡総合労働相談コーナー	高岡市中川本町10-21 高岡法務合同庁舎2階	TEL 0766-23-6480
魚津総合労働相談コーナー	魚津市新金屋1-12-31 魚津合同庁舎4階	TEL 0765-22-0579
砺波総合労働相談コーナー	砺波市広上町5-3	TEL 0763-32-3323
富山県労働政策課(労働相談ダイヤル)	富山市新総曲輪1-7 東別館2階	TEL 076-444-9000
富山県労働委員会	富山市舟橋北町4-19 富山県森林水産会館5階	TEL 076-444-2172
富山県社会保険労務士会 総合労働相談所	富山市総曲輪2-1-3 富山商工会議所ビル7階	TEL 076-413-4801

富山県 労働委員会

■ 労働相談

労働問題全般について、面談・電話・メール*で労働相談を受け付けています。相談は無料です。秘密は厳守いたします。

※面談を希望される場合は、事前にご予約ください。

※メールでの相談は県HP「お問い合わせフォーム」からお願いいたします。

■ 個別労働関係紛争のあっせん

労働関係のトラブルで自主解決が困難な場合に、当委員会が中立・公正の立場から労使の間に入って解決のお手伝いをする「あっせん」を行っています。

相談受付

毎週月曜日～金曜日（祝日・年末年始除く）
午前8時30分～午後5時15分

富山県労働委員会

富山市舟橋北町4-19
富山県森林水産会館5階

TEL.076-444-2172

県の労働相談

賃金、労働時間、解雇など労働問題全般について、面談・電話・メールにて労働相談を受け付けています。相談は無料です。秘密は厳守いたしますので、どなたでもお気軽にご利用ください。

県労働相談
ダイヤル

TEL.076-444-9000

毎週月曜日～金曜日
（祝日・年末年始除く）
午前9時～午後5時

E-mail

roudousoudan@esp.pref.toyama.lg.jp

※弁護士による特別労働相談や県西部（高岡）での労働相談も行っています。（要予約）
県労働相談ダイヤルへお申し込み下さい。

※メールの場合、相談受付から回答まで10日程度を要しますので、あらかじめご了承ください。

※本冊子で説明している法律・制度などは2024年10月現在のものです。