

労働法 ハンドブック



川越市

令和 6 年11 月発行版

◆ はじめに

このハンドブックは、働く上で必要となる基本的な情報を紹介するものです。

実際に社会生活を送っていると、予想していなかった問題に直面し、自分で解決しなくてはいけないことがでてきます。

「就職する前に聞いていた労働契約の内容と違う」「遅くまで残業したのに時間外手当が支払われていない」「体調が悪いのに休ませてくれない」など、働いているうちに疑問を感じることもあるかもしれません。

このような問題に直面した時には、働く人を守る「労働法」の知識が必要になります。

働く上で困ったときは、ぜひこのハンドブックを読み返してみてください。

困ったときは、ご相談ください。

○川越市の労働相談(社会保険労務士との面談)要予約

☎049-238-6702

○埼玉県労働相談センター(電話及び面談)

☎048-830-4522

※詳細は、P46を参照してください。

この冊子で紹介する
法令や制度等は、
令和6年10月時点での
情報です



川越市マスコットキャラクター
ときも

※法律の改正等により変更されることがありますので、最新の情報や個々の詳細な事例に応じた相談については、各関係機関へ直接お問い合わせください。

1 労働法と労働条件	3
1 労働法とは.....	3
2 労働契約	6
3 就業規則	9
4 賃金.....	10
5 労働時間と休憩時間	12
6 休日と休暇	14
7 残業・休日出勤と割増賃金	16
8 公的保険制度(労働保険・社会保険)	19
9 労働組合の役割.....	23
10 男女雇用機会均等法	24
11 障害者雇用促進法.....	26
12 若者雇用促進法.....	28
13 高年齢者雇用安定法	30
14 さまざまな雇用形態	32
15 雇用形態によらない働き方.....	36
2 仕事と家庭の両立	37
1 ワーク・ライフ・バランス	37
2 育児・介護のための両立支援制度	38
3 働き方改革	43
3 トラブルと相談	46
1 会社でトラブルにあったとき	46
2 労働トラブル解決のための制度等.....	51
4 会社を辞めるとき	53
1 退職するとき	53
2 解雇と雇止め	55
3 仕事を辞めた後の手続き	58
5 仕事を探すとき	61
1 就職に関する相談窓口.....	61
6 雇用・労働関係機関お問い合わせ先一覧	66

1 労働法と労働条件

1 労働法とは

「労働法」は労働関係法令の総称で、「労働法」という名称の法律自体はありません。

従業員(労働者)と会社(使用者)は対等の立場に立つという「労使対等の原則」があり、働く上での条件は労働者と使用者が合意の上で労働契約を結ぶこととなっています。しかし、個別の労働者と使用者との関係では、労働者の立場の方が弱いのが現実です。

労働条件をすべて自由に決められるとしたら、労働者は雇ってもらうために、給料や働く時間に不満があっても、会社の提示した条件どおりに契約を結ばなければいけないかもしれません。条件に文句を言う労働者は「代わりはたくさんいるのだ」と、無理やり辞めさせられるかもしれません。

労働者にとって一方的に不利な労働契約にならないようにするために、労働法が定められています。労働法についての知識を身に付けておくことが、労働者自身の権利を守ることに繋がります。

「労働者」には雇われて働く人すべてが含まれますので、正社員だけでなく、パートやアルバイトも労働法の適用を受けます。

「労働法」には、労働三法と呼ばれる労働基準法、労働組合法、労働関係調整法をはじめ、次のような関係法令があります。



正社員に限らず、
契約社員・派遣社員や
パート・アルバイトも
労働法で保護される
労働者です

労働基準法	労働関係全般(労働契約・賃金・労働時間・休暇・安全衛生等)にわたる最低基準を定める。
労働契約法	就業形態の多様化により増加する個別労働関係紛争に対応するため、労使合意に基づく労働契約の成立・変更等、労働契約についての基本的なルールを定める。
最低賃金法	産業・職業の種類や地域に応じた賃金の最低金額を保障するための規定を定める。
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	短時間労働者・有期雇用労働者と通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図るため、適正な労働条件の確保や、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発等に関する措置等の規定を定める。
育児・介護休業法 ※育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	育児や家族の介護に対する支援措置を講じ、雇用の継続及び再就職の促進を図るための規定を定める。
次世代育成支援対策推進法 ※令和17年3月まで延長	次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するための規定を定める。
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	雇用や待遇における性別による差別をなくし、女性労働者の就業に関して、妊娠中や出産後の健康の確保を図る措置等の規定を定める。
労働安全衛生法	労働災害の防止のための対策を推進することにより、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成の促進についての規定を定める。
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	経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し必要な施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進し、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を図るための規定を定める。
職業安定法	職業安定機関等の行う職業紹介事業等の適正な運営を確保する等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、産業に必要な労働力を充足し、職業の安定を図るための規定を定める。

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	労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護を図り、雇用の安定その他福祉の増進に資するための規定を定める。
若者雇用促進法 ※青少年の雇用の促進等に関する法律	青少年について、適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業の選択や職業能力の開発向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図り、青少年が能力を有効に発揮できるようにするための規定を定める。
障害者雇用促進法 ※障害者の雇用の促進等に関する法律	障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じて、職業生活において自立を促進するための措置を総合的に講ずることで、障害者の職業の安定を図るための規定を定める。
高齢者雇用安定法 ※高齢者等の雇用の安定等に関する法律	高齢者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講ずることにより、高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るための規定を定める。
労災保険法 ※労働者災害補償保険法	業務上または通勤中の労働者の負傷等に対して、迅速かつ公正な保護をするための規定を定める。
雇用保険法	失業時や教育訓練時の給付等により、生活・雇用の安定、就職の促進を図るための規定を定める。
健康保険法	労働者や被扶養者の疾病、負傷、死亡や出産に関して保険給付を行うための規定を定める。
厚生年金保険法	労働者の老齢、障害、死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与する規定を定める。
労働組合法	労働組合の結成の擁護、使用者との団体交渉等についての規定を定める。
労働関係調整法	労働関係の公正な調整を図り、労働争議の予防・解決を図るための規定を定める。
個別労働紛争解決促進法 ※個別労働紛争の解決の促進に関する法律	個々の労働者と事業主との間の紛争について、あっせんの制度を設けること等により、その実情に応じた迅速かつ適正な解決を図るための規定を定める。

2 労働契約

会社に就職するとき、就職する人と会社が合意して「労働契約」を締結します。労働契約を結ぶと、会社と労働者の双方に権利と義務が発生します。労働者は「会社の指示に従って誠実に働く」義務を負い、その対価として「労働契約で定めた給料をもらう」権利を持つことになります。

労働契約は口頭でも成立しますが、会社は労働条件を明示することが義務づけられており、特に重要な6項目については「必ず書面で明示」することになっています(労働基準法第15条)。労働者が希望した場合は、FAX、Eメール、SNS等でも明示することができます。

必ず書面に明示する6項目

- ①労働契約の期間
- ②契約期間に定めがある契約の更新について
(更新の有無、更新する場合の判断基準)
- ③勤務場所と仕事内容
- ④就業時間、残業の有無、休憩・休日・休暇、交替勤務
- ⑤賃金の決定、計算・支払方法・締切と支払時期、昇給の有無
- ⑥退職(解雇の事由を含む)

定めがある場合は必ず書面に記載する項目

- ①退職金 ②賞与
- ③食費や作業用品等の負担 ④安全・衛生に関する事項
- ⑤職業訓練 ⑥災害補償・業務外の傷病扶助
- ⑦表彰・制裁 ⑧休職

※令和6年4月より、「必ず書面に明示する6項目」のうち、すべての労働者に関わる③については、労働契約の締結時及び更新時において、当初の「勤務場所」と「仕事内容」のみの明示にとどまらず、「その変更の範囲」までが新たに追加されました。

また、パート・アルバイトなどの有期雇用労働者の方に関わる②については、有期労働契約の締結時及び更新時において、「通算契約期間または更新回数の上限」の明示が追加され、無期労働契約への転換申込権が発生する有期労働契約の更新時においては、「無期転換申込機会の明示・無期転換後の労働条件の明示」が追加されました。

パートタイム労働者の場合は、必ず書面に明示する6項目に加え、①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無 ④雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口、の4項目を明示しなければなりません。

その他の事項については、口頭でもいいことになっていますが、後々のトラブルを防ぐため、できる限り書面にしてもらうことをお勧めします。なお、労働基準法で定める基準に達しない労働条件は無効となり、その部分は労働基準法に規定されている基準が適用されます(労働基準法第13条)。

労働条件を記載した文書を労働条件通知書といいます。労働条件通知書をもったら、法律どおりになっているか、実際に働いてからの労働条件と違っていないか確認しましょう。

◆ 労働契約の禁止事項

労働者が不当に会社に拘束されたりしないよう、労働契約に盛り込んでならないことも定められています。

- ①賠償予定の禁止(労働基準法第16条)
- ②前借金相殺の禁止(労働基準法第17条)
- ③強制貯金の禁止(労働基準法第18条)

例えば、「1年未満で会社を退職したら罰金10万円」とあっても払う必要はありません。また、会社から借金をした場合に「返済は給料から天引き」することも法律違反になります。ただし、給料の前借りや住宅ローン、または本人の了解を得た場合は除きます。

もっとも、これはあらかじめ賠償額を定めたり、給料と相殺したりすることを禁止するものであって、労働者の過失で会社に損害を与えてしまったときに損害賠償をしなくてよいわけではありません。

◆ 採用内定の取り扱い

学生が卒業する前に行う就職活動では、実際の入社よりかなり前に採用の内定をもらうのが一般的です。もし、会社が一方的に内定を取り消してよいとしたら、安心して就職活動をすることができません。

就職活動における採用内定は、「始期付解約権留保付労働契約」という一種の

労働契約とされています。“始期付”とは就業開始日を労働条件に付加すること（新卒の場合は卒業後の4月1日からとすることが多い）、“解約権留保付”とは就業開始日までの間、企業が解約する権利を保留することです。

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、通常の解雇と同様に、正当な理由がなければ取り消しできないとされています。ただし、実際に働き始めた後の解雇よりは解約理由が広く認められます。もしも卒業できなかったり、必要な資格が取れなかったりした場合や、健康状態が悪化し働くことが困難となった場合などには、内定取消しが正当と判断されることがあります。

不当な内定取消しを告げられたら、最寄りの総合労働相談コーナー（P46）やハローワークに相談してみてください。

◆ オワハラ（就職活動終われハラスメント）

学生からの採用内定辞退について法的な制限はありません。就活時期の繰り下げにより、内定した学生に対し自社に入社させるため、他社への就職活動をしていないように圧力をかける等、いわゆるオワハラをする企業が問題となりました。法的な拘束力はないので気にすることはありませんが、対処が困難な時は、学校の就活支援担当もしくは、専門機関に相談しましょう。そして、じっくり就職活動をして納得する会社を選ぶことが重要です。ただし、内定を辞退する場合は、決定した段階で出来るだけ早く誠意をもって連絡するようにしましょう。

➤ 相談先 P46参照

その質問は必要？ 公正な採用面接のポイント

会社側は採用面接で、求職者の職務上の適性・能力に関係のない事項、就職差別の原因となるおそれがある個人情報などについて質問することは禁止されています。面接で次のような質問があった場合には、専門機関に相談しましょう。

（ 本籍・出生地、家族、住宅状況、生活環境・家庭環境、宗教、支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物、思想、労働組合・学生運動などの社会運動、購読新聞・雑誌・愛読書 ）

厚生労働省 公正採用特設サイト

検索



3 就業規則

就業規則は、会社が労働条件の詳細と職場で守るべきルールを定めたものです。

常時10人以上の労働者(正社員に限らずパートなども含む)を雇っている会社は、必ず就業規則を定めて労働基準監督署に届出をしなければなりません(労働基準法第89条)。常時10人未満の労働者を雇用する会社でも、トラブルを防ぐために作成しておくことが望ましいとされています。

就業規則に必ず記載しなければならない事項

- ①始業時刻、終業時刻、休憩時間、休日、休暇に関すること
(交替制の場合には就業時転換に関すること)
- ②賃金の決定方法、支払い時期などに関すること(昇給を含む)
- ③退職に関すること(解雇の事由を含む)

定めた場合に記載しなければならない事項

- ①退職手当に関すること
- ②賞与などに関すること
- ③食費、作業用品などの負担に関すること
- ④安全衛生に関すること
- ⑤職業訓練に関すること
- ⑥災害補償などに関すること
- ⑦表彰や制裁に関すること
- ⑧その他全労働者に適用されること

会社に入ったら、
「労働条件通知書」と「就業規則」
を必ず確認しましょう



就業規則に定めてあっても、法令や労働協約に反する部分については無効となります。

就業規則を作成、変更する際には必ず労働者の代表の意見を聴くことになっています。また、就業規則は、書面での交付、見やすい場所への掲示・備え付け、またはパソコンなどで常時閲覧できるようにするなどして、労働者に周知するよう義務付けられています。

4 賃金

労働の対価として使用者が労働者に支払うすべてのものを賃金といいます。賃金は労働者の生活の基盤となるものなので、全額確実に労働者に渡すよう、賃金の支払いには「賃金支払の5原則」といわれる決まりがあります(労働基準法第24条)。

賃金支払の5原則

①通貨払いの原則(現金で払うこと・現物給与の禁止)

※労働者の同意があれば、本人名義口座等への振込みが可能

②直接払いの原則(本人に払うこと・ピンハネ防止)

③全額払いの原則(一括で払うこと)

※住民税・所得税や社会保険料など法令に定めのある場合や貸付金の月返済金・団体生命保険料の控除など賃金の一部控除に関する労使協定がある場合は天引き可

④毎月払いの原則(月1回以上支払うこと)

⑤一定期日払いの原則(決まった日に払うこと)

本人が未成年だからと親に払うのは「直接払いの原則」に、会社の備品を壊したからと「本人の同意なく修理代を給料から差し引く」のは「全額払いの原則」に違反していることになります。

◆ 最低賃金(最低賃金法)

景気や求人の状況によって賃金が低くなりすぎないように、産業・職業の種類や地域に応じた賃金の最低額が定められています。この最低賃金は、正社員に限らず、パートや試用期間中、外国籍の労働者など、その地域で働く全ての労働者に適用されます。派遣社員の場合は、派遣会社ではなく、派遣先の会社のある地域、または業種の最低賃金が適用されます。

最低賃金には、同じ都道府県内のすべての労働者に適用される「地域別最低賃金」と、特定の業種について地域別最低賃金よりも高く定める「特定(産業別)最低賃金」の2種類があります。なお、一定の条件の者については、都道府県労働局局長の許可を受けて減額できる特例があります。

埼玉県の地域別最低賃金は **1,078 円** です
(令和6年10月1日発効)

厚生労働省 必ずチェック最低賃金

検索



最低賃金は毎月支払われる基本的な賃金が対象となり、時間額で決められています。日給・月給での比較方法は次のとおりです。

最低賃金のチェック方法

時間給の場合: 時間給 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

日給の場合: 日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

※特定(産業・職業別)最低賃金で日額が定められている場合

日給 $\geq$ 最低賃金額(日額)

月給の場合: 月給 $\div$ 1か月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額(時間額)

最低賃金は労働者の大事な権利です。もし労働者が同意したとしても、それより低い賃金での契約は認められません。もし会社が最低賃金以下の賃金を支払っていた場合は、最低賃金との差額を支払わなければならない、支払わない場合は罰則があります。※特に月給の場合は最低賃金額を計算してみましょう。なお、計算の際、最低賃金額に、通勤手当、家族手当、精皆勤手当、時間外労働手当、休日労働手当及び深夜労働手当は含まれないので注意が必要です。

➤ 問い合わせ先 P66 埼玉労働局賃金室

P66 川越労働基準監督署

賃金のデジタル払いが可能に

労働基準法では、賃金は現金払いが原則ですが、労働者が同意した場合、銀行口座などへの賃金の振り込みが認められてきました。キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者が同意した場合には、一部の資金移動業者※の口座への賃金払いも認められることとなります。

※厚生労働大臣が指定した資金移動業者(●●Pay など)のみです。

指定資金移動業者一覧は厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

5 労働時間と休憩時間

労働時間とは、始業から終業までの拘束時間から、休憩時間を除いた時間といえます。労働時間の長さは法律で制限されています(労働基準法第32条)。

法定労働時間

- ・1日につき8時間以内
- ・1週間に付き40時間以内

【特例】

物品販売業、理容業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち、常時使用される労働者が10人未満の場合、1週間に付き44時間以内

この8時間という時間は、1日24時間を3等分して労働時間と自由時間と睡眠時間にそれぞれ当てようとする、働く者の要求から生まれたものです。

労働時間は、法定労働時間内であれば、労働組合などの労働者の代表との合意により、会社が自由に決められます。

そして、会社の指揮監督下になれば、朝の着替えやパソコン起動などの準備時間、退勤前の片付けの時間も労働時間に含まれます。

◆ 法定労働時間の例外

時期によって業務量の差が激しい事業所では、上記の法定労働時間を守ることににより、逆に業務の効率を悪くし労働時間を増やしてしまうかもしれません。そのため、業務の繁忙期・閑散期に合わせて所定労働時間の配分を工夫できるよう、「変形労働時間制」が認められています。

変形労働時間制は、一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間以下であれば、特定の週に法定労働時間を上回る所定労働時間を設定できる制度です。1か月単位・1年単位の変形労働時間制、1週間以内の非定型的変形労働時間制や、労働者が自分で始業時刻と終業時刻を決定できる「フレックスタイム制」があります。

変形労働時間制では、労働時間を弾力化することで業務の効率をよくする反面、労働者にとっては、生活が不規則になりやすく、変形労働時間制でなければ受け取れるはずの時間外手当が受け取れないなどの問題点もあります。そこで、導入にあたっては、1日あたり、1週間あたりの労働時間の上限が細かく定められており、就業規則や労使協定で定めるなどの要件を満たす必要があります。

◆ 休憩時間

休憩時間とは、「使用者の指揮監督下から完全に離れた時間」のことで、業務から一切離れて労働者の自由にできる時間をいいます。会社が与えるべき最低限の休憩時間の長さは、労働時間の長さで決まります(労働基準法第34条)。

休憩時間

- ・1日の労働時間が6時間を超える場合…少なくとも 45 分
- ・1日の労働時間が8時間を超える場合…少なくとも1時間

この休憩時間は、労働者が自由に利用できることが保障されているものです。昼休み中に電話や来客の対応を命じられている場合は、たとえ電話や来客がなくても労働時間となり、別途休憩時間を設ける必要があります。ただし、運送業、旅客業(列車乗務員等)、郵便事業(配達人等)などについては適用されず、別途休憩時間を設ける必要はありません。

タイムカードによる勤務管理

タイムカードとは出勤・退勤を記録するカードです。欠勤などの賃金控除、残業などの割増賃金といった、給与計算に欠かせない最も基礎のデータとなります。また、健康管理のための長時間労働のチェック等、労務管理上の大変重要なツールでもあります。最近は PC やスマートフォンから打刻できるクラウド型のタイムカードも増えており、管理業務の効率化が図られています。タイムカードを巡るトラブルが起こることもありますので、自分のタイムカードは必ず自分で打刻しましょう！！

6 休日と休暇

労働契約において労働義務のない日のことを「所定休日」といいます。法令上、所定休日は特に何曜日にするという規定はなく、会社が就業規則で定めることになっています。よって所定休日は、日曜日である必要はありません。

労働基準法第35条では、労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を与えなければならないと定めており、これを「法定休日」といいます。法定休日に働いた場合は、休日労働の割増賃金が発生します。

- 法定休日…労働基準法で定められた週1回(または4週に4回)の休日
- 法定外休日(所定休日)…会社の就業規則等により定められた法定休日以外の休日。就業規則等で定められる。祝日・夏季休暇、年末年始等を休日と定める場合もある。

◆ 年次有給休暇(年休)

年休は、所定の休日以外に仕事を休んでも賃金を支払ってもらえる休暇です。労働基準法第39条で、労働者の心身の疲労を回復させ、ゆとりある生活を実現するため、休日のほかに毎年一定日数の年休を与えることを義務づけています。

- ①入社から6か月間続けて勤務すること
- ②所定労働日数のうち8割以上出勤すること

この2つの要件を満たせば10日の年休が取得できます。その後、勤務1年ごとに日数が増え、最大20日取得できます。年間で余った年休は翌年にのみ繰り越すこともできます。

その他にも、週3日勤務のパートとして就職して、途中で正社員になった場合は、基準日(入社から6か月経過後)に正社員であれば10日が付与されます。

また、入社から6か月目に10日が付与され、翌年の出勤率が8割未満で有給が付与されなくても、勤務年数はカウントされて、その翌年には就職から2.5年目の12日が有給として付与されます。(次ページ表のとおり)

勤務年数と年次有給休暇日数

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
日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

パートやアルバイトなどの短時間労働者(週30時間未満)でも、労働日数に応じて年休を取ることができます。

所定労働日数		勤続年数						
週	年間	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
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

年休を取るときは、職場の責任者にいつ年休を取るかを伝えるだけでよく、休む理由を告げる必要はありません。ただし、規定で有給休暇届などを提出することになっていたら、それに従いましょう。

会社は、「事業の正常な運営を妨げる場合」には取得日を変更できますが(時季変更権)、業務が忙しい、人手不足といった理由では認められません。年休はいつでも自由に取得できるのが原則ですので、労働者が希望した日に年休がとれるよう配慮することが求められています。

年次有給休暇を10日以上付与される労働者について、付与日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させることが、企業に義務付けられました。時季指定に当たっては、使用者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。(平成31年4月1日～)

計画年休って知っていますか？

年次有給休暇(年休)は、毎年ほぼ全部使い切るのが普通だったり、ほとんど使われなかったり、取得のされ方が会社により大きく異なります。

全体的に見ると、年休の取得率は60%程度です。

労働基準法では、年休の取得を促進するために、社員が持っている年次有給休暇を、取得日を特定して計画的に(強制的に)消化させる制度が定められています。(計画年休を実施するには労使協定で規定することが必要です。付与日数の内、5日間は計画年休の対象外です。)これを計画年休といいます。

7 残業・休日出勤と割増賃金

労働時間は労働基準法で上限が決まっていますが、実際に仕事をする、この時間内では収まらないことがあります。法定労働時間以上に仕事をするを時間外労働、いわゆる残業と呼びます。

しかし、会社が一方的に労働者に残業を命じることができるわけではありません。

残業が許されるのは、会社と労働者の代表が、残業をすることについて協定を結び、労働基準監督署に届け出た場合に限られます。この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「36協定(サブロク協定)」といわれています。

協定により延長できる労働時間は、原則として月45時間、年360時間であり、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、単月100時間未満(休日労働を含む)、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)を超えることはできません。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。これらに違反した場合には、罰則の対象となります。

(P43参照)

◆ 割増賃金

会社が労働者に勤務時間外や休日などに労働をさせた場合は、通常の時間給以外に割増賃金(残業代)を支払わなくてはなりません。賃金の割増率は次のとおりです。

	説 明	割増率
時間外労働	法定労働時間を超えて働いた場合	25%以上
	時間外労働が月60時間を超えた場合※	50%以上
休日労働	法定休日に働いた場合	35%以上
深夜労働	夜10時～朝5時に働いた場合 時間外労働・休日労働の場合は加算	25%以上

時間外労働が深夜の時間帯に及んだ場合には50%以上、休日労働が深夜の時間帯に及んだ場合には60%以上の割増賃金になります。

※1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金

1か月に60時間を超える時間外労働については、割増賃金率が50%以上となります。1か月の残業のうち、60時間までは25%以上、60時間を超えた部分は50%以上の割増賃金となります(中小企業も令和5年4月から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられました)。

深夜労働の場合はさらに深夜労働の割増賃金が適用になるため、75%以上(50%+25%)の割増賃金を払う必要があります。

1か月の労働時間

1か月の労働時間		
法定労働時間	残業時間	
	60時間まで 割増率25%以上	60時間超 割増率50%以上 (代替休暇可)

労使協定を結ぶことにより、60時間を超える時間外労働の割増分については、50%以上の割増賃金を支払う代わりに、25%以上の割増賃金+有給の休暇(代替休暇)にすることもできます。ただし、代替休暇を取得するかどうかは、労働者の意思によって決まります。

振替休日と代休

「振替休日」とは、予め休日と定められていた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることです。従って、もともとの休日に労働させた日については「休日労働」とはならず、休日労働に対する割増賃金の支払義務も発生しません。

一方、いわゆる「代休」とは、休日労働が行われた場合に、その代わりとして以後の特定の労働日を休みとするものであって、前もって休日を振り替えたことにはなりません。従って、休日労働分の割増賃金を支払う必要があります。

同じ「休日」でもこのような違いがありますので注意しましょう。

◆ 賃金不払残業(サービス残業)の解消

サービス残業とは、残業代(割増賃金)が適切に支払われていないことをいい、労働基準法違反になります。

賃金不払残業は、長時間労働や過重労働を助長する原因にもなっており、その解消を図ることは、ワーク・ライフ・バランスの実現の上で重要になります。

厚生労働省が定めた「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」では、労使が取り組むべき事項について、以下のように示されています。

①「労働時間適正把握ガイドライン」※の順守

使用者は、「労働時間適正把握ガイドライン」を順守する必要があるとともに、労働組合も労働者に対して「労働時間適正把握ガイドライン」の周知を図る。

②職場風土の改革

賃金不払残業の背景にある、やむを得ないという労使双方の意識(職場風土)がある場合、なくすための取り組みを行うことが望まれる。

③適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立や、労働時間管理のための制度等の見直し検討、賃金不払残業の是正を考慮した人事考課の実施

※「労働時間適正把握ガイドライン」…使用者には労働時間を適正に把握する責務があり、そのために使用者が講ずべき措置が示されている。

(固定残業代制については、P49 を参照)

8 公的保険制度(労働保険・社会保険)

労働者の生活を守るために、雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険の4つの公的な保険制度があります。求人情報などに「社会保険完備」とある場合は、この4つの保険制度が適用になっていることを指しています。

正社員に限らず、パートやアルバイトなど全ての労働者が対象となります。ただし、労働時間と労働日数や雇用期間が短いと適用しない保険制度もあるので、自分はどの保険が適用になっているかよく確認しましょう。各保険制度の加入要件は次のとおりです。

加入要件等	労災	雇用	年金	健保
全ての労働者	○			
週20時間以上 かつ 31日以上雇用の見込み	○	○		
1週間の所定労働時間 かつ 1か月の所定労働日数が正社員の 3/4以上	○	○	○	○

※昼間学生のアルバイトや使用者の同居親族など、労働時間等が加入要件に該当しても適用除外となる場合があります。

※令和4年10月から従業員101人以上の企業で、週20時間以上働く方などにも、社会保険(厚生年金・健康保険)の対象が広がっています。さらに令和6年10月には51人以上の事業所に適用が拡大されています。詳しくは最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

◆ 労働者災害補償保険(労災保険)

加入事業所 労働者を雇用するすべての事業所

加入労働者 すべての労働者(パート・アルバイト含む)

保険料 会社が全額負担

仕事中のケガや、仕事によって病気になってしまったときには、労災保険が適用されます。労災保険は健康保険よりも補償内容が手厚く、治療費は原則として無料で、仕事を休まなければならなくなったときには休業補償が受けられます。

労災で補償が受けられる災害には、業務災害と通勤災害があります。

業務災害は会社の管理下で業務が原因でおきたケガや病気のことをいい、工場で作業中に事故でケガをしたり、作業による粉塵で病気になったりした場合などが該当します。病気の場合は、ケガと比べて業務が原因かの判断が難しく、近年は過労死やストレスによるうつなどの因果関係の判断が問題となっています。

通勤災害が認められる通勤とは、「仕事のために住居と職場を合理的な経路及び方法で往復する間」とされています。たとえ会社からの帰りであっても、通勤経路から大きく外れた場所や、居酒屋で飲んだ後などの合理的な経路・方法によらない場合には通勤中ではないとみなされ、労災保険は適用されませんので注意しましょう。

労災保険は労働者を1人でも雇っていたら必ず入らなくてはなりません。万一会社がきちんと加入手続きをしていなかったとしても、労働基準監督署に訴えればさかのぼって適用され、労働者災害補償保険(労災保険)の補償を受けることができます。なお、令和3年9月1日より、ITフリーランスの方は特別加入団体を経由して、労働者災害補償保険の特別加入ができるようになりました。

➤ 問い合わせ先 P66 川越労働基準監督署

◆ 雇用保険

加入事業所

労働者を雇用するすべての事業所(ただし、常時5人未満を雇用する農林・畜産・養蚕・水産の個人事業所は任意適用)

加入労働者

週所定労働時間 20 時間以上で、31 日以上引き続き雇用の見込みがある労働者

保険料

会社と労働者が一定の割合で負担

主に労働者が失業したときに、次の仕事が見つかるまでの生活の安定のため、一定期間失業等給付を行う制度です。失業した場合の失業給付(基本手当)のほか、育児・介護休業を取得したときにも給付を受けられます。

以前は1年以上雇用の見込みがないと雇用保険が適用されませんでしたが、短時間労働者や派遣労働者の増加に対応して対象が拡大され、現在は31日以上雇用の見込みがあれば適用されることになっています。※「仕事を辞めた後の手続き(P58)」もご覧ください。

➤ 問い合わせ先 P62 ハローワーク川越

※雇用保険マルチジョブホルダー制度が令和4年1月1日から施行されました。詳しくは31ページをご参照ください。

◆ 厚生年金保険

加入事業所

すべての法人事業所及び法定16業種(製造業、運送業など)に該当する常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所(5人未満の労働者を雇用する個人事業所は任意適用)※令和4年10月から、土業の個人事業所も強制加入になりました。

加入労働者

1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上の労働者

※従業員数51人以上の会社で次の条件をすべて満たすパート・アルバイトの方は新たな加入対象となります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②2か月を超える雇用の見込がある
- ③月額賃金が8.8万円以上
- ④学生ではない

保険料

会社と労働者が半分ずつ負担

厚生年金保険は、本人が高齢になったときや、病気やケガによって障害が残ったり死亡したりしたときに、労働者や遺族に年金を給付する公的年金制度です。

公的年金制度は、国民年金と厚生年金の2階建ての仕組みになっています。国民年金は20歳になったら全員加入しますが、厚生年金は20歳未満でも厚生年金適用事業所に勤めれば自動的に加入となります。将来、国民年金からは基礎年金が、会社員だった人にはさらに厚生年金が上乗せで給付されることになります。

平成29年8月から、高齢になった時に支給される老齢年金(厚生年金・基礎年金)の受給資格を得るための加入期間が10年以上に短縮されました。

10年以上の加入期間とは、厚生年金と国民年金を合わせた期間をいい、この間に会社を変わったり、学生等で国民年金保険料の免除を受けていた期間があっても通算されます。

転職したり、結婚して姓が変わったりしたときは、加入・変更等の手続き内容に間違いがないか、よく確認しましょう。

➤ 問い合わせ先 P66 川越年金事務所

◆ 健康保険

加入事業所

すべての法人事業所及び法定16業種(製造業、運送業など)に該当する常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所(5人未満の労働者を雇用する個人事業所は任意適用)※令和4年10月から、土業の個人事業所も強制加入になりました。

加入労働者

1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常

労働者の4分の3以上の労働者

※従業員数51人以上の会社で次の条件をすべて満たすパート・アルバイトの方は新たな加入対象となります。

- ①週の所定労働時間が 20 時間以上 ②2 か月を超える雇用の見込がある
- ③月額賃金が 8.8 万円以上 ④学生ではない

保険料

会社と労働者が半分ずつ負担

労働・通勤災害以外が原因で、労働者やその扶養家族が病気やケガをしたときに、必要な医療費を給付する制度です。病院にかかる時に持って行く保険証は、健康保険に加入しているという証明書です。保険証を提示すると病院の窓口で払う額が医療費全体の3割となり、残りの7割は健康保険から病院に支払われます。

それぞれの年齢層における一部負担(自己負担)割合は以下のとおりです。

- ・75歳以上の者は、1割(現役並み所得者は3割)
- ・70歳から74歳までの者は、2割(現役並み所得者は3割)
- ・70歳未満の者は3割
- ・6歳(義務教育就学前)未満の者は2割

健康保険は、会社や業界ごとなどに独自の健康保険組合を運営する場合と、全国健康保険協会等に参加している場合があります。健康保険が強制適用でない事業所に勤めていたり、労働時間が短くて適用にならなかったりする場合は、個人(世帯)で市町村国民健康保険に加入することになります。

- 問い合わせ先 会社が加入する健康保険組合
P66 全国健康保険協会埼玉支部(給付)
P66 川越年金事務所(加入)
住民登録地の国民健康保険担当課

社会保険料の決まり方

雇用保険料は、給与の総支給額に一定の割合を掛けて会社と従業員が負担します。厚生年金保険と健康保険は、原則として毎年4月から6月までに支給された給与の平均額である「標準報酬月額」に定められた保険料率を掛けて保険料が計算されます。保険料は会社と従業員が折半します。

社会保険料を納めることで、自分の老後、病気、怪我などに備えているのです。

9 労働組合の役割

労働者が会社と対等に交渉するために結成するのが労働組合です。労働者が労働組合を結成して会社と交渉できるよう、憲法第28条で次の労働三権を保障しています。

労働三権

- ①**団結権** ……労働者が組合を結成し団結する権利
- ②**団体交渉権**… 労働者が会社と対等に交渉する権利
(会社は正当な理由なく団体交渉を拒否できない)
- ③**団体行動権**… 労働者が要求実現のため団体で行動する権利

労働組合の結成に会社の承認や届出は必要ありません。組織する人数に決まりはないので、例えば2人でも結成することができます。

◆ 労働協約

労働組合の機能として大きなものは、会社と「労働協約」の締結ができることです。会社が作る「就業規則」とは違い、労働協約は組合と会社が交渉して労働条件等を取り決めたものです。

会社が労働協約に反する労働契約や規則を定めても、その部分は無効となり、労働協約の基準によることになるので、労働者が団体交渉によって勝ち取った条件が守られることになります。

10 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、正式には「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」という名称で、国連の女子差別撤廃条約を批准するために昭和61年に施行され、その後数回の改正を経て現在に至っています。主なポイントは以下のとおりです。

①雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止

②間接差別の禁止

身長・体重・体力や転勤を昇進の要件にするなど、実質的に一方の性別に対して不利益になるおそれがあるような条件は、合理的理由がなければ禁止されている。

③婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由とした、事業主が行う解雇・減給・不利益な配置転換等の行為。原則として、上記の事由終了から1年以内に行われた不利益取り扱いについては、違法と判断される。

④セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策

⑤母性健康管理措置

◆ セクシュアルハラスメント(セクハラ)

セクハラとは、「性的な言動を拒否したことで解雇などの不利益を受けること」と「性的な言動により職場の環境が不快なものとなること」をいい、女性だけでなく男性も対象となり、同性に対するものも含まれます。また被害を受けた方の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば該当します。性的な言動と思うかは個人差がありますが、原則的には受け取った方が不快に思えばセクハラとなります。

会社は、セクハラ相談窓口の設置や、苦情があったら対応を図るなど、雇用管理上必要な措置を取らなければなりません。

仕事をしていて、性別によって待遇や昇進に差がある、これってセクハラ？と

感じたら、すぐに相談することをお勧めします。会社内で相談しにくい場合は、公共機関の相談窓口をご利用ください。

➤ 問い合わせ先 P47 埼玉労働局雇用環境・均等室

◆ マタニティハラスメント(マタハラ)

マタハラとは、妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業の環境が不快になる言動を行うことをいいます。

平成28年8月2日には、事業主が職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して、雇用管理上講ずべき措置についての指針等が定められ、平成29年1月1日から事業主はこの指針に従い、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止処置を適切に講じなければならないこととなりました。

➤ 問い合わせ先 P47 埼玉労働局雇用環境・均等室

◆ セクシャルハラスメント等防止対策

セクシャルハラスメント等の防止対策の実効性の向上を目的に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法が改正されました。

改正内容は、①セクハラ等の防止に関する国・事業所・労働者の責務を明確化、②事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して、事業主が不利益な取り扱いを行うことを禁止、③事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合、他社が行う事実確認等への協力を求められた場合に応じるよう努めること、④セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要性を認めた場合には、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになることです。

➤ 問い合わせ先 P47 埼玉労働局雇用環境・均等室

(パワハラについてはP48、オワハラについてはP8を参照)

職場でトラブルにあったら…

- はっきり嫌と言う(相手側が嫌がられていることに気づいていない場合も)
- 相談する(会社の窓口や労働局へ)
- 証拠を保管する(写真や録音など)
- 記録を付ける(発生日や状況をつけた日記などでも証拠になります)



11 障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、正式には「障害者の雇用の促進等に関する法律」という名称で、身体障害者、知的障害者又は精神障害者が職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としています。

現行法では、事業主に次のような責務を課しています。

①障害者の雇用義務(特例あり)

事業主に対し、従業員の人数に応じて一定の人数の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用を義務付ける。

②身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の雇用に関する状況についての報告義務

③雇用分野での障害者差別の禁止

雇用に関するあらゆる局面で障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

④障害者が職場で働く上での支障を改善するための措置(合理的配慮)を講じることを義務付け

⑤事業主に対して、③④に関する雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化

⑥法定雇用率の算定基礎の見直し

※施行日 ③～⑤:平成 28 年4月1日

⑥:令和 5 年4月1日

◆ 障害者雇用率制度

障害者雇用促進法では、従業員40人以上を使用する会社に対して、雇用する労働者に占める身体障害者、知的障害者、精神障害者の割合が法定雇用率以上になるよう義務付けています。

各区分における法定雇用率は次のとおりです。

民間企業 …2.7%（令和6年4月から令和8年6月までは2.5%）
国、地方公共団体等 …3.0%（令和6年4月から令和8年6月までは2.8%）
都道府県等の教育委員会 …2.9%（令和6年4月から令和8年6月までは2.7%）

※ただし、雇い入れに係る計画的な対応が可能となるよう、例えば民間企業では、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとしています。

※上記法定雇用率を未達成の会社は、一定の条件の下で「障害者雇用納付金」を納める必要が生じますが、法定雇用率以上の障害者を雇っている会社は「障害者雇用調整金」等の支給を受けることができます。

※平成30年4月1日から、雇用義務の対象に精神障害者が加わり、法定雇用率の算定基礎に加えられています。

※現在、20時間以上働ける障害者を雇用しなければ障害者法定雇用率算定基礎とすることはできませんが、令和6年4月からは、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる障害者の雇用機会の拡大を図るために、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、及び重度知的障害者についても法定雇用率算定基礎の対象に加えられることとなりました。

ダイバーシティへの取り組み

ダイバーシティ(diversity)とは、翻訳すると多様性、相違という意味ですが、「人種・文化の多様性」という意味でよく使われます。具体的には性別・年齢・国籍・人種・宗教・性的指向・障害の有無、生き方や価値観などの多様性を指します。

ダイバーシティは「働き方改革」でも推進されています。日本では少子高齢化が進み、今後、働く人の数が減少することが心配されています。そこで、高齢者、小さなお子さんを抱える保護者、障害のある方、外国人など多様な人々の力を活用して競争力を高めようと、様々な人の違いを受け入れ、企業の成長に活かす取り組みをする企業が増えています。

12 若者雇用促進法

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部が改正され、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）などが平成27年10月1日から順次施行されています。

◆ 適切な職業選択の支援、円滑な就職実現等に向けた取組の促進

1. 青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）

この法律は、「勤労青少年福祉法」の名称変更及び一部改正されてきました。
現行法では、以下について定められています。

①事業主、職業紹介事業者、国、地方公共団体など、青少年の雇用における関係者の責務を明確にし、相互に連携を図る。

②適切な職業選択のための取組促進

・事業主による職場情報提供の義務化

新卒者の募集を行う企業に対し、応募者等からの求めがあった場合に「募集・採用」「労働時間など」「職業能力の開発・向上」それぞれの状況ごとに1つ以上の情報提供を義務付け

・労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワーク新卒者向け求人の不受理

・優良な中小企業の認定制度の創設

③職業能力の開発・向上及び自立の促進

・国は、地方公共団体等と連携し、職業訓練の推進、ジョブ・カードの普及促進などの措置を講じる。

・若年未就労者に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備などを行う。

2. 職業安定法の一部改正

ハローワークが学校と連携して職業指導などを行う対象に、「中退者」が追加されました。

◆ 職業能力の開発・向上の支援

3. 職業能力開発促進法の一部改正

①ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の普及・促進(平成27年10月1日施行)

②キャリアコンサルタント登録制の導入(平成28年4月1日施行)

職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う「キャリアコンサルタント」を国の登録制とし、名称独占や守秘義務を規定し、資質の確保を図ることとした。

③対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備(平成28年4月1日施行)

技能検定の実技試験について、職種ごとに実践的な能力評価の実施方法を規定しました。

若者雇用促進法制定の背景

「若者雇用促進法」の制定には、少子化による深刻な労働力人口の減少があります。

経済成長するためには、労働力人口を増やし生産性向上を図ることが必要ですが、長期化する不況や雇用実態の変化などにより、若者の失業率の高さや不安定な雇用実態は社会問題となっていました。

若者は就業に関して経験が乏しく、安定した職がなければ職業能力を向上させる機会も得られません。その結果、生産性向上は図られないことになりました。

このような若者の雇用実態に対処し、雇用の促進を図るとともに、能力開発と向上を総合的に行うため、若者雇用促進法が制定されました。

13 高年齢者雇用安定法

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持し、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図るため、令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行されています。

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主は、次の①～⑤のいずれかの高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務となりました。①②③は雇用による措置、④⑤は創業支援等措置です。

① 70 歳までの定年引上げ

② 定年制の廃止

③ 70 歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入

④ 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 70 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

- ・事業主が自ら実施する社会貢献事業

- ・事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業(※)

※高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。

また、70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高年齢者等が次のとおり追加されました。

- ・解雇その他の事業主の都合により、65 歳以上 70 歳未満で離職する者
- ・65 歳以上の高年齢者就業確保措置において、対象者基準に該当せず離職する者
- ・65 歳以上の高年齢者就業確保措置において、上限年齢に達したことにより 70 歳未満で離職する者

◆ 求職活動支援書の作成

高年齢者等(45歳以上70歳未満)が早期再就職を図るためには、その高年齢者等の能力や適性等を十分に把握している事業主による在職中からの支援が有効かつ重要です。事業主は、「事業主都合の解雇等」または「継続雇用制度の対象となる高年齢者等に係る基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている高年齢者等が希望するときは、自主的に職務経歴書を作成するための参考となる情報等を記載した書面(求職活動支援書)を作成し、交付しなければなりません。求職活動支援書に盛り込むべき内容は、以下のとおりです。

(高年齢離職予定者について)

- ・氏名、年齢及び性別 ・離職することとなる日(未定の場合は時期)
 - ・職務の経歴 ・有する資格、免許及び受講した講習
 - ・有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
 - ・職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項、その他の再就職に資する事項
- (その他)
- ・事業主が講ずる再就職援助の措置

◆ 雇用保険マルチジョブホルダー制度の新設

従来の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が週所定労働時間20時間以上かつ31日以上雇用見込み等の適用要件を満たす場合に適用されます。これに対し、雇用保険マルチジョブホルダー制度では、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して適用対象者の以下の要件を満たす場合に、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(マルチ高年齢被保険者)となることができます。この制度は令和4年1月1日から開始されました。

- ・複数の事業所に雇用される 65 歳以上の労働者であること
- ・2つの事業所(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)の労働時間を合計して 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが 31 日以上であること

14 さまざまな雇用形態

会社に雇われて「働く」といっても、さまざまな働き方があります。かつては正社員として終身雇用され、定年まで働くのが一般的でしたが、現状では非正規社員の雇用が増加しています。

◆ 正社員と非正規社員

正社員とは、期間の定めのない雇用契約を結んだ労働者のことです。契約社員や派遣社員などの非正規雇用が増えてきたため、区別して呼ばれるようになりました。正社員は、給与などの待遇が有利で身分が安定しています。

一方、非正規社員とは、時間給で働くパートやアルバイト、雇用期間が決まっている契約、派遣などの形態で働く人のことです。

非正規社員は、働く時間や期間を自分の都合で調整したり、いろいろな会社を経験して自分の考えでキャリアアップすることが可能な半面、景気や会社の業績の悪化により急に雇止めされたり、年齢が上がるにつれ次の勤務先が見つかりづらくなる、給与などの待遇が安定しないといったデメリットがあります。また、昇給や退職金等がない場合が多いため、年齢が上がるにつれて正社員との年収の差が開いていく傾向にあります。

雇用形態によるメリット・デメリット

	正社員	契約社員	派遣社員	パート・ アルバイト
雇用期間	定めなし (定年まで)	期間の定め あり	契約による	期間の定め あり
労働時間	長い (残業あり)	中程度	中程度	短い
社会保険	有り	労働時間と雇用期間による		
給料	月給	月給・日給・時給		日給・時給
昇給・賞与 退職金	有り	ほとんどの場合なし		

※各雇用形態の主な傾向であり、当てはまらない場合もあります。

◆ パートタイム労働者(短時間労働者)

労働時間が正社員よりも短い労働者のことを指します。アルバイトも法律上はパートタイム労働者に含まれますが、会社によっては労働条件の違いでパート、アルバイトと呼び分けたりすることがあるようです。

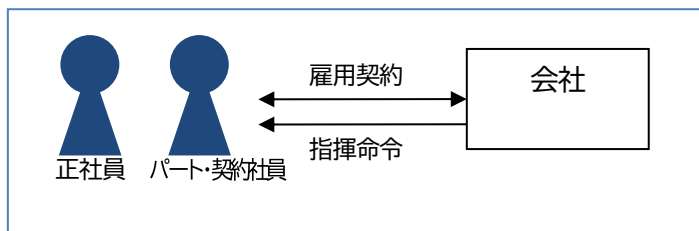
◆ 契約社員

主に短期間で雇用される労働者を指します。専門的な技術を持つ期間工なども契約社員といわれます。アルバイトと同様に、法的にはパートタイムと区別はありませんが、正社員と同じ勤務時間だと、パートではなく契約社員と呼ばれることが多いようです。

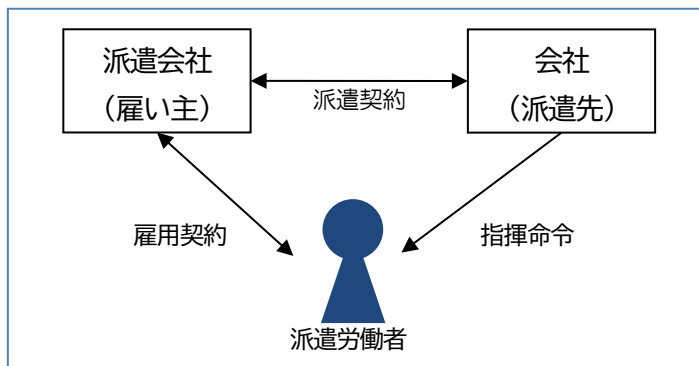
◆ 派遣社員

正社員やパート、契約社員は会社に直接雇用され、労働者と会社の2者間の関係になりますが、派遣労働者として働く場合、実際に働いている会社と雇用契約を結ぶわけではありません。労働者(派遣社員)、派遣会社(雇い主)、派遣先(実際の勤務先)の3者間の関係となります。

会社に直接雇用される場合



派遣社員の場合



派遣労働者は、雇用契約、派遣契約、指揮命令の主体が別々になるため、賃金の支払いが滞ったときや、仕事でケガをしたときなどに、労働基準法や労働安全衛生法上の責任をどちらの会社が負うのかあいまいになり、トラブルが生じることがあります。

労働者派遣制度については、日雇い派遣や登録型派遣と呼ばれる短期間の派遣が問題となったことから、派遣元企業の責任が強化されています。

◆ 労働者派遣法の改正

平成 24 年の改正を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため労働者派遣法が改正され、平成 27 年 9 月 30 日から施行されています。また、働き方改革に伴う改正も行われました。詳しくは 45 ページをご参照ください。

労働者派遣法改正の主なポイント

- ①すべての労働者派遣事業を許可制とする。
- ②派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、派遣先への直接雇用の依頼や新たな派遣先の提供など雇用安定措置を派遣元に義務づける。
- ③派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは原則3年を上限とする。3年を超えて受け入れようとする場合は、過半数労働組合等からの意見を聞く必要がある。また、派遣先の同一の組織単位(課)における同一派遣労働者の受入れは3年を上限とする。
- ④派遣元と派遣先双方において、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置を強化する。

◆ 有期労働契約のルール

労働契約法の一部が改正され、3つのルールが平成25年4月1日から全面的に施行されています。

労働契約法改正の主なポイント

①無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた時は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できる。平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から、「通算5年」のカウントが開始されている。

②「雇止め法理」の法定化

有期労働契約が繰り返し更新され、事実上無期労働契約と変わらない場合、使用者による雇止めを認めない。

※最高裁判例で確立したルールを条文化

③不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者の間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止する。

15 雇用形態によらない働き方

◆ フリーランス

会社や組織に属せずに個人として発注事業者からの業務を受託し、発注事業者から給付に係る仕様、内容等を指定され、物品の製造、情報成果物の作成または役務を提供する個人や法人※をフリーランスといいます。

※個人、法人ともに従業員を使用していないことが必要です。

◆ フリーランス・事業者間取引適正化等法(令和6年11月施行)

令和6年11月からフリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、新たな法律が施行されます。

この法律は、次の①②を図ることを目的にしています。

- ① フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化
- ② フリーランスの方の就業環境の整備

◆ 主な内容

- ① 書面等による取引条件の明示
- ② 報酬支払期日の設定
- ③ 受領拒否や報酬減額などの禁止行為
- ④ 募集情報の的確表示
- ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備
- ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示

※発注事業者の要件によって、規制される内容は異なります。

なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

厚生労働省では、雇用関係によらない働き方をしている方の仕事上のトラブルの相談をワンストップで受け付ける「フリーランス・トラブル110番」を設置しています。

フリーランス・トラブル110番

検索



2 仕事と家庭の両立

1 ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、仕事だけに偏らず、生活とのバランスがとれた生き方を目指そうという考え方です。

◆ なぜ今、仕事と生活の調和なのか

正社員の労働時間は長時間化し、家族との時間や地域の活動に参加する余裕もなく、健康を害する労働者も少なくありません。

また、共働き家庭が増える一方で、育児・家事は女性といった役割分担意識にはあまり変化がなく、子育て支援の社会的基盤の整備も十分ではありません。仕事と育児の両立の難しさから、出産を機に仕事を辞めざるを得ない場合があります。

このように仕事と生活の間で問題を抱える人が増加する中で、仕事によりやりがいと経済的な自立を持ちつつ、プライベートでも充実した生活が送れる、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指して、国・地域・企業・個人がそれぞれの立場で取り組んでいくことになりました。会社に両立のための支援制度があっても上司に言いだしにくかったり、子どものことで休むのは悪いと思っていたりしませんか？

会社が制度や環境を整えるのはもちろん、職場で働く人たちが自身がワーク・ライフ・バランスを理解して、お互いに残業を減らし、休みを取りやすい雰囲気を作っていくことが大切です。

川越市とともに、仕事と生活の調和の推進や、誰もが働きやすい職場環境づくり等に積極的に取り組むことを宣言する企業等を紹介しています。

川越市キャリア&ライフサポーター共同宣言

検索



短時間勤務やフレックスタイムなど、働きやすい環境づくりを実践している市内企業をホームページで紹介しています。

川越市 多様な働き方実践企業

検索



(埼玉県が認定している「多様な働き方実践企業」)

2 育児・介護のための両立支援制度

働く男女がともに子育てや介護をしながら働き続けることができるよう、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で両立支援のための制度が定められています。介護をしながら働く方が介護休業を、有期契約労働者の方が育児休業を利用しやすくなるよう、子の範囲の拡大、半日単位の取得を可能とする改正、保育園などに入れない場合に2歳まで育児休業が取れるなどの改正が行われてきました。

法定以上の支援制度を設けている会社もあります。就業規則で確認しましょう。

◆ 妊産婦の母性保護規定(女性のみ適用)

妊娠・出産時の母親と子どもを守るために、労働基準法と男女雇用機会均等法に母性保護の規定が定められています。

労働基準法における母性保護規定

- ①産前休暇…出産予定日の6週間前から休暇を取得できる。
- ②産後休暇…原則産後8週間は就業させることを禁止
- ③輕易業務転換…請求により他の輕易な業務に転換できる。
- ④就業制限…重量物を扱う等妊産婦に有害な業務を禁止
- ⑤時間外労働・休日労働・深夜業の制限
- ⑥育児時間…1日2回、各最低 30 分の育児時間を請求できる。

育児・介護休業法における仕事と育児の両立支援制度

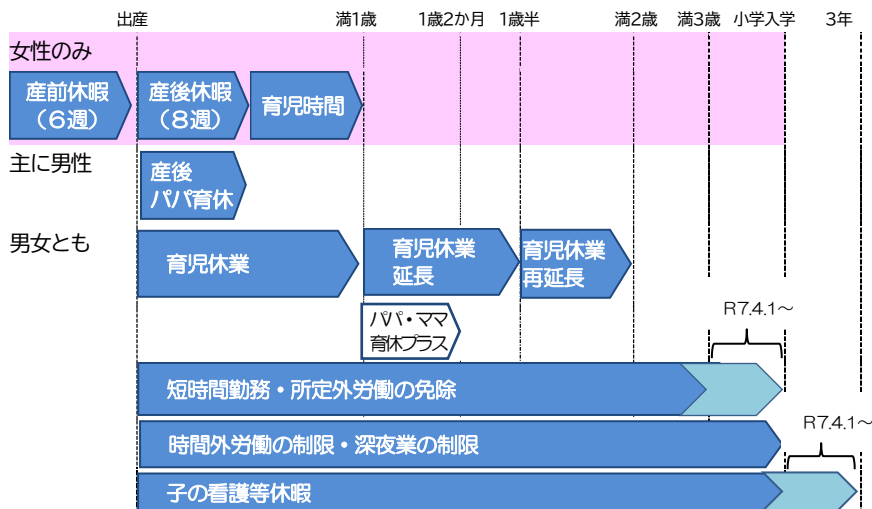
- ①育児休業…子ども1人につき1年間の休業(1歳未満・夫婦ともに取得した場合は1歳2か月未満「パパ・ママ育休プラス」)、保育所等の利用を希望しているが入所できない場合等、最長2歳まで延長可
- ②短時間勤務…1日6時間の短時間勤務(3歳未満)
- ③所定外労働の免除…残業をしないことができる(3歳未満⇒小学校就学前)。
- ④深夜業の免除…深夜就業をしないことができる(小学校就学前)。
- ⑤子の看護等休暇…子の病気、感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式及び卒園式のため、年5日(子が2人以上の場合は10日)の休暇(小学校就学前⇒小学校3年生修了まで)、時間単位での取得ができる。
- ⑥時間外労働の制限…残業を月24時間、年150時間までに限ることができる(小学校就学前)。

※下線部分は、令和7年4月1日から□□に変更・追加されます。また、3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

◆ 育児のための制度

子どもを養育している男女ともに申請すれば取得可能となっており、子が1歳6か月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないことなどの条件を満たしていれば、パートなどの非正規社員も取得できます。また、性別にかかわらず夫婦の一方が既に育児休業中や無職であっても取得できます。

現在法律で定められている両立支援制度の概要は次のとおりです。



育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法が改正されました。(令和6年5月31日公布)。主な改正点は次のとおりです。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

- ・3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置や、当該措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が事業主に義務づけられます。

例えば、始業時刻等の変更や、テレワークの導入(月10日)、短時間勤務など
(公布後1年6か月以内に施行)

2. 所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大されます

- ・これまでの、「3歳に満たない子」を養育する労働者から、「小学校就学前の子」を養育する労働者へと対象が拡大され、請求により所定外労働(残業免除)の制限対象となります。
- (令和7年4月1日施行)

3. 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

- ・3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。
- (令和7年4月1日施行)

4. 子の看護休暇が見直されます

- ・名称が「子の看護等休暇」になります。
 - ・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。
 - ・取得事由に「学級閉鎖」や「入園・入学式・卒園式」が追加されます。
- (令和7年4月1日施行)

5. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

- ・妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。
- (公布後1年6か月以内に施行)

6. 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

- ・従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)
- (令和7年4月1日施行)

両立支援のひろば

検索



◆ 介護のための制度

家族が病気やケガなどで要介護状態になったときは、介護休業制度を利用できます。

- ① 介護休業…要介護状態の対象家族1人につき通算 93 日まで、3回を限度として分割して取得できる。
- ② 介護休暇…年5日まで短期の休暇を取得できる。
(対象家族が2人以上の場合は 10 日)、1 日または時間単位で取得できる。
- ③ 時間外労働の制限…残業を月 24 時間、年 150 時間までに限ることができる(介護終了まで)。
- ④ 所定外労働の免除…会社の定めた所定労働時間を超えて労働しないことができる(介護終了まで)。
- ⑤ 所定労働時間の短縮措置…介護休業とは別に、利用開始から3年以上の間で2回以上、事業主が講じる措置(短時間勤務制度など)を利用することができる。
- ⑥ 深夜業の制限…深夜就業を制限することができる(介護終了まで)。

なお、育児・介護休業法の改正により、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等が図られ、令和7年4月1日以降は、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認、また、両立支援制度が利用しやすい雇用環境設備等の措置が事業主に義務づけられます。措置の内容は以下のとおりです。

また、介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みは、廃止されます。

- ・介護に直面した旨の申出をした労働者に対する両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ・介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供
- ・仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備(研修、相談窓口設置等)
- ・介護期の働き方について、要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務

◆ 出産・育児と介護の経済支援

出産・育児や介護には費用がかかりますが、産前産後休業、育児・介護休業中の賃金は法律に定めがなく、通常は賃金が支払われません。雇用保険が適用されている労働者は、育児・介護休業給付を受けることができます。

① 出産一時金(健康保険)

被保険者及び被扶養者の出産に対し、1児につき一律 50 万円支給(令和 5 年 4 月 1 日以降の出産の場合)

(産科医療補償制度非加入の医療機関等で出産した場合は48 万 8 千円)

② 出産手当金(健康保険)※国民健康保険は支給なし

被保険者の産休中に給料の約3分の2を支給

③ 育児・介護休業給付(雇用保険)

育児休業開始から 180 日目まで給料の 67%、

181 日目からは給料の 50%、介護休業中には給料の67%を支給

※介護休業開始が平成28年8月以降の場合です。

※受給には一定の被保険者期間の要件があります。

※令和 3 年 9 月1日から、育児休業給付に関する被保険者期間の要件が一部変更されています。

④ 産前・産後、育児休業等期間中の社会保険料免除

休業中の社会保険料(健康保険・厚生年金)が免除

⑤ 育児休業期間中の住民税の徴収猶予

休業中に納税が困難な場合、1年まで猶予(職場復帰後に納税)

このほかに、児童手当や市町村が子どもにかかる医療費を助成する「こども医療費」等の制度があります。

◆ 不利益取り扱いの禁止・防止措置義務

これらの制度は法律で定められた労働者の権利なので、会社は労働者から休業等の取得の申し出があれば拒むことはできません。また、休業を取得したことなどを理由に解雇・雇止め、正社員をパートに切り替えるといった不利益な取り扱いは禁止です。また、事業主はそのような環境にならないよう防止措置を講じる義務があります。もし、出産や介護のために会社から不利な扱いをされそうになったら、辞めてしまう前にご相談ください。

➤問い合わせ先 P47 埼玉労働局雇用環境・均等室

3 働き方改革

働き方改革では、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、労働基準法、労働安全衛生法等の改正など、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらずの公正な待遇の確保等のための措置を講じています。Ⅰ、Ⅱは平成31年4月1日から順次施行されています。また、Ⅲの各法律は令和2年4月1日から施行され、令和3年4月1からは中小企業にも適用されました。

Ⅰ 長時間労働の是正

1. 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限は、原則として月45時間・年間360時間とし、特別な事情がある場合でも年間720時間、休日労働を含め月100時間未満・複数月平均80時間を限度に設定する必要があります。(P16 参照)

上限規制の適用が 5 年間猶予されていた事業・業務(工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業)についても、令和6年4月から適用になりました。

2. 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止され、令和5年4月1日から適用されました。

3. 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、そのうちの年5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないとされています。

4. 労働時間の状況把握の実効性確保

長時間労働をした労働者への医師による面接指導を確実に行うため、労働時間の状況を、使用者の現場確認や客観的な方法(タイムカードやパソコンの使用記録など)により把握しなければならないとされています。

Ⅱ 多様で柔軟な働き方の実現等

1. フレックスタイム制の見直し

労働時間の調整が可能な期間(清算期間)の上限が1か月から3か月に延長され、より柔軟な働き方の選択が可能となりました。

2. 高度プロフェッショナル制度の新設

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提に、健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

副業・兼業について

副業・兼業を希望する人は増加傾向にあります。副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、自分が活躍できる場を広げる、さまざまな分野の人とつながりができるなど、さまざまで、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまです。副業・兼業は、労働者と企業それぞれに社内で得られない経験、知識、スキルの獲得などのメリットがある半面、就業時間が長くなる可能性があるため、必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応などといった点に留意が必要です。

厚生労働省では、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）を踏まえ、現行法令下での労働者・企業の留意事項等を「副業・兼業の促進に関するガイドライン」にまとめるなど、双方が安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、環境整備を行っています。

3. 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととなりました。

Ⅲ雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

◆ 「パートタイム労働法」の「パートタイム・有期雇用労働法」への改正

企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も対象とした「パートタイム・有期雇用労働法」に改正されました。主な改正点は以下のとおりです。

1. 不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金）

同一企業内で正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されました。

禁止される「不合理な待遇差(待遇差の考え方)」には以下の2つがあります。

・不合理な待遇差の禁止(均等待遇)

非正規社員の待遇について、正社員の待遇との間に不合理な待遇差がないこと、つまり、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情、の違いに応じた範囲内で待遇が決定されることをいい、これらを考慮しない不合理な待遇差を設けることは禁止されます。

・差別的取り扱いの禁止(均等待遇)

待遇決定に当たって、非正規社員が正社員と同じに取り扱われること、つまり、非正規社員の待遇が正社員と同じ方法で決定されることをいいます。同じ取扱いの下で、能力、経験等の違いにより差がつくのは構いませんが、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、非正規社員であることを理由とした差別的取扱いは禁止されます。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができます。事業主は非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争手続の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きが実施され、「均等待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても対象となっています。

◆ 労働者派遣法の改正

上記のとおり、パートタイム労働者、有期雇用労働者に加え、派遣労働者についても、派遣先に雇用される通常の労働者(無期雇用フルタイム労働者)と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目指し、改正されました。派遣労働者について、派遣元事業主には、①派遣先均等・均衡方式(派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇)または②労使協定方式(一定の要件を満たす労使協定による待遇)のいずれかを確保することが義務化されています。

➤ 問い合わせ先 P47 埼玉労働局雇用環境・均等室

3 トラブルと相談

1 会社でトラブルにあったとき

何も問題なく仕事が続けられればよいのですが、問題が起これたらどうすればいいでしょうか。「理由もなく解雇された」「残業代が支払われない」「育児休業を取らせてくれない」……。事前に相談先や対処方法を知っていれば、あわてずに済みますよね。トラブルにどのように対応すればよいのかわからないときは、ひとりで抱え込まず、まずは相談窓口を利用しましょう。

◆ 労働条件、募集・採用、解雇、賃金不払いなどの労働相談

川越市の労働相談 面 談

川越市協田本町 8-1 U-PLACE3 階

川越市民サービスステーション内相談室

申込み：雇用支援課 ☎049-238-6702(要予約)

第1火曜日 16:30～17:30／17:45～18:45(各回1人)

第3火曜日 16:30～17:30／17:45～18:45(各回1人)

※休日の際には変更あり

埼玉県労働相談センター 電 話 面 談

さいたま市浦和区高砂 3-15-1 第二庁舎1階 ☎048-830-4522

<電話相談> 月～金曜日 9:00～16:30(受付時間)

<面接相談> 月～金曜日 9:00～16:00(受付時間)

※弁護士による労働相談(面談・要予約)も実施

川越総合労働相談コーナー(川越労働基準監督署)電 話 面 談

川越市豊田本 1-19-8 川越地方合同庁舎 2 階 ☎049-210-9334

月～金曜日 9:00～16:30

労働条件相談ほっとライン 電 話 夜 間 土・日・曜・祝 日

☎0120-811-610

月～金曜日 17:00～22:00 土曜日・日曜日・祝日 9:00～21:00

法テラス川越 **電話** **面談**

川越市脇田本町 10-10 KJビル3F ☎0570-078313

月～金曜日 9:00～17:00 ☎050-3383-5377(IP 電話)

<情報提供受付> 月～金曜日 9:00～12:00,13:00～16:00

◆ 職場でのいじめ、ハラスメント、メンタルヘルスなどの相談

埼玉県労働相談センター **面談**

さいたま市浦和区高砂 3-15-1 第二庁舎1階 ☎048-830-4522

<働く人のメンタルヘルス相談> 月～木曜日(要予約)

◆ 職場での性差別、セクハラ、妊娠・出産、育児、介護、パート就労などの相談

埼玉労働局雇用環境・均等室 **電話** **面談**

さいたま市中央区新都心 11-2 ランド・アクシス・タワー16 階

☎048-600-6210

月～金曜日 8:30～17:15

<総合労働相談コーナー>

労使間のトラブルに関し、どこに相談すればよいかわからない場合など労働に関する総合的な相談など

月～金曜日 9:00～17:00

☎048-600-6262

トラブルにあったときのために、労働契約書や就業規則、給料明細書、タイムカードの内容などは取っておきましょう。

手帳に書いた仕事の記録なども証拠になります。

また、1回の相談時間は1時間程度なので、相談前に内容や状況などをまとめておくといでしょう。



◆ パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントとは、「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の職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とされ、以下の3つの要素をすべて含むものをいいます。

①優越的な関係に基づいて行われること

その行為を受ける労働者が行為を行った者に対して、抵抗又は拒絶することが困難であること

②業務上必要な範囲を超えて行われること

社会通念に照らし、その行為が明らかに業務上の必要性がない、またはその行為がふさわしくないものであること

③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること

その行為を受けた労働者が、身体的もしくは精神的な圧力により、負担と感ずることや、その行為を受けた労働者の職場環境が不快となり、能力の発揮に重大な悪影響を及ぼすなどの、労働者が就業する上で見過ごすことのできない程度の支障が生じること

また、パワーハラスメントになりうるのは、①暴言、②執拗な非難、③威圧的な行為、④実現不可能・無駄な業務の強要、⑤仕事を与えない、⑥仕事以外の事柄の強要、⑦暴力・傷害、⑧名誉棄損・侮辱、⑨隔離・仲間外し・無視、といった言動が該当します。しかしながら、上司等の行為が実際にパワーハラスメントに該当するかについては、その行為が行われることになった原因や状況等により判断されます。

労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日からパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となり、中小企業では令和4年4月1日から義務化されました。また、適切な措置が講じられていない場合には、指導の対象となります。また、パワハラに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申し出を行うことができますようになります。

(オウハラについてはP8、セクハラ・マタハラについてはP24を参照)

◆ 法令を遵守しない企業

近年、労働者を酷使し、使い捨てにするような企業が社会問題となっており、アルバイト労働者の場合も同様に、無理なシフトを組む、過酷な労働を強要するなどの事例が問題となっています。

このような企業には、以下のような特徴があります。

①極端に高い離職率

就職後3年以内の離職率は平均3割程度のところ、5割を超えるケースもある。

②大量採用

離職者が多いため、常に人手不足に陥っている。

③違法な長時間労働と残業代の未払い・シフトの強要

法定労働時間を超えた労働を強要し、その分の残業代は支払われないことが当たり前になっている。また、アルバイトで勤務時間帯等を強要されることにより、学生のアルバイト労働者は本来の学業に差し支えることもある。

④パワーハラスメント・モラルハラスメント

精神的・身体的攻撃等により、退職を迫る。退職したい場合に、損害賠償などの脅し文句で退職を受け付けてもらえないといったケースもある。

もし困っていることがある場合には、一人で抱え込まないで、周囲に相談することも必要です。

また、公的機関でも相談を受け付けていますので、活用してください。

➤ 相談先 P46 参照

◆ 固定残業代制

時間外労働等の有無にかかわらず、一定時間分の時間外労働等についての割増賃金を定額で支払う、いわゆる「固定残業代制」を採用している企業があります。

若者雇用促進法に基づく指針においては、「固定残業代」を採用する際には、募集要項や求人票に①固定残業代にかかる労働時間や金額等の計算方法、②固定残業代を除いた基本給の額、③固定残業時間を超えた場合には割増賃金を追加で支払うこと、等を明示するよう定められています。

(賃金不払残業については、P18参照)

◆ みなし管理職(名ばかり管理職)

使用者が労働者に対し、十分な権限・相応の待遇等を与えていないにもかかわらず、労働基準法に規定されている「監督もしくは管理の地位にある者(管理監督者)」として扱い、残業代などの支払いを免れようとするのをいいます。その労働者が管理監督者にあたるかは、以下の要素を含め総合的に判断されます。

①職務内容

労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるか。

②責任と権限

労働時間等に関する規制を超えて勤務することが求められる重要な職務と責任があるか。

③勤務態様や賃金等の待遇

労働時間等の規制になじまないような立場にあり、賃金等の待遇面においては、一般労働者よりも優遇されているか。

過労死等を防止するために

「過労死等」とは、仕事による過労・ストレスが原因の一つとなって、脳・心臓疾患、呼吸器疾患等を発病すること及び死亡に至ること、または「うつ病」などの精神疾患を発症し自殺してしまうことをいいます。

過労死等は決して人ごとではなく、働くすべての人の身に起こりうることです。健康で充実して働き続けるために、「働き過ぎ」で命を落としてしまうことがあるという認識を持ち、過労死等を防止するための対策について理解を深めることが重要です。

しごとより、いのち

検索

(厚生労働省 過労死等防止に関する特設サイト)



こころの耳

検索

(厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト)



2 労働トラブル解決のための制度等

当事者間の話し合いでトラブルが解決できない場合、一般的に裁判という方法がありますが、解決までに時間がかかり労働者の負担が大きくなっていました。このため、簡単な手続きにより短期間で解決を図る制度が設けられています。

◆ 個別労働関係紛争解決制度

個別の労働関係紛争について、公的な第三者の「紛争調整委員会」が間に入って和解を促進し解決を図る制度です。労働者と会社の両方が納得できる解決案をあっせんすることにより、職場復帰も可能といった長所があります。ただし、強制力がないので、解決案を承諾するか、あっせん自体に応じるかは当事者の自由です。

➤ 問い合わせ先 P46 川越総合労働相談コーナー

◆ 労働基準監督署への申告等

不当解雇、最低賃金違反、賃金・残業代未払い、長時間労働など労働基準法等の法令違反は、労働基準監督署に訴えて改善を求めることができます。

申告・情報提供する場合、法令違反の内容をなるべく具体的に記載し、証拠となる資料があれば添付してください。

➤ 問い合わせ先 P66 川越労働基準監督署

◆ 埼玉県労働委員会の個別あっせん

会社と労働組合、会社と労働者個人のトラブルを解決するために設置された行政機関です。

対象となる紛争は使用者と労働組合の間の紛争(労働争議の調整)や労働者個人と使用者の紛争(労働条件、解雇、パワハラ 等)などです。

➤ 問い合わせ先 P66 埼玉県労働委員会事務局

◆ 労働審判制度

個々の労働者と使用者との間に生じた労働に関する紛争を、裁判所において解決することを目的としている制度です。裁判と比べて手数料が安く、原則とし

て3回以内で解決するための判断をするので、早期解決が可能です。裁判所の判断(労働審判)に対する異議申立てがあれば、民事訴訟に移行します。

➤ 問い合わせ先 P66 さいたま地方裁判所

◆ 少額訴訟

60万円以下の金銭の支払いで解決したい場合には、少額訴訟を利用できます。原則として1回の審理で当日すぐに判決が出ます。

ただし、内容が複雑で1回の審理では判決が出ないと判断された場合は、通常の民事訴訟に移行する場合があります。

➤ 問い合わせ先 P66 川越簡易裁判所

◆ 支払督促制度

賃金の未払いなど金銭の支払いを求める場合に利用できます。書類の審査で適当と認められた場合に裁判所から請求してもらう制度です。裁判所に行かずに済み、相手方の異議申立てがなければ強制執行(差し押さえ)の申し立ても可能です。ただし、相手方の異議申立てがあった場合は、通常の民事訴訟に移行します。

➤ 問い合わせ先 P66 川越簡易裁判所

4 会社を辞めるとき

1 退職するとき

労働者の意思で会社を辞めることを退職、会社から辞めさせられることを解雇といいます。

会社を退職することは労働者の自由ですが、事前に話もせず、いきなり会社に行かなくなるというようなことはしないようにしましょう。退職の意思をあらかじめ伝え、仕事の引き継ぎをするなど社会的ルールを守って辞めることが大切です。

◆ 合意解約

労働者と会社が合意して労働契約を終了させることです。労働者の退職の意思表示に対して、会社が承認を与えて成立します。雇用契約の終了は、承諾の1か月後程度と定めている会社が多いようです。つまり、この1か月間で事務引き継ぎや必要な手続きを行い、業務に支障がないようにしてください、ということです。

退職の申し出から会社が承諾するまでは、撤回が可能です。

◆ 辞職(自己都合退職)

労働者の一方的な意思表示で辞めることです。2週間前までに退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます。

辞職は合意解約と違って撤回できませんので、売り言葉に買い言葉で後悔しないよう注意しましょう。

なお、アルバイトなど勤務期間が3か月などと決まっている有期労働者の場合は、やむを得ない理由がない限り、自分から途中で契約を解除して退職したり、会社から途中で契約を解除され退職させられたりすることはできません。

◆ 退職勧奨

合意解約には、会社から労働者に退職を勧める、いわゆる「肩たたき」も含まれます。会社が一方的に通告する解雇予告とは異なり、辞めるかどうかは労働者の自由です。働き続ける意思があれば「辞めません」とはっきり言いましょう。

退職勧奨は応じた時点で退職について合意が成立したことになり、撤回できません。解雇と違って合理的な理由がなくても有効となってしまいます。

長期にわたる執拗な退職勧奨は、違法とされた裁判例もあります。強引に退職を勧められて困った場合には、労働組合や都道府県労働局に相談しましょう。

◆ 定年退職

労働者が就業規則などで定められた年齢に達したことを理由とする退職です。

定年の年齢は、高齢者雇用安定法により、60歳を下回ることができません。65歳未満の定年を定めている事業所に対しては、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置の実施が義務付けられています。

退職の届出は慎重に

退職願は所定の書式がある会社もありますが、書面でも口頭でも申し出ることができます。会社の人事権を持つ役職者に退職の意思が通じれば、2週間を経て雇用契約は終了することになります。ただし、トラブルを回避するためにも、書面を作成することが望ましいでしょう。

また、退職願は「合意解約の申し入れ」と解され、労働者と使用者の両方の意見が合致すれば退職は成立するので、使用者が承諾の意思表示をする前であれば、退職願を撤回することができます。なお、退職願の提出を強要されたり、無理やりその場で書かされたりした場合は、取り消すことができません。

2 解雇と雇止め

「クビ」は「解雇」の意味で使われますが、会社がいつでも一方的にクビにできるとしたら困りますよね。

会社が労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければいけません(労働基準法第20条)。また、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は権利の濫用として無効です(労働契約法第16条)。

次のような理由や状況における解雇は法律で禁止されています。

解雇制限

- ・国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
- ・業務災害での療養中・産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇
- ・事業場の法令違反を労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇
- ・労働組合の組合員であること等を理由とする解雇
- ・労働者の性別を理由とする解雇
- ・結婚・妊娠・出産・産前産後休業を理由とする解雇
- ・育児・介護休業の取得を理由とする解雇

なお、入社前の内定であっても労働契約は成立しており、採用内定取消しには、合理的でやむを得ない理由が必要とされます。(P7参照)

◆ 普通解雇

成績が悪い、協調性がないなど、労働者に問題があって解雇されるものです。ただし、会社は、解雇に至るまでに労働者に対し成績改善のための研修の実施などの働きかけを行う必要があります。

◆ 懲戒解雇

労働者が会社のルールを破ったり、法令違反をしたりした場合にペナルティーとして課されるものです。懲戒解雇は退職金がもらえないこともあるなど労働者にとって厳しい処分です。

普通解雇、懲戒解雇については、就業規則の記載事項をよく確認しましょう。

◆ 整理解雇(リストラ)

会社側の都合で人員削減のために行われるもので、会社が実行するには、①人員整理の必要性、②解雇回避の努力義務の履行、③被解雇者の選定基準の合理性、④手続の妥当性、の4つの要件を満たす必要があります。

◆ 有期労働契約の雇止め

期間が決まっている非正規社員の契約期間満了に際して、会社が更新を拒否して労働契約を終了させることを、「雇止め」といいます。

有期労働契約は、期間満了によって雇用契約が自動終了します。しかし、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続的に雇用されている労働者に対しては、解雇と同様に客観的・合理的な理由が必要になり、契約期間が満了する30日前までに「雇止めの予告」を行うよう求めています。(P35参照)

非正規社員は、人員調整のために簡単に解雇できると思われがちですが、①何度も自動的に契約更新していて実質的には無期契約しているのと変わらなかった、もしくは、②有期労働契約者が「次も契約が更新されるだろう」と思うに足る理由があった、のどちらかの場合において、特に納得できる理由もなしに契約更新を行わない「雇止め」は無効ということになります。

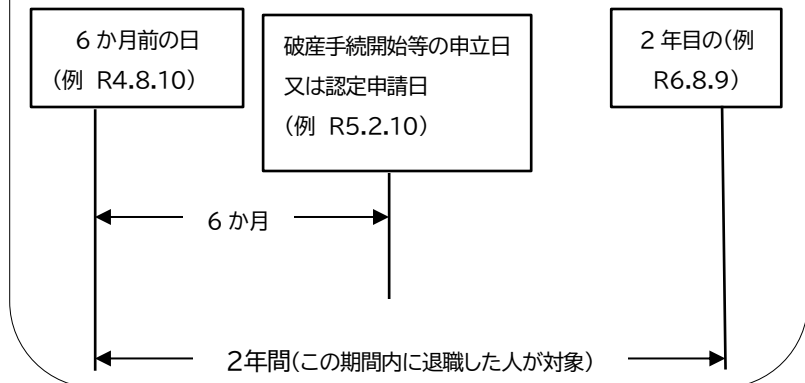
もし、次の契約は更新しないと言われても、パートやアルバイトだからと簡単にあきらめないで、相談してみることも必要です。

◆ 会社が倒産したとき

会社が倒産して給料を払えなくなったときのために、国が会社の代わりに賃金を立替払いする「未払い賃金立替払制度」が設けられています。

払ってもらえなかった賃金のうちいくらかが立替払いされますので、次のような場合には労働基準監督署に相談してみましょう。

- ①使用者が1年以上事業活動を行っており、倒産したこと
- ②倒産日の6か月前から2年の間に退職していること



退職の6か月前から立替払いを請求する前日までの未払いの賃金と退職金の8割が支払われます。

➤ 問い合わせ先 P66 川越労働基準監督署

3 仕事を辞めた後の手続き

退職は、人によっては、遠い将来の話であると考えているかもしれません。しかし、辞めるつもりがなかったとしても、会社の業績悪化でリストラされたり、急な事情や家族の都合等によって仕事を辞めなければいけなくなったりすることが、近い将来起こらないとは限りません。仕事を辞めたときの基本的な知識をぜひ身につけておきましょう。

◆ 退職したときの手続き

離職する会社で行う手続き

- ①会社に退職の届出をする。
- ②退職に伴う仕事の引き継ぎをする。
- ③賃金の精算
- ④労働保険・社会保険の資格喪失手続き(会社が行う)

仕事を辞めた際に必要な手続きは、労働者が会社を辞めてから決められた期間内に会社が行います。手続き後に、「離職票」など失業給付や次の会社での社会保険加入に必要な書類が送られてきます。会社から書類がもらえない、会社と連絡が取れないといった場合は、それぞれの管轄窓口に相談しましょう。

また、仕事を辞めるまでの賃金等については、離職者の請求があれば、会社は退職日から7日以内に支払うことになっています(退職金が支払われる場合は定められた日)。この請求には時効があり、長期間請求しないと支払ってもらえなくなります。賃金は2年間、退職金は5年間で時効により請求権が消滅してしまいますので注意しましょう。

※令和2年4月以降分については5年間(ただし当面は3年間)

退職時の保険・年金・税金の手続き

	退職時	転職まで 期間がある場合	再就職先
雇用保険	離職票 雇用保険被保険者証受領 (会社が預かっている場合)	(ハローワーク) 失業給付申請	雇用保険被保険者証を提出
健康保険	健康保険証を返還 被保険者資格喪失確認通知書を受領	(市役所) 国民健康保険・国保組合 に加入 ※その他、任意継続又は被扶養者になる選択もある。	健康保険証を貰う
年金	年金手帳を受領(会社が預かっている場合)	(市役所) 国民年金に加入	年金手帳(基礎年金番号通知書)を提出
税金	住民税支払いの確認 源泉徴収票を受領	(税務署) 所得税の確定申告 ※年内に再就職しない場合	源泉徴収票を提出

※年金・健康保険は本人だけでなく、被扶養者の手続きも必要です。

◆ 失業給付

雇用保険に一定期間加入していた労働者が失業した場合、次の仕事を探している間、失業給付が受けられます。

退職した理由や勤続年数によって、給付を受けられる期間等が異なります。本当は会社都合の解雇や退職勧奨に応じた退職なのに、「自己都合退職」とされ

一般離職者(自己都合・懲戒解雇等)

離職前の2年間に 11 日以上働いた月が 12 か月以上あること。ハローワークに手続きした日から7日間は待機期間、その後2か月間は給付制限期間のため給付は受けられません。※令和2年10月1日以降に正当な理由がない自己都合により離職された方は、5年間の内、2回までは給付制限期間が2か月となり、2回を超える給付制限期間については3か月となります。

会社都合等の離職者(倒産・解雇等)

離職前の1年間に 11 日以上働いた月が6か月以上あること。ハローワークに手続きした日から7日間の待機期間経過後、給付が受けられます。

てしまうと、失業給付の際に不利になってしまいますので、会社から「離職票」を受け取ったら離職理由欄を確認し、理由が違う場合には申し立てましょう。

失業給付が受けられない人でも、収入や貯蓄がない、会社の寮などを出なければならないといったときなどは救済措置を受けられる場合がありますので、まずはお相談ください。

➤ 問い合わせ先 P62 ハローワーク川越

◆ 再就職するために

希望する職業につくためには、必要とされる知識・技能を新たに身につけるなど、スキルアップを図ることが大切です。仕事に関わる知識・技能を向上させたい場合は、職業訓練の受講を検討してみましょう。職業訓練は、失業給付を受けながら受講することができます。失業給付を受けられない場合であっても、再就職に必要な場合は職業訓練を受けることができます。

➤ 問い合わせ先 P62 ハローワーク川越

就職に向けたスキルアップ～職業訓練～

「未経験の仕事にチャレンジしたいけど経験が足りない」

「新しいスキルを身に付けたい」

「資格を取って就職につなげたい」

就職や転職により夢や希望を叶えたいと思っている方のために、国では仕事に必要な知識や技能、技術を身に付けられるよう、様々な職業訓練を行っています。

訓練は、IT、事務、医療・介護、農業、調理、Webデザイン、園芸、美容コースなど多岐にわたり、内容も充実していますので活用してみたいかがでしょうか。

問い合わせ先 P62 ハローワーク川越

5 仕事を探すとき

1 就職に関する相談窓口

◆ 川越しごと支援センター

川越市と埼玉労働局が一体的に運営する就労支援の拠点施設です。
川越市脇田本町8-1U PLACE3階 川越市民サービスステーション内
☎049-238-6700
月～金曜日 10:00～18:15(祝日、年末年始除く)

しごと相談

しごと相談員が、応募書類や面接についてのアドバイスや、就職活動全般についての相談に応じます(予約優先)。

ハローワーク職業相談・職業紹介

ハローワーク川越の相談員が、職業相談・職業紹介を行います。また、求人情報検索機で、埼玉県はもちろん全国の求人情報を閲覧できます。
※雇用保険、職業訓練等の業務については、ハローワーク川越にお問い合わせください。

セミナー・就職相談会などの開催

就職活動に役立つセミナーや就職相談会、1～数社でのミニ面接会などを開催します。

対象者

現在、仕事を探している方、これから就職活動を始めようとしている方、転職を考えている方(在職中の方もご利用ください)またはそのご家族

※高校生は学校を通して求職活動を行うこととなっているため、職業相談・職業紹介については、就職指導・進路指導の先生にご相談ください。

川越しごと支援センターのご案内

○JR 川越線、東武東上線「川越駅」西口
から徒歩約 2 分

○西武新宿駅「本川越駅」東口
から徒歩 15 分

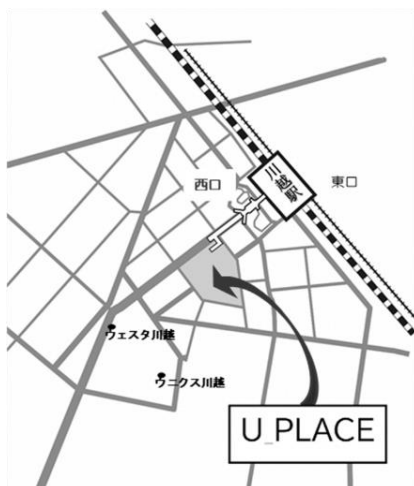
※公共交通機関をご利用ください。

川越しごと支援センター

検索



※セミナー等の最新情報は、ホームページを
ご確認ください。



◆ ハローワーク川越(川越公共職業安定所) ☎049-242-0197

川越市豊田本1-19-8 川越合同庁舎 1 階

- 職業相談・紹介のほか、求人、職業訓練、雇用保険に関すること
月～金曜日 8:30～17:15

◆ 連携機関

埼玉県企業人材サポートデスク川越 ☎049-265-6310

川越市脇田本町 8-1 U PLACE3 階

- 求人の手伝いや人材マッチングを通じた人材確保の面から県内企業を支援。セミナーや企業説明会・面接会を開催
月～金曜日 9:00～17:00

かわごえ若者サポートステーション ☎049-293-2562

川越市脇田本町 6-6 石川ビル 4 階

- 就職を目指す 15～49 歳の若者で、在職中・在学中でない方及び「子ども
の職業的自立に悩む」保護者を支援
月・火・木・金曜日 9:00～16:30

◆ その他の機関

埼玉しごとセンター ☎048-826-5601

さいたま市南区沼影 1-10-1 ラムザタワー3階

- 埼玉県とハローワークが一体となり、相談から職業紹介まで支援

○ハローワークコーナー、新卒コーナー、マザーズコーナー

月～金曜日 10:00～19:00

○若者コーナー(ヤングキャリアセンター埼玉)、女性コーナー、ミドルコーナー、シニアコーナー(セカンドキャリアセンターさいたま)

月～金曜日 10:00～19:00 土曜日 10:00～17:00

○福祉人材就職コーナー 月～金曜日 10:00～17:00

埼玉新卒応援ハローワーク(新卒向け)☎048-650-2234

さいたま市大宮区桜木町 1-9-4 エクセレント大宮ビル6階

- 学生や卒業後未就職の方の就職を支援する専門のハローワーク
月～金曜日 8:30～17:15

埼玉わかものハローワーク(若者向け)☎048-658-8609

さいたま市大宮区桜木町 1-9-4 エクセレント大宮ビル4階

- 正社員への就職を目指しているおおむね 35 歳未満の若年層を対象にした
専門のハローワーク
月～金曜日 9:00～17:00

地域若者サポートステーションさいたま(若者向け)

☎048-650-3366

さいたま市大宮区桜木町 1-7-5 リックティビル B1 階(イベント広場横)

- 就職や将来に悩んでいる 15 歳から 49 歳の方を対象に職業的自立や就労をサポート

月～金曜日、第 2・第 4 土曜日 9:00～17:00

若者自立支援センター埼玉(若者向け)☎048-255-8680

川口市川口 3-2-2 川口若者ゆめワーク 3 階

- 義務教育を終了した 15 歳から 49 歳の若者とその家族を職業的自立に向け総合的にサポートするための就業支援施設

※かわぐち若者サポートステーション併設

月～土曜日 9:00～17:00

埼玉県女性キャリアセンター(女性向け)☎048-601-5810

さいたま市中央区新都心 2-2 ホテルブリランテ武蔵野4階

- 働きたい女性、働く女性を支援する就業支援施設

月～土曜日 9:30～17:30(第3木曜除く)

埼玉しごとサポート☎049-265-5844

川越市新宿町 1-17-17 ウェスタ川越 3 階

- シニアをはじめとする全年齢の求職者の方を対象に、就職相談やセミナーなど、就職・再就職・転職などに向けたサポートを行う。

水・木・金曜日 9:00～17:00

川越市障害者総合相談支援センター(障害のある方向け)

☎049-293-4319 FAX049-293-4329

川越市脇田本町 8-1 U PLACE3 階 川越市民サービスステーション内

- 障害者の就労に関する相談及び助言、就職に向けた準備支援、職場見学・実習、就職活動、定着支援を行う。

月～土曜日 9:30～18:15

障害者就業・生活支援センターかわごえ(障害のある方向け)

☎049-246-5321

川越市中台南 2-17-15(川越親愛センター総合相談室内)

- 就職希望の障害者や職場定着が困難な方を対象に、関係機関と連絡調整を行いながら、就業及び日常生活、社会生活上の支援を一体的に行う。

月～金曜日 8:30～17:00

川越市自立相談支援センター(生活困窮者自立支援事業)

☎049-293-9413

川越市脇田本町 8-1 U PLACE3 階 川越市民サービスステーション内

- 生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援機関。生活に困っている方を対象に、自立に向けた相談等に応じ、支援を行う。

月～土曜日 9:30～18:15

ウェスタ川越市民相談室(内職相談)☎049-249-7855

川越市新宿町 1-17-17 ウェスタ川越 3 階

- 内職の求人・求職に関するあっせん、相談を行う。

毎週月曜日 10:00～11:30、13:00～15:30

掲載の施設には、祝日等による休業や
受付時間の変更等があります。
ご利用の際は各施設に直接お問い合わせ
ください。



6 雇用・労働関係機関お問い合わせ先一覧

名称	業務内容	所在地・電話番号
ハローワーク川越 (川越公共職業安定所)	求人、求職・職業紹介、職業相談、職業訓練、雇用保険	川越市豊田本1-19-8 ☎049-242-0197
川越労働基準監督署	労働問題全般、労働基準法等の監督・指導、労災保険	川越市豊田本1-19-8 ☎049-242-0891
埼玉県 労働相談センター	労働問題全般の相談	さいたま市浦和区高砂 3-15-1第二庁舎1階 ☎048-830-4522
埼玉県 労働委員会事務局	労働争議の調整、不当労働行為の審査等	さいたま市浦和区高砂 3-15-1第三庁舎4階 ☎048-830-6452
埼玉県労働局 雇用環境・均等室	性別による労働問題、セクハラ、育児・介護休業	さいたま市中央区新都心 11-2ラト・アタス・7-16階 ☎048-600-6210
埼玉県労働局 賃金室	最低賃金、賃金	さいたま市中央区新都心 11-2ラト・アタス・7-15階 ☎048-600-6205
さいたま地方裁判所	労働審判制度	さいたま市浦和区高砂 3-16-45 B棟5階 ☎048-863-8587
川越簡易裁判所	少額訴訟・支払督促制度	川越市宮下町2-1-3 ☎049-273-3020
川越年金事務所	厚生年金保険 健康保険(加入)	川越市協田本町8-1 U PLACE5階 ☎049-242-2657
全国健康保険協会 埼玉県支部	健康保険(給付)	さいたま市大宮区錦町 682-2大宮情報文化センター16階 ☎048-658-5919



スマホにも
お気に入り登録
してください。



編集・発行(令和6年11月)

川越市 産業観光部 雇用支援課

監修:埼玉県社会保険労務士会川越支部

〒350-1123 川越市脇田本町8-1 U PLACE3階
川越市民サービスステーション内

☎(049)238-6702 FAX(049)238-6703