

令和6年

社会に出る前に読みたい

保存版

働くルール ハンドブック



相談窓口



労働法

就職



ビジネス
マナー



 島根県

新しい世界に羽ばたこうとしている皆さんへ

今、島根県で勉学に励んでおられる高校生、高専生の皆さん。皆さんは仲間とともに、充実した学校生活を送っておられることと思います。

「就職」は、人生の大きな節目です。皆さんはこれから、社会人・職業人として、自立した行動を求められるようになるのです。

皆さんにとって、「働くこと」とは何ですか？

「お金を稼ぐこと」…確かに正解ですが、それ以外にもたくさんの喜びや、やりがいを見つけないといけません。また、この先の長い職業生活のなかで、時には厳しい現実と直面することもあるでしょう。

辛くて仕方がないときには、休んだってかまいません。しかし、高い壁を乗り越えた先には、皆さんの新しい可能性が待っていることも忘れないでください。**社会の一員として自分を成長させ、誰かの役に立つことは、皆さんの人生をより豊かにしてくれることでしょ**う。

このハンドブックは、これから働き始める皆さんを対象に、知っておいてほしい社会の仕組み（制度）や、皆さんを守ってくれるルール（法律など）、困ったときの相談窓口などをまとめています。

働くうえで困ったことや、不安を感じる出来事があったときに、皆さんをきっとサポートしてくれます。

これから先の未来が、実りある充実したものでありますように。私たちは、皆さんのご活躍をお祈りしています。



島根県観光キャラクター
「しまねっこ」
島観連許諾第7934号

ハンドブックは、島根県庁のホームページからも見ることができます

島根県 働くルールハンドブック 検索



このハンドブックは、原則として令和6年1月1日時点の法律・制度や相談窓口を掲載しています。

就職試験に合格したんだけど、給料や勤務時間についての説明がないんだよ。それってアリ?



働く前に労働条件をしっかりと確認することが大事にゃ!
職場とトラブルにならないためにも、働く条件は原則書類で確かめることが大切にゃ。労働基準法では、書面などで労働者に労働条件を明らかにすることが決まっているにゃ。(詳しくはP.9)

新入社員は休みがとれないって本当?



休暇は法律で決められた権利にゃ!
新入社員でもアルバイトでもパートでも、年次有給休暇は条件を満たせば取得する権利があるから安心して欲しいにゃ。(詳しくはP.18)

あっそうそう、先輩がこのあいだ職場の上司から突然「明日から来なくていい!」って言われたんだって。先輩、そのあとも職場に行って仕事はしているみたいなんだけど…



上司の言葉はルール違反かもしれないにゃ!
労働者の解雇には、守らなくてはいけないルールや禁止されている事項があるにゃ。社会の常識にかなう納得できる理由がなければ、解雇は無効になることもあるからしっかりと確認しようにゃ。(詳しくはP.24)

その先輩から昨日「職場の上司に毎日叱られて落ち込んでいる」って連絡がきたから、なんとか励ましてあげたいんだよね。



職場の「いじめ」や「嫌がらせ」をパワーハラスメントと呼ぶことがあるにゃ。つらいときは、がまんせずに周りの人や専門家に相談するのが大事にゃ。
島根県には相談できる窓口がいっぱいあるにゃ。みんながいきいきと働きやすい職場を作ろうにゃ!(詳しくはP.34~36)

就職への第一歩 求人票を 確認してみよう！

では、まず“求人票”を見ながら簡単に確認してみましょう。
そのあと、それぞれのルールをゆっくり覚えよう！
*参考：(P)はこの本に掲載しているページ数です。

求人番号



32010- 1909

受付年月日 令和5年6月1日
受付安定所 松江公共職業安定所

求人票 (高卒)

事業所番号



3201-919615-6

※インターネットによる全国の高校への公開 不可
※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。

(1/2)

1 会社の情報

事業所名 株式会社 ハローワーク工業	従業員数 175人	就業場所 35人	うち女性 10人	うちパート 0人
設立 昭和43年	資本金 100億円			
所在地 〒690-0841 鳥根県松江市向島町134-10	事業内容 輸送用機械器具(自動車・航空部品)・電子機器製造業			
代表者名 支店長 松江 太郎	大手企業を取引先としており業績は安定しています。「企業は人なり」を理念とし、人材育成に力を入れ、技能五輪で好成績を収めています。地域に貢献する企業を目指し地域イベントに参加。			
法人番号	ホームページ			

会社の情報が書かれている
重要な部分
《労働契約》
P.9~12

2 仕事の情報

雇用形態 正社員	就業形態 派遣・請負ではない	営業	求人 数	通勤 2人	住込 0人	不問 0人
仕事の内容 電子機器の法人向け営業(既存顧客への営業及び新規顧客の開拓)・受注計画に基づき新製品開発に合わせた製品の提案・見積・受注から納品までのフォロー、代金回収といった一連の営業業務を担当していただきます。	技能等(履修科目) あれば尚可 普通自動車運転免許(AT限定可)(入社後の取得可)	仕事の内容が詳しく書かれている重要な部分 《労働契約》P.9~12				
雇用期間の定めなし	契約更新の可能性					
就業場所 事業所所在地と同じ 〒690-0841 鳥根県松江市向島町134-10	マイカー通勤 可	転勤の可能性 なし	試用期間 あり 労働条件 同条件			
《社会保険制度》 P.20~22	《労働組合》 P.37	雇内の受動喫煙対策 あり(喫煙室設置) 喫煙できる部屋がある				

3 労働条件等

福利厚生等 雇用 労災 健康 厚生 退職金共済 未加入 退職金制度 あり(勤続3年以上) 定年制 あり(一律60歳) 再雇用制度 あり(上限65歳まで) 勤務延長 なし	入居可能 単身用あり 世帯用なし	通学 不可	賃金締切日 月末	その他	《就業規則》 P.14
労働組合 あり	育児休業 取得実績 なし	介護休業 取得実績 なし	賃金支払日 翌月25日	その他	
賃金等(現行)	基本給(a) 150,000円	月額(a+b+c) 167,000円	賃金形態等 月給	その他	《賃金》P.15
固定残業代(c)あり 12,000円	※この金額から所得税・社会保険料等が控除されます。		賃金支払日 翌月25日	その他	
通勤手当 実費支給(上限あり) 月額50,000円まで	賞与 あり	(新規学卒者の前年度実績) 年回 万円 ~ 万円 又は 2.00ヶ月分	就業時間 (1) 8時30分 ~ 17時30分 (2) ~ (3) ~	特別に支払われる手当 営業 手当 5,000円 手当 円 手当 円 手当 円	
昇給 昇給あり(昇給の前年度実績) 2,500円 又は %	賞与 あり	(一般労働者の前年度実績) 年2回 万円 ~ 万円 又は 4.00ヶ月分			
時間外 時間外あり 月平均10時間	36協定における特別条項 なし				
休日等 休日 土日祝 その他 入社時の有給休暇日数 0日 6ヶ月経過後の有給休暇日数 10日	週休二日制 毎週	年間休日数 124日	週休二日制 その他の休日	管理・確認印	



就活への第一歩は自分に合った仕事、職場を選び出すことにや。
求人票を見て自分の希望に合いそうか長く続けられそうかみて
みるにや。

求人番号



32010- 1909

受付年月日 令和5年6月1日

受付安定所 松江公共職業安定所

求人票 (高卒)

事業所番号



3201-919615-6

事業所名 株式会社 ハローワーク工業

4 選考

※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。(2/2)

受付期間	9月5日 ~ 9月11日	選考日	9月16日 以降随時	複数応募	可 (令和5年11月1日以降)	面接選考結果通知	面接後10日以内
応募	既卒応募 可 (卒業後概ね3年以内)	入社日	(既卒者等の入社日) 随時	(赴任旅費)	あり	補足事項欄参照	
選考	高校中退者応募 可			面接	適性検査 その他	SPI試験	
選考場所	〒690-0841 鳥根県松江市向島町134-10			選考方法	一般常識 国語 数学 英語 社会 理科 作文 その他		
担当者	課係名 役職名	人事総務課リーダー	氏名	厚労 花子	FAX	0852-22-9999	
	電話番号	0852-22-1234	内線	[]			
	Eメール						

5 補足事項・特記事項

補足事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 試用期間3ヶ月 ・ 応募前職場見学への参加の有無によって採否を決定するものではなりません。 ・ 応募前職場見学については、7月20日以降実施する予定です。 	かかる条件に特記事項 ・ 駐車場あり(有料)月額3千円 ・ 選考旅費: 上限5万円まで ・ 手当は他に以下のものがあります。 資格手当: 当社の定める資格の保有者に対し、1万円支給。
------	---	---

会社のことや仕事の内容などについて
詳しく書かれている重要な部分
《労働契約》P.9~12

青少年雇用情報

1 募集・採用に関する情報	企業全体の情報			高卒の情報		
	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
(1) 新卒等採用者数	10人	11人	9人	4人	3人	3人
新卒等離職者数	1人	2人	1人	0人	1人	1人
新卒等採(うち男性)	6人	7人	4人	2人	1人	2人
新卒等採(うち女性)	4人	4人	5人	2人	2人	1人
(2) 平均継続勤務年数	従業員平均年齢(参考値)		18.5年	41.7歳	20.7年	40.2歳

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

(1) 研修の有無及びその内容	あり 新入社員研修、英語講座(通信制)、簿記検定講座(社外講座)
(2) 自己啓発支援の有無及びその内容	あり 業務に資するとして会社が認めた資格について取得費用の全額補填
(3) メンター制度の有無	あり
(4) キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	あり 入社直後、入社3年目等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施
(5) 社内検定等の制度の有無及びその内容	あり ハローワーク工業社内検定

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

(1) 前事業年度の月平均所定外労働時間/有給休暇の平均取得日数	企業全体の情報		高卒の情報	
	15.5時間	10.7日	9.8時間	12.8日
(2) 前事業年度の育児休業取得者数/出産者数 ※1	取得者数	女性 9人 男性 2人	女性 3人 男性 1人	
	出産者数	女性 12人 男性 10人	女性 5人 男性 4人	
(3) 役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 ※2	役員 22.1%	管理職 30.5%		

※1 については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2 については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

産業分類 010 管理, 補助的経済活動を行 職業分類 345-01 就業場所住所 鳥根県松江市

雇用保険適用事業所番号 識別欄

求人票に関する注意事項 ハローワークより: 求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

目次

就職への第一歩 求人票を確認してみよう！	2
身につけたい仕事のマナー	
①働く心構え	5
②ビジネスマナーの基本	6
コラム ～幅を広げて可能性を見つけよう！～	8
ステップ1 はじめに確認！	
①働くときの約束事 労働契約について	9
②会社のルール 就業規則について	14
ステップ2 安心して働くために	
①労働条件について	
働き方改革、賃金	15
労働時間	16
時間外労働・休日労働・深夜労働、割増賃金	17
休日、年次有給休暇	18
安全衛生教育・健康診断・ストレスチェック制度・メンタルヘルス	19
②社会保険制度・税金について	
社会保険制度	21
税金（所得税、住民税）	23
③退職・解雇について	
退職、解雇	24
雇止め	26
ステップ3 いきいきと働くために	
①いろいろな働き方	
働き方のちがい、働き方が変わるテレワーク	27
パートタイム・有期雇用労働	28
派遣労働	29
請負	30
②「働きやすい職場」であるために	
母性保護・母性健康管理、育児・介護支援	32
男女雇用機会均等	33
職場のハラスメント防止	34
労働組合	37
コラム 「ワーク・ライフ・バランス」について考えよう	38
ステップ4 困ったときは相談しよう	
相談窓口一覧	39

身につけたい 仕事のマナー



①働く心構え

私たちが社会に出ると、おもに家族や同年代の人たちと接していた学生時代の生活と比べて、年代や立場、考え方の異なる多くの人たちと接することになります。そうした社会のなかで働くうえでの心構えについて考えてみましょう。

●時間を大切にし、期限を守りましょう

時間や期限をきちんと守ることは仕事の基本です。特に企業を取り巻く環境変化の激しい現在は、少しの時間のロスが大きな損失につながることもあります。時間はあなただけのものではなく、周りの人にとっても大切なものです。あなたが約束の時間や期限を守ることは、周りの人の時間を大切にすることでもあるのです。

●あいさつはきちんと

あいさつは人間関係の基本です。正しいあいさつができないと、思わぬところで人間関係にゆがみが生じたりするものです。上司や同僚の人たちと協力しあえる関係をつくり、顧客や取引先とも良好な関係を築くための第一歩が最初のあいさつです。

明るい笑顔で！ 相手より先に！相手に聞こえる声ではっきりと！

●職場のルールを守りましょう

職場は多くの人と同じ目標に向かって協力して働く場所です。良い仕事をするためには全員が共通のルールのもと、お互いを高めあえる関係を築くことが大切です。

① 会社の決まりを確かめよう

会社には労働者と事業主の双方が守らなければいけない就業規則（P.14）が定められています。また、就業規則以外にも明文化された規則や明文化されていない独自の慣習があることもあります。これらを最初によく確認し、しっかり理解しておきましょう。※従業員数が10人未満の事業所では、就業規則がない場合もあります。

② 所在を明らかにしよう

勤務時間は会社の仕事をするために専念する時間です。業務で席を離れる時は、行き先、用件、所要時間などを周囲に伝えておきましょう。また、外出する時は、事前に上司に相談して指示を受けましょう。

③情報も大切な財産です

あなたが仕事で入手した情報には、会社の行く末を左右するものが含まれているかもしれません。宴席や家族の集まりなどで、勝手に情報を漏らすことのないよう気をつけるとともに、重要書類・データの取り扱いにも気を配りましょう。

また、情報通信技術の発達した現代社会では、情報セキュリティに関する適切な知識を持つことが求められています。営業機密や顧客・社員の個人情報など、重要な情報が漏えい・消失してしまうことのないよう、適切な管理を心がけましょう。

②ビジネスマナーの基本

●電話対応のマナー

電話の受け方

電話は相手が見えないこともあり、より細やかな配慮が必要です。電話に出たあなたの印象が、会社の印象につながることもあります。明るく丁寧な対応を心がけましょう。

① 3コール以内で取ろう

相手を待たせないよう、コール音が鳴って3回以内に受話器を取り、「お電話ありがとうございます、〇〇（会社名、部署名）、〇〇（あなたの名前）でございます。」などと名乗るようにします。

② メモを用意しよう

電話を受ける時は次のア〜カに気をつけてメモを取りましょう。

- ア いつ電話がかかってきたか（電話を受けた日付と時間）
- イ 誰が電話をかけてきたか（先方の会社名、部署名、氏名）
- ウ 用件
- エ 対応方法
（相手が再度かけてくるのか、こちらから折り返すのか）
- オ 電話を折り返す場合の先方の連絡先
- カ 電話を受けた者の名前（自分）



③ 相手を待たせないようにしよう

上司などに電話がかかってきた場合は、その人の所在を確認し取り次ぎます。不在など、すぐに取り次ぎできない場合は再度電話に出て状況（外出中、電話中など）を伝えます。その際最初に「お待たせして申し訳ございません。」などの言葉を忘れずに。

●来客時のマナー

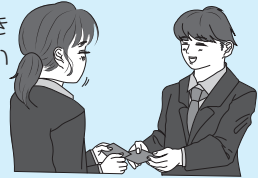
常にお客様の立場に立った気持ちのよい対応を心がけましょう。

- ① 座ったままではなく、お客様の正面に立って
- ② 相手の目をみながら、きちんとした姿勢で
- ③ 失礼のない言葉づかいで、明るくきびきびとした対応を
- ④ お客様を案内するときは、^{かみさへ}上座へ
(応接室は入口から遠い席、長いすが来客用、肘掛けいすが自社用の場合が一般的です。)

●名刺交換のマナー

就職すると名刺交換をする機会が増えます。職種にもよりますが、初対面の人には名刺を渡して自己紹介をしましょう。

- ① **名刺交換する前に…**
人に会う時には名刺を必ず持つ習慣をつけましょう。
上着を着用するなど、身だしなみを整えたくらで相手と接します。
- ② **名刺交換するときは…**
立ってあいさつをし、必ず両手で名刺を交換します。
目上の人との名刺交換は、自分から先に相手を読める向きで手渡ししましょう。文字や会社のロゴ等に指がかからないように受け渡します。
- ③ **交換した後は…**
会社名、氏名はその場で確認してみることも大切です。
いただいた名刺はすぐにしまわず、用件が済むまでは机に置きます。



●指示の受け方

上司からの指示があれば、素直に聞き、迷ったときや困ったときは遠慮せず相談しましょう。

- ① 呼ばれたら、「はい！」と答えて上司のところへ。
- ② 要点は必ずメモを取る。
- ③ 疑問点はその場で確認する。
- ④ 指示内容は復唱して確認する。
- ⑤ 自分の考えがあれば提案する。

コラム

～幅を広げて可能性を見つけよう！～

皆さんこんにちは！！

ジョブカフェしまねのキャリア・アドバイザーです。

皆さんは、将来やりたいことが決まっていますか？

ジョブカフェしまねでは、就職活動中の方などに、キャリア相談やミニセミナーなど様々な支援を行っています。その中で、「自分のやりたいことがみつからない」という相談も多くあり、キャリアをイメージできていない方々への支援も行っています。

「やりたいこと」を見つけるのは意外に難しく、見つけていくためには様々な視点や方向から時間をかけて整理していく必要があります。

自分の「やりたいこと」を知るための手立てとして、一般的にこれまでの経験の振り返りを行う中で、自分の好きなこと「興味」、自分の得意なこと「能力」、そして自分の大切にしていること「価値観」を整理していくと良いとされています。今回はその「興味」から「やりたいこと」の視点を広げていく考え方を紹介します。

例えば、「私は体を動かすことが好きで、小学校から高校まで様々な競技の部活動に取り組んできました。ただ、どの競技もプロを目指すレベルではなく、将来につながるものではありません。どうしたら良いでしょうか？」という悩みを抱える生徒がいたとします。基本的には「スポーツ全般が好き！」「仲間と一緒に勝利していくことにやりがいあり！」というところかもしれませんが、その場合は「スポーツ」を真ん中において、そこにつながる可能性のある職種をあげていったら、「これかな？」と思える方向が見つかってくるかもしれません。



そのためには、「自分を知ること」をトコトンやっていくこと。そして、世の中にある仕事（職種）をインターネットや書籍、就職イベントなどで調べて「職業を知ること」が非常に大切です。

ぼんやり浮かんでいる「ありたい自分につながるキーワード」からどんな可能性につながるか？この学校生活でしっかり考えていきましょう。

ジョブカフェしまねは、皆さんの就職活動を応援しています！

やがて誰もが、働くことについて考えることになります。困ったら、相談窓口の力を借りてみるのも良いでしょう。（ジョブカフェしまねについては、48ページに詳しい情報を掲載しています。）

島根の暮らしの情報は

**公益財団法人
ふるさと島根定住財団**

<https://www.teiju.or.jp/>
SNSでも情報発信中！

@jobcafe_shimane
@jobcafe_hamada



instagram



松江センター 浜田ランチ





はじめに確認!

①働くときの約束事 労働契約について

就職する場合、これからあなたが働く会社など（この後では、「使用者」や「事業主」とも表現します。）とあなたとの間で、“働く”ことに関するいろいろな条件（労働条件）を取り決めることからはじまります。このことを『労働契約（の締結）』と呼びます。

労働基準法では労働契約を結ぶ際に、会社（使用者）が労働者に労働条件を明示するよう義務づけています。【労働基準法第15条】

明示の方法は原則「書面の交付」が必要ですが、労働者が希望した場合には、会社（使用者）はFAXやEメール・SNSメッセージ等の方法で明示できます。ただし労働者側が出力して書面を作成できるものに限られます。

（注1）昇給に関する事項は、必ず明示しなければなりません、口頭でも良いとされています。

（注2）パートタイム・有期雇用労働者に対しては、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口についても書面の交付が必要です。

詳しい情報は、厚生労働省ホームページで確認できます。

労働契約締結時の労働条件の明示

検索

《必ず明示が必要な事項》

- ①労働契約の期間・更新する場合の基準
- ②仕事をやる場所
- ③仕事の内容
- ④始業・終業時刻
- ⑤残業（所定労働時間を超える労働）の有無
- ⑥休憩時間・休日・休暇
- ⑦交替制勤務の場合は就業時転換に関する事
- ⑧賃金（退職金、賞与等を除く。）の決定・計算・支払いの方法
- ⑨賃金の締切・支払いの時期に関する事
- ⑩退職に関する事（解雇の事由を含む。）

●入社前に、会社の法定福利厚生（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、労働保険料など）や法定外福利厚生（住宅手当、社宅や独身寮の有無など）についても確認しておきましょう。

労働条件の明示の例～「労働条件通知書」を見てみよう

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

令和5年3月24日	
田中 太郎 殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり(令和5年4月1日 ～ 令和6年3月31日)</p> <p>※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</p> <p>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()]</p> <p>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()]</p> <p>【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 月 日～ 年 月 日) Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間</p>
就業の場所	〇〇工業(株) 本社配送係
従事すべき業務の内容	<p>製品の出荷管理全般</p> <p>【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:)</p>
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	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業(8時 30分) 終業(17時 30分)</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(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。</p> <p>— 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)</p> <p>(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、フレックスタイム(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)</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分) 終業(時 分)</p> <p>(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。</p> <p>○詳細は、就業規則第8条</p> <p>2 休憩時間(60分)</p> <p>3 所定時間外労働の有無(有)、無)</p>
休日	<p>・定休日：毎週土・日曜日、国民の祝日、その他()</p> <p>・非定休日；週・月当たり 日、その他()</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日</p> <p>○詳細は、就業規則第9条</p>
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10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)</p> <p>2 代替休暇(有 無)</p> <p>3 その他の休暇 有給(慶弔休暇) 無給()</p> <p>○詳細は、就業規則第10条</p>

(次頁に続く)

賃金	<p>1 基本賃金 <input checked="" type="checkbox"/>イ 月給 (180,000 円)、<input type="checkbox"/>ロ 日給 (円) <input type="checkbox"/>ハ 時間給 (円)、 <input type="checkbox"/>ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) <input type="checkbox"/>ホ その他 (円) <input type="checkbox"/>ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div></p> <p>2 諸手当の額又は計算方法 <input type="checkbox"/>イ (通勤手当 7,350 円 /計算方法: 通勤定期代の実費) <input type="checkbox"/>ロ (手当 円 /計算方法:) <input type="checkbox"/>ハ (手当 円 /計算方法:) <input type="checkbox"/>ニ (手当 円 /計算方法:)</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 <input type="checkbox"/>イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 (25) % 月60時間超 (50) % 所定超 (25) % <input type="checkbox"/>ロ 休日 法定休日 (35) %、法定外休日 (25) % <input type="checkbox"/>ハ 深夜 (25) %</p> <p>4 賃金締切日 (基本給) 一毎月 20 日、(手当) 一毎月 20 日</p> <p>5 賃金支払日 (基本給) 一毎月 末日、(手当) 一毎月 末日</p> <p>6 賃金の支払方法 (銀行振込) <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無), 有 () <input type="checkbox"/>8 昇給 (時期等) <input checked="" type="checkbox"/>昇給無し () <input type="checkbox"/>9 賞与 (有 (時期、金額等)), (無) <input type="checkbox"/>10 退職金 (有 (時期、金額等)), (無) </div> </p>
退職に関する事項	<p>1 定年制 (<input checked="" type="checkbox"/>有 (65歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する14日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 5px auto;"> 就業規則第12条(退職)、13条(解雇)による。解雇については原則として30日前に予告する。 </div> ○詳細は、就業規則第12条 </p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の加入状況 (<input checked="" type="checkbox"/>厚生年金 <input checked="" type="checkbox"/>健康保険 <input type="checkbox"/>厚生年金基金 その他 () ・雇用保険の適用 (<input checked="" type="checkbox"/>有 , 無) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 総務課 担当者職氏名 総務課長 (連絡先 △△△) ○ ○ ○ ・その他 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 5px auto;"> ○○工業(株)契約社員就業規則による </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。 </div>

※ 以上のほかは、当社就業規則による。



ちゃんと労働条件通知書はもらったかや？
会社と後々トラブルになるのを防ぐためにも
必ず大切に保存しておくにゃ！

- すべての労働者の保護を図る目的で、労働条件の最低限の基準が『労働基準法』という法律で決められています。更に、短時間・有期雇用労働者の雇用管理等は、『パートタイム・有期雇用労働法』においても守るべき内容が決められています。
- この『労働基準法』の基準に達しないような労働条件は認められていません。
- 労働条件の最低基準を定めた『労働基準法』以外にも、労働契約の成立・変更等のルールを定めた『労働契約法』という法律があります。
- 労働契約は、会社（使用者）と労働者がお互いに守らなければならないものです。『労働基準法』では、労働者と会社（使用者）の双方に対し労働契約等を遵守し、義務を履行するよう求めています。

●期間に定めがある労働契約のルール

「労働契約」は、「期間の定めのない契約」と「期間の定めのある契約（※）」に分けられます。（※）有期労働契約といえます。

●有期労働契約の期間

一定の業務が終わるまでとされている場合を除いて、原則としては3年以内です。また、特例として、高度な専門的知識を持っている人や満60歳以上の人を新たに雇用する場合には5年以内です。 **【労働基準法第14条】**

●有期労働契約の場合、契約時に書面で明示すべき事項

- * 労働契約を締結するときに次の更新があるかどうか
- * 更新する場合又は更新しない場合の判断基準

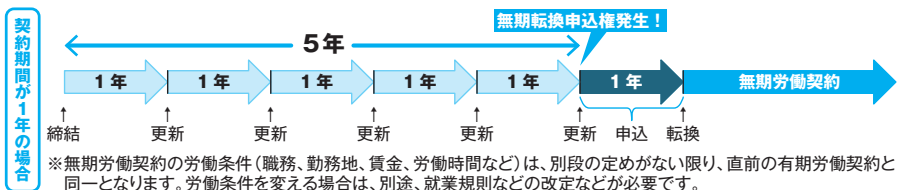
【労働基準法第15条】
（労働基準法施行規則第5条）

（有期労働契約の更新をしないことが明らかな場合は、更新の基準の明示義務はありません。）

●有期契約労働者は、『パートタイム・有期雇用労働法』（P.28）の適用を受けます。

有期契約労働者の「無期転換ルール」

「無期転換ルール」とは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなどの名称は問わず）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールのことです。



就職活動で注意すること

適性と能力のみを選考基準とする公正な採用に向けて

会社側は採用選考にあたって、就職差別につながるおそれのある事柄を質問すること等が禁じられており、採用内定後においても提出書類等について同様の配慮が求められています。

面接で次のような質問があった場合には、学校の先生などに相談をしましょう。

<応募者から収集すべきでない個人情報>

- ①…本籍・出生地に関すること
(戸籍謄本や本籍が記載された住民票を提出させることはこれに該当します)
- ②…家族に関すること(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
(家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します)
- ③…住宅状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など)
- ④…生活環境・家庭環境などに関すること
- ⑤…宗教に関すること
- ⑥…支持政党に関すること
- ⑦…人生観、生活信条に関すること
- ⑧…尊敬する人物に関すること
- ⑨…思想に関すること
- ⑩…労働組合・学生運動など社会運動に関すること
- ⑪…購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

<その他不適切な採用選考の方法>

- ①…身元調査などの実施
(「現住所の略図」は生活環境などを把握したり、身元調査につながったりする可能性があります)
- ②…全国高等学校統一用紙・J I S規格や厚生労働省様式例の履歴書に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)の使用
- ③…合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

採用内定取消しについて

新規学校卒業者に対しての事業主の一方面的都合による採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、その円滑な就職を妨げるものであり、特に、採用内定取消しについては対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

[厚生労働省／新規学校卒業者の採用に関する指針より]

このため、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされます。

②会社のルール 就業規則について

就業規則とは、労働時間や賃金等の基本的な労働条件や、職場での決まりごと（職場規律）などについて会社が文書で定めたもので、会社において最も基本となる「働くことのルールブック」です。

- 就業規則は、会社単位ではなく、工場や事務所、店舗などの事業場ごとに作成することが義務づけられています。（常時10人以上の労働者を使用する事業場に限る。）【労働基準法第89条】
 - 就業規則の作成にあたって、会社側は労働者の過半数を代表する者等の意見を聴くことが求められています。【労働基準法第90条】
 - 就業規則は、書面の交付や常時各作業場内の見やすいところへ掲示又は備え付けるなど、労働者に周知しなくてははいけません。【労働基準法第106条1項】
 - 就業規則は、いつでも見ることができ、その会社に働く人なら誰でも知る権利があります。
- 細かい労働条件等は、この就業規則で定められていますので、自分の会社の就業規則がどのような内容になっているかは、ぜひ知っておく必要があります。

就業規則

【就業規則に必ず記載すべき事項】

- 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する事
- 賃金の決定方法、計算方法、支払い方法に関する事
- 賃金の締切り及び支払いの時期に関する事
- 昇給に関する事
- 退職に関する事（解雇の事由を含む。）





安心して働くために

①労働条件について

●働き方改革

働く人が個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指して『働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律』（『働き方改革関連法』）が平成31年4月1日から順次施行されました。

働き方改革関連法

- 残業時間の上限規制
- 勤務間インターバル制度
- 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の確実な取得
- 月60時間を超える残業の割増賃金率の引き上げ
- フレックスタイム制の制度の拡充
- 高度プロフェッショナル制度の新設
- 産業医・産業保健機能の整備
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止

●賃金

賃金とは、給料・手当・賞与など名称に関係なく、「働いたことの対価として使用者から労働者に支払われるすべてのもの」をいいます。

賃金の支払いに関しては、「**賃金支払いの5原則**」と呼ばれる規定が設けられています。



賃金支払いの5原則

1. 通貨払いの原則（**現金で**）※例外：本人の申出又は同意により口座振込が可能
2. 直接払いの原則（**本人に**）
3. 全額支払の原則（**全額を**）※例外：税金・社会保険料などの源泉徴収、賃金控除協定による控除等
4. 毎月払いの原則（**毎月1回以上**）
5. 一定期日払いの原則（**一定の期日に**）

「最低賃金制度」

パートやアルバイトで働いている人も含めてすべての労働者を対象に、最低限支払わなければならない賃金の額が最低賃金法に基づき定められています。

島根県の地域別最低賃金

904円

令和5年10月6日から

- 最低賃金には、都道府県ごとに定められている地域別最低賃金と、特定地域内の特定の産業について定める**特定最低賃金（産業別）**があります。島根県では、6業種について**特定最低賃金（産業別）**が定められています。

最低賃金に関するお問い合わせ先は

島根労働局賃金室（☎0852-31-1158）又は最寄りの労働基準監督署（P.44）

●労働時間

労働時間とは、仕事のはじまり（始業）から終わり（終業）までの時間から休憩時間を除いた時間です。（始業から終業までの時間を拘束時間といいます。）

労働基準法では、労働時間について、1週間で40時間、1日あたりでは8時間を超えてはならないと定めており、これを「法定労働時間」といいます。

※一定期間の変形労働時間制もあり、すべてがこのとおりではありません。

※コンビニエンスストアや飲食店などの一定の業種で常時10人未満の事業場では、1週間で44時間が特例措置として認められています。

休憩時間にはどんな決まりがあるの？

労働基準法により右記の時間が労働時間の途中に与えられることが定められています。【労働基準法第34条】

1日の労働時間	1日あたりの休憩時間
6時間を超える場合	45分以上
8時間を超える場合	60分以上

（例）一般的な会社の1日の労働時間、休憩の図

拘束時間（始業から終業までの全時間）



「勤務間インターバル制度」

「勤務間インターバル制度」とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息期間（インターバル）を確保する仕組みです。この仕組みは、働く人の十分な生活時間や睡眠時間を確保するためのもので、企業の努力義務となります。

働き方改革

●時間外労働・休日労働・深夜労働

時間外労働や休日労働をさせるためには、使用者は労働者代表と労使協定（3サブロク6協定）を締結して労働基準監督署へ届出することが必要です。

（36協定とは、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」といい、労働基準法第36条により義務づけられていることから一般的に36協定という名称で呼ばれています）



時間外労働の上限は、締結した36協定で決められた時間が上限になります。法律上の上限は、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。働き方改革

臨時的な特別の事情があっても、年720時間、複数月平均80時間以内（※1）、単月100時間未満（※2）でなければなりません。（ただし、建設事業、自動車運転の業務及び医師等については、令和6年3月31日まで適用が猶予されています。）

（※1、2）いずれも時間外労働と休日労働を合計した時間数

時間外労働

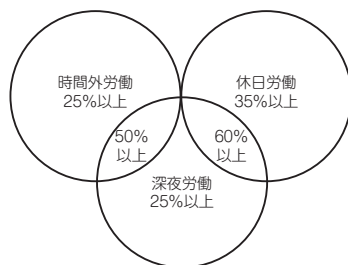
1日8時間又は週40時間を超えて働くこと。

休日労働

1週間につき1日、もしくは4週間に4日と決められている法定休日に働くこと。

深夜労働

午後10時から午前5時までの間に働くこと。



●割増賃金

時間外労働（残業）や休日労働、深夜労働した場合それぞれに割増賃金が支払われます。【労働基準法第37条】

種 別		割増賃金率
時間外労働	1ヶ月60時間までの場合	25%以上（※3）
	1ヶ月60時間を超える場合	50%以上
深夜労働		25%以上
休日労働		35%以上
時間外労働＋深夜労働		50%以上
休日労働＋深夜労働		60%以上

（※3）月45時間を超え60時間以下の場合には25%を超える率とするよう努力義務が定められています。

●休日

労働基準法では、毎週少なくとも1日または4週間に4日以上の日を休ませることが義務づけられています。【労働基準法第35条】

ただし、何曜日を休日にするかは、それぞれの会社（事業場）で自由に決めることができます。（会社（事業場）によっては、土曜日や日曜日が休日にならないこともあります。）

●年次有給休暇

年次有給休暇は、会社（使用者）から賃金が支払われる休日のことです。原則として労働者が希望する日に取ることができますが、例外的に、事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に与えることができます。

皆さんは、何日間、休みを取ることができるのでしょうか？

労働基準法では、最初に雇用されてから6か月間継続勤務し、その間、すべての労働日の8割以上出勤すれば、原則として年次有給休暇を10日取得することができます。

さらにその後も働き続け、勤続年数が増え、かつ所定労働日数の8割以上の出勤を満たせば、**表1**の日数が与えられます。【労働基準法第39条】

また、全ての企業において、年10日以上の日次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「会社（使用者）による時季指定」のいずれかの方法で1年以内に確実に取得させることが必要です。**働き方改革**

表1 一般の労働者の年次有給休暇日数

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
年次有給休暇日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年次有給休暇は、いきいきと働き続けるために、労働者に認められた大切な権利です。

パートタイム労働者（アルバイトも含まれます）の方も、所定労働日数に応じて、**表2**のとおり年次有給休暇が与えられます。

表2 パートタイム労働者（週所定労働日数4日以下、週所定労働時間30時間未満）の年次有給休暇日数

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169～216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

※ 1週間の所定労働時間が30時間以上又は所定労働日数が5日（年間217日）以上のパートタイム労働者は、**表1**の日数が適用されます。

●安全衛生教育・健康診断・ストレスチェック制度・メンタルヘルス

安全衛生教育

会社（使用者）は、労働者を雇い入れたとき、または、作業内容を変更したとき等には、労働者が従事する業務に関する安全衛生のための教育を行わなければなりません。

危険・有害な業務については、作業に応じた服装や保護具の着用が必要になるほか、知識や技能を身につける講習や試験に合格しないと業務に就けない就業制限があります。



健康診断

会社（使用者）は、労働者に対し、雇い入れの際及び毎年1回（有害な業務や深夜業務等に従事する労働者については、その業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに1回）、定期的に健康診断を実施しなければなりません。

ストレスチェック制度

ストレスチェックとは、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。常時50人以上の労働者を使用する会社（使用者）は、労働者に対し毎年1回、定期的に医師・保健師などによるストレスチェックを実施しなければなりません。

メンタルヘルス



メンタルヘルスとは、直訳すると「心の健康」を意味し、人間関係や過度の業務負担によるストレスなどが原因でこれが低下すると無意識のうちに自分自身をコントロールできなくなり、様々な心身の不調をおこします。会社（使用者）は組織的・計画的にメンタルヘルス対策を行い、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて未然防止、早期発見、適切な処置、不調者の職場復帰支援を円滑に行う必要があります。

② 社会保険制度・税金について

次は、みなさんが会社から支払われる賃金（給料）明細書について説明します。
 ここにも知っておいてほしいポイントがいくつかあります。
 よく確認しておきましょう。

賃金（給料）明細書は、一般に次のような内容が記載されています。
 （大きさやレイアウトなどは、会社により異なります。）

賃金（給与）明細書〔例〕

令和 年 月分 ○○○課 氏名 _____

支 給 額		法 定 控 除 額		
基本給		社会 保 険 料	健康保険料	} (※2)
勤務地手当			厚生年金保険料	
役職手当			雇用保険料	
家族手当		所得税		} (※1)
住居手当		住民税		
通勤手当				
時間外勤務手当				
休日勤務手当				
支給額計	(A)	控除額計	(B)	
差引支給額		¥	(A)−(B)	

△△株式会社

(※1) この部分は、会社によって内容は異なります。

(※2) この部分は、会社によって特定保険料、基本保険料に区分されている場合があります。

通常、毎月の賃金（給料）からは、

社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料）と税金（所得税、住民税）が一定額ずつ差し引かれて、会社（事業場）を通じてそれぞれ納められます。これらは「**法定控除額**」と呼ばれています。

働いて得た賃金から税金を納めることは社会人としての大切な義務であり、また、社会保険制度へ加入することは、これから安心して暮らしていくための大切な支えを得ることです。

●社会保険制度

社会保険制度とは、国民が生活するうえでの事故等に備えて、事前に強制加入の保険に入ることによって、事故等が起こったときに生活を保障する相互扶助のしくみです。

社会保険には、「医療保険」（健康保険、国民健康保険等）、「年金保険」（厚生年金、国民年金等）、「介護保険」、「雇用保険」及び「労働者災害補償保険」（労災保険）の5種類があります。

《社会保険制度の種類》 会社（事業所）で働いている人の場合

区 分	社会保険（狭義）		労働保険	
	健康保険 ※介護保険	厚生年金保険	雇用保険	労災保険
給付内容	業務外の病気、ケガ、死亡、出産	老齢、障害、死亡	失業、雇用継続	業務上又は通勤途上におけるケガや病気
給付種類	療養の給付 傷病手当金 埋葬料 出産育児一時金 高額療養費 など	老齢厚生年金 障害厚生年金 遺族厚生年金 など	求職者給付 育児休業給付 介護休業給付 高年齢雇用継続給付 教育訓練給付 など	療養（補償）給付 休業（補償）給付 障害（補償）給付 など
保険料負担	事業主（会社）と被保険者（労働者）			事業主（会社）
取扱窓口	全国健康保険協会 ・健康保険組合	年金事務所	公共職業安定所 （ハローワーク）	労働基準監督署
管轄官庁	厚生労働省・日本年金機構		厚生労働省	

（※）介護保険…介護が必要な人に対する介護サービスを給付する制度。40歳以上が被保険者となるため39歳までは保険料の支払い義務はありません。

公的年金制度のしくみ

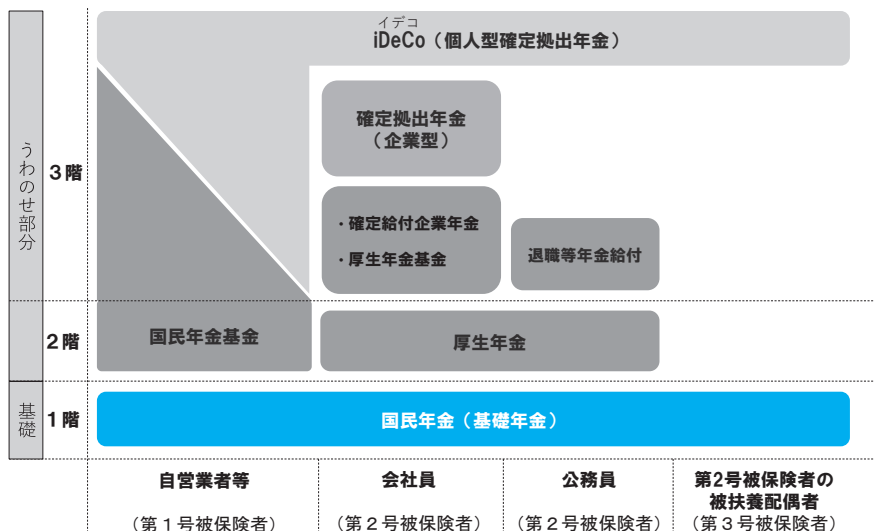
①20歳以上60歳未満のすべての人が加入する**国民年金（基礎年金）**と②会社員や公務員等が加入する**厚生年金**によるいわゆる「2階建て」とよばれる構造になっています。また希望する者は「3階部分」③iDeCo等の私的年金に任意で加入し、さらに上乗せの給付を受けることができます。

※大学生については、申請により在学中の保険料の納付が猶予される「学生納付特例制度」が設けられています。

《国民年金》

- * 第1号被保険者…日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の農業・漁業・商業等の自営業の人及び学生、フリーター、無職の人等
- * 第2号被保険者…厚生年金の加入者（会社員、公務員等）
- * 第3号被保険者…第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者で年間収入が130万円未満の人

●年金制度の体系図



年金制度に関するお問い合わせ先は
最寄りの年金事務所 (P.50)

●税金（所得税、住民税）

税金は、国や地方公共団体が様々な行政サービスを行うための費用であり、納税は国民の義務とされています。

納税の義務…「国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。」

【日本国憲法第30条】

①所得税

所得税とは国に納める税金の一つです。

1年間（1月1日から12月31日）に得た個人の所得（賃金等）に対してかかる税金であり、会社等から賃金の支払いを受ける労働者（サラリーマン）の所得税は、毎月の賃金やボーナスから引かれることとなっています。このことを「源泉徴収」と呼んでいます。

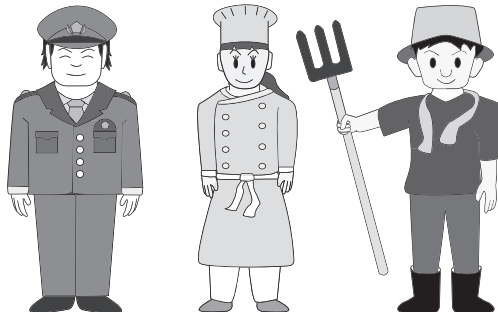
毎月、「給料引き」（「天引き」ともいいます）される税金の額はあくまで見込額であり、その年の給料の総額が確定する12月の最後の賃金の支払い時に、生命保険料等所得から控除される額を差し引いて、精算されます。これが「年末調整」と言われるものです。

②住民税

住民税の種類（次の2種類）

- ①「県民税」と呼ばれる県に納める税金
- ②「市（又は町、村）民税」と呼ばれる市町村に納める税金

住民税は前年の所得が課税対象となっていますから、学校を卒業してはじめて働いた方は、働いた年の翌年6月から「給料引き」の対象となります。



③退職・解雇について

●退職

退職とは、労働者自身の意思や事業主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。

退職の種類には、次のようなものがあります。

- * 任意退職……………労働者の意思に基づくもの（自己都合退職）
- * 合意退職……………労働者と使用者が合意したもの
- * その他の退職……………労働者の死亡、定年、契約期間の満了等によるもの

なお、任意退職する場合は、就業規則などで退職手続きを決めている会社がほとんどです。よく確認しましょう。

●解雇

解雇とは、会社（使用者）の意思による一方的な労働契約の解除のことです。

しかし、使用者は解雇を自由勝手にできるものではなく、法律では次のとおり規定されています。

解雇の制限

解雇は、どんな場合であっても、それが客観的に合理的な理由があり、一般的にみて妥当であると認められるような場合でなければ行うことができません！

【労働契約法 第16条（解雇権の濫用）】

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用した（一定の基準や限度を超えてむやみに使った）ものとして、無効とする。

【解雇予告】

会社は労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前にその旨を予告するか30日以上分の平均賃金を「解雇予告手当」として支払わなければなりません。

【労働基準法第20条】

不当な解雇じゃないですか？

次の理由での解雇等は法律で禁止されています。

- * 仕事上のけがや病氣、産前産後休暇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ことを理由とする解雇
【労働組合法第7条第1項】
- * 女性労働者の結婚・妊娠・出産、女性労働者の母性保護の制度や母性健康管理の措置の申出や取得、男女労働者の育児休業等の申出や取得などを理由とする解雇や不利益取扱い
【男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法第10条・16条の4・16条の10・18条の2・20条の2・21条第2項・23条の2】
- * 男女労働者の介護休業等の申出や取得などを理由とする解雇や不利益取扱い
【育児・介護休業法第16条・16条の7・16条の10・18条の2・20条の2・23条の2】
- * 短時間・有期雇用労働者の通常の労働者との間の賃金の決定方法等の説明を求めたことを理由とする解雇や不利益取扱い
【パートタイム・有期雇用労働法第14条第3項】
- * 労働者が個別労働紛争等の援助を求めたことを理由とする解雇や不利益取扱い
【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条、男女雇用機会均等法第17条・18条、育児・介護休業法第52条の4・52条の5、パートタイム・有期雇用労働法第24条第2項・25条第2項、労働施策総合推進法第30条の5・30条の6】
- * 内部告発を理由とする解雇
【公益通報者保護法第3条】

退職、解雇についてはいろいろと複雑な問題が絡んでくる場合があります。後々のトラブルを防止するためにも、決して早急に結論は出さず、まず、家族の方や職場の先輩、仲間又は相談機関（P.39）などに相談しましょう！

やどいど ●雇止め

あらかじめ労働者と使用者との間で合意した雇用期間が満了したときに、契約を更新せずに終了させることをいいます。

契約である以上、期間満了により契約が終了するのが原則ですが、次のような条件が定められています。

〔雇止めをする場合の条件〕

① 雇止めの予告

使用者は、有期契約労働者を

ア 3回以上労働契約を更新している場合

イ 1年以下の契約期間が反復更新され、最初の契約から継続して通算1年を超えている場合

ウ 1年を超えて継続雇用している場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までにその予告をすること。

② 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後、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、速やかに交付すること。（雇止め後に労働者から請求された場合も同様です。）

③ 雇止めが無効となる場合

反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないという場合や、雇用の継続を期待することが合理的と考えられる場合、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき、雇止めは認められません。

アルバイトをめぐるトラブルについて

学生のアルバイトは本分である学業との適切な両立を図ることが大切です。しかしながら近年、企業が過酷な条件で学生を働かせる「ブラックバイト」が社会的に大きな問題となっています。

トラブルに巻き込まれないためには、アルバイトを始める前に労働条件通知書（P.10）などの書面をもらい保存しておくことが重要です。

困ったときには、一人で悩まず「困ったときの相談窓口」（P.39）へ相談してみましよう。



いきいきと働くために

①いろいろな働き方

これまでの社会では、最初に就職したら一つの会社で正社員として定年まで働く「終身雇用」のスタイルが一般的と思われてきました。しかし、社会経済情勢やライフスタイルの変化に伴い働き方の幅は広がっています。

自分らしいワーク・ライフ・バランス (P.38参照) を考え、充実した生活を送ることが大切です。

●働き方のちがい

区分	正社員 (フルタイム・無期雇用労働)	契約社員 (有期雇用労働)	パート社員 (パートタイム労働)	派遣労働者	請負 (個人で仕事を請け負う場合)
収入形態	賃金 (給与)				請け負った仕事ごとの報酬
労働条件	一般的に、フルタイムで勤務し、月給制が多く、定期昇給があり、ボーナスや退職金等も支払われることが多い。	月給制あるいは日給制となるケースが比較的多い。また、フルタイムでの勤務が比較的多い。	同一事業主に雇用される通常の労働者よりも所定労働時間が短い。 一般的に時間あたりの賃金(時間給)となることが多い。	派遣の形態によりさまざま。	自営業となるため労働条件はない。
雇用期間	期間の定めがなく、定年まで雇われることが多い。	期間が定められている。	期間が定められていることが多い。	期間が定められていることが多い。(雇用期間と派遣期間は違う場合があります。)	

●働き方が変わるテレワーク

テレワーク = tele (離れた場所) と work (働く) を組み合わせた造語

PCやスマホなどのICT (情報通信技術) を使って、職場から離れた場所 (自宅、移動中など) であっても職場にいるのと変わりなく仕事をする働き方。



メリット

- ・通勤時間短縮
- ・自分の時間がより多く持てる
- ・居住地に関係なく仕事ができる



デメリット

- ・自分で時間の管理をしなければならない
- ・情報漏洩の危険性
- ・コミュニケーション不足になりやすい

●パートタイム・有期雇用労働

パートタイム・有期雇用労働は、多様なニーズや事情を抱えた労働者が従事しやすい一方、賃金などの待遇が働き方等に見合っていないなどの問題があります。このパートタイム・有期雇用労働者の不合理な待遇差等をなくすため、『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（パートタイム・有期雇用労働法）』が定められています。

この法律では、同じ会社に勤務する正社員(フルタイム無期雇用労働者を含む)の1週間の所定労働時間より短時間で勤務する方、及び、期間の定めのある労働契約を締結している方が対象です。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「準社員」「契約社員」など、呼び方に関係なく、法律の定義に該当すれば対象となります。

●自分の労働条件を知ろう！

労働基準法では、すべての労働者を雇い入れる時、労働条件を明らかにした書面を交付するよう使用者に義務づけています。また、これに加え、パートタイム・有期雇用労働法では短時間・有期雇用労働者に「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても書面の交付等により明示することを義務付けています。

- 雇い入れ時、賃金や教育訓練などの制度説明が使用者に義務付けられています。
- 労働者は雇い入れられた後に、使用者に通常の労働者との待遇差の内容やその理由について説明を求めることができます。
- 労働者からの相談に対応する窓口等の体制の整備をすることが使用者に義務付けられています。
- 通常の労働者へ転換するチャンスを整えるよう、使用者に義務付けられています。
- パートタイム・有期雇用労働法以外にも、労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等が適用されます。

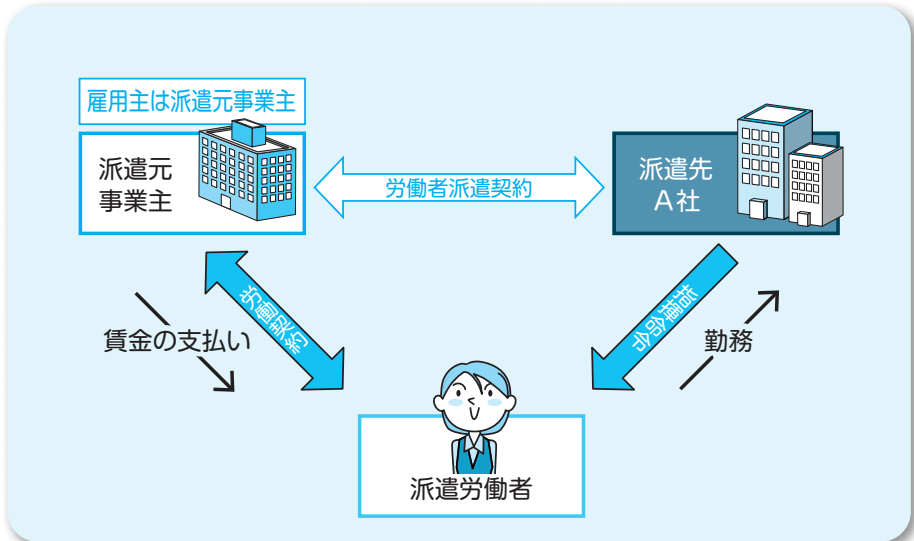
●他にもこんな制度が適用になります。

労 災 保 険	仕事上のケガや病気、通勤途上での災害についての治療費や休業補償などを受けることができます。
雇 用 保 険	要件を満たせば対象となります。
健 康 保 険 厚生年金保険	勤務時間及び勤務日数が正規の労働者の3 / 4以上であれば、対象となります。
健 康 診 断	労働契約が1年未満となっておらず、1週間の労働時間が正規の労働者の3 / 4以上であれば、雇入時健康診断・定期健康診断ともに対象となります。

「パートタイム・有期雇用労働法」に関するお問い合わせ先は

島根労働局雇用環境・均等室 (☎0852-31-1161)

は けんろうどう
●派遣労働



- 労働者と労働契約を結ぶのは、雇用主である派遣元事業主です。
- 賃金を支払うのは、派遣元事業主です。
- 仕事をする勤務先は、派遣先のA社です。
- 仕事上の指揮命令を行うのは、派遣先のA社です。

「請負」には、請負会社に雇用されて、仕事の発注元から請け負った業務を行う場合と、雇用関係（労働契約）はなくて自営業（事業主）として個人で仕事を請け負う場合の2パターンあります。

- 請負会社に雇用されて、仕事の発注元に出かける場合には、発注元から指揮命令を受けることはありません。（指揮命令は請負会社の管理者が行います。）
- 個人で仕事を請け負う場合には、同じく発注元から指揮命令は受けることはなく、納期までに自分の作業計画（裁量）で行えばよいことになります。
- 契約が「請負契約」として行われていても、時間拘束や指揮命令の実態によっては、「労働者派遣契約」に該当し、労働者派遣法の適用を受けることもあります。

「労働者派遣」に関するお問い合わせ先は

島根労働局職業安定課（☎0852-20-7017）

注目!

同一労働同一賃金に向けて

令和2年4月1日から、同一企業で働く通常の労働者と非正規雇用労働者(パートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者)との間の不合理な待遇の差をなくし、同一労働同一賃金の実現に向けて、関係法令等が改正され、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法、パートタイム・有期雇用労働指針として施行されています。改正点は次のとおりです。

1. 不合理な待遇差の禁止

通常の労働者と非正規雇用労働者との間で、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。

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、待遇に関して説明を求められた場合、「通常の労働者との待遇差の内容や理由」などについて、説明することが義務付けられました。

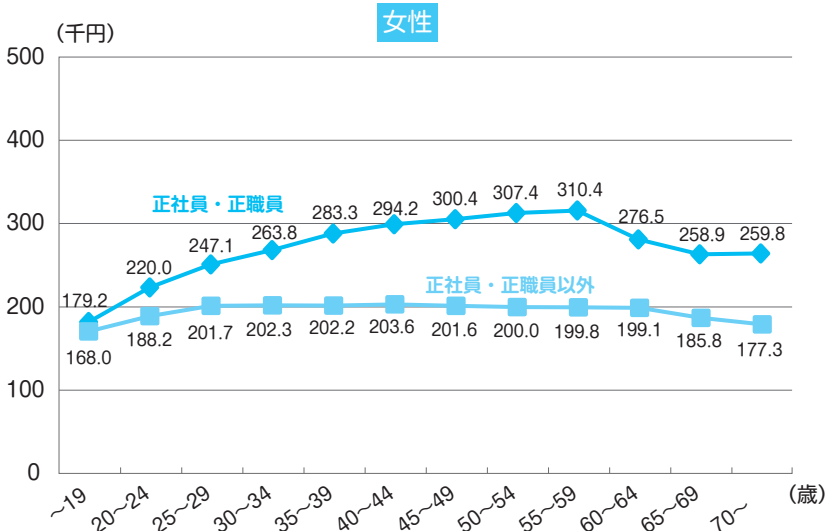
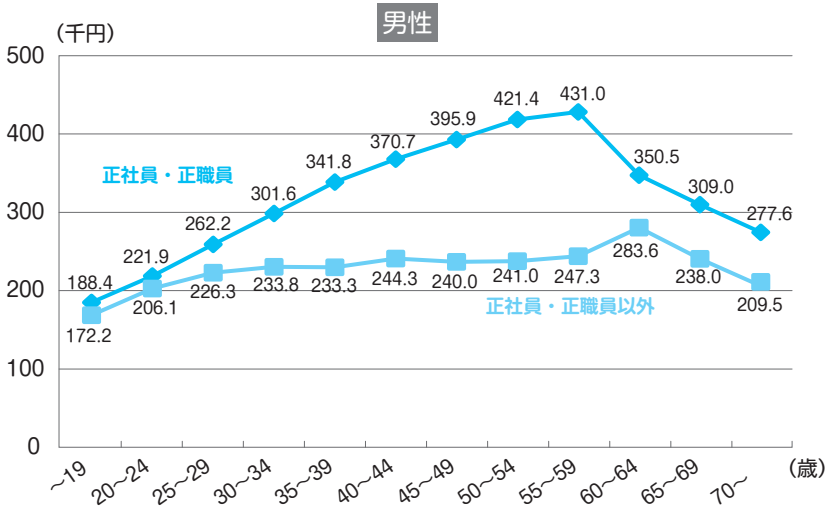
3. 裁判外紛争解決手続行政（行政ADR※）等の規定の整備

行政が行う指導等及びADRの対象範囲や対象となる事項が拡大されました。

※行政ADR：会社（使用者）と労働者の間の紛争を裁判せず解決する手続き

正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金比較

〔雇用形態、性、年齢階層別の1か月分の賃金（時間外手当は除く）〕



資料出所：厚生労働省 令和4年賃金構造基本統計調査（全国）

⑦ 「働きやすい職場」であるために

●母性保護・母性健康管理

出産等、母性保護や母性健康管理に関しても労働基準法や男女雇用機会均等法では様々な規定が設けられています。これらの規定は正社員、派遣社員、パートタイム労働者など「働き方」を問わずすべての女性労働者に適用されます。

(例) 生理休暇、産前産後休業、育児時間、母性健康管理の措置（妊産婦通院休暇やつわりなどの症状がある場合の休業等）

●育児・介護支援

「育児・介護休業法」

仕事と家庭生活の両立を図りながら、働き続けられるよう、育児・介護休業や育児、介護のための勤務時間の短縮等の措置を定めた法律であり、**男女とも対象**です。法律に基づき労働者が利用できる制度には、次のようなものがあります。

- * **育児休業、介護休業**……………一定期間、育児や家族介護に専念するための休業
- * **子の看護休暇、介護休暇**……………子どもの急な病気などまたは要介護状態の家族の通院に付き添うなどのための休暇時間単位で取得が可能
- * **育児のための短時間勤務制度**……………子が3歳に達するまで希望する期間、1日原則6時間の短時間勤務が可能
- * **育児のための所定外労働の制限**……………子が3歳に達するまで希望する期間、所定外労働の免除が可能
- * **介護のための短時間勤務制度等の措置**……………家族介護のために短時間勤務や時差出勤など事業主が定めた制度の利用が可能
- * **介護のための所定外労働の制限**……………家族介護を行う期間、所定外労働の免除が可能
- * その他、仕事と家庭生活を両立するために時間外労働や深夜業を制限する制度などがあります。
- * これらの制度の取得を申し出たことや、実際に取得したことを理由とする不利益な取扱いを禁止しています。

改正育児・介護休業法（令和4年4月～）

- 1 育児休業の分割取得…子が1歳までの間に2回まで分割取得できます。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備…事業主は、研修、相談窓口の設置、取得事例の収集・提供、制度と取得促進に関する方針の周知のいずれかを行う必要があります。
- 3 配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置…事業主は、申出者に対して、育児休業等に関する制度、申し出先、育児休業給付と社会保険料に関することを、面談もしくは書面交付等によって周知をすることと、育児休業等の取得意向の確認を個別に行う必要があります。
- 4 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました。
- 5 育児休業取得状況の公表が、常時雇用する労働者1,000人超の事業主の義務になりました。

《父親の育児休業を応援します》

- * **パパ・ママ育休プラス**……両親がともに育児休業を取る場合、子が1歳2カ月に達するまで休業が出来ます！
- * **産後パパ育休**……父親は、子の出生後8週間以内に、2回まで分割して通算4週間まで休業が出来ます！



「母性保護」に関するお問い合わせ先は

最寄りの労働基準監督署(P.44)

「母性健康管理」や「育児・介護支援」に関するお問い合わせ先は

島根労働局雇用環境・均等室（☎0852-31-1161）

●男女雇用機会均等

「男女雇用機会均等法」

職場で働く人が性別により差別されることのないよう、また、働く女性の母性を尊重しつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するための法律です。

募集・採用から退職までの全ての雇用管理のステージにおける性別を理由とした差別的取扱いを禁止するとともに、間接差別や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、職場のセクシュアルハラスメント防止対策や妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置を事業者に義務付けています。

●職場のハラスメント防止

企業においては、ハラスメントについて、『相談窓口』を設け、相談を受けたら適切に対応することを求められています。

セクシュアルハラスメント（いわゆる「セクハラ」）の防止

男女雇用機会均等法により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となっています。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）の防止

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、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っています。

パワーハラスメント（いわゆるパワハラ）の防止

労働施策総合推進法により、パワーハラスメントについて、防止のための周知・啓発や相談窓口の設置など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っています。

●こんな行為がハラスメントに該当します！

【職場におけるセクシュアルハラスメント】

対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対し、労働者が拒否、抵抗、抗議したこと等により、その労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること

環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により、就業環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができないほどの支障が生じること

* 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

【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】

制度等の利用への嫌がらせ型

男女雇用機会均等法や労働基準法の妊娠・出産に関する制度や育児・介護休業法の育児・介護に関する制度等を利用しようとしたり、利用したことにより、上司・同僚から、解雇その他の不利益取扱いを示唆する言動や、制度等の利用を阻害する言動、嫌がらせ等の言動により就業環境が害されること

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、産後休業を取得したこと、つわり等で能率が下がったこと等に関して、上司・同僚から解雇その他の不利益取扱いを示唆する言動や、嫌がらせ等の言動により就業環境が害されること

【職場におけるパワーハラスメント】

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の優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与え、職場環境が害される行為で、次のようなものが該当します。

- ①暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）



【その他のハラスメント】

- ・応募する企業やその採用担当者が優越的な立場を利用して就職活動中やインターンシップ中の学生に行うセクハラやパワハラなど（就活ハラスメント）
- ・取引先等の事業主が雇用する労働者からのパワハラ
- ・顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）

事業主はこれらのハラスメントに対しても次の取組を行うことが望ましいとされています。

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと。
 - ・他の事業主が雇用する労働者・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- カスタマーハラスメントに関して以下の取組を行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮ための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

ハラスメントの被害にあった時は

もし、あなたがハラスメントを受けたら、まずは職場の相談窓口にご相談してみましょう。

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。我慢したり、無視したりすると事態をさらに悪化させてしまうかもしれません。問題を解決していくことが、悩んでいる他の人を救うことにも繋がります。

ハラスメントと思われる言動を記録しておきましょう

ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつどこで誰が何を何のために（5w1h）したのかを記録しましょう。後々の事実確認などで有効なので、メモや録音など最適な方法で記録を残すことをお勧めします。

会社の相談窓口にご相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。取引先や顧客などからセクシュアルハラスメントを受けた場合も、自分の勤める会社や、会社が設置している相談窓口にご相談ください。労働組合に相談する方法もあります。

外部の相談窓口にご相談しましょう

社内に相談窓口がない場合や、社内では解決できない場合は、外部の相談窓口にご相談しましょう。

「男女雇用機会均等法」「セクハラ」「マタニティハラスメント」 に関する相談・お問い合わせ

島根労働局雇用環境・均等室（☎0852-31-1161）

「パワーハラスメント」に関する個別の相談先は

島根労働局、各労働基準監督署の総合労働相談コーナー（P.42）

島根県労働委員会（P.41）

「カスタマーハラスメント」「就活ハラスメント」 に関する相談先は

「カスタマーハラスメント」「就活ハラスメント」に関してメールで相談したいことがあれば『悩み相談室』に相談できます。

『悩み相談室』はこちら↓

『<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>』



●労働組合

労働組合とは、労働者が使用者と対等な交渉をすることで労働条件等の改善や要求の実現を図ることを目的とした、働く仲間がまとまり組織された団体です。

具体的に、労働組合は給料や働く時間、または職場環境などの労働条件や社会的地位の維持と向上を目指して、組合員（従業員など）の意見や改善提案などの声を集約し、代表して会社と交渉を行います。

こうした労働組合の活動については、憲法で基本的な権利が保障され、労働組合法という法律で活動内容の保護等が具体的に決められています。

「日本国憲法第28条」

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する。

- ・ 団 結 権……労働組合を結成するなど、団結する権利
- ・ 団体交渉権……労働条件等について、話し合いを求める権利
- ・ 争 議 権……話し合いの状況に応じて、ストライキなどを行う権利

「労働組合法第7条」

使用者が行う次の行為は、「不当労働行為」として禁止されています。

- ・ 「労働組合の組合員であること」「労働組合を結成しようとしたこと」「労働組合に加入しようとしたこと」「労働組合の正当な行為をしたこと」を理由に労働者を解雇したり、不利益な取扱いをすること
- ・ 労働組合に加入しないこと及び脱退することを雇用の条件とすること
- ・ 労働組合などの労働者代表と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと 等

コラム 「ワーク・ライフ・バランス」について考えよう

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

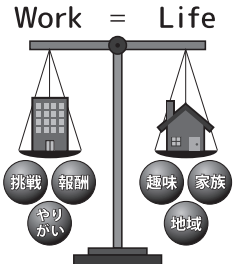
仕事は、私たちの暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものです。一方で、家事・育児・ご近所とのつきあいなども暮らしには欠くことができないものです。日々の「仕事」と、こうした「仕事以外の生活」とを自ら希望するバランスで両立させ、いずれも充実させる働き方・生き方のことを、「ワーク・ライフ・バランス」と呼んでいます。

しかし、今日の社会では、

- ・「安定した仕事に就けず、経済的に自立できない」
- ・「仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない」
- ・「仕事と、子育てや親の介護との両立が難しい」

などの理由で、多くの方がワーク・ライフ・バランスを実現できていません。

働く人それぞれが、ライフスタイルやニーズに合わせて多様な働き方・生き方を選べる社会の実現に向けて、国をはじめ、島根県でも様々な取組を行っています。



<あなたにとっての「ワーク・ライフ・バランス」を考えてみよう>

- ・メリハリのある仕事のやり方を工夫したので、自分のために使える時間が増えた。
- ・会社が育児を応援してくれるので、安心して子育てをすることができる。
- ・残業が少なくなったので、通信教育で資格を取得した。専門的な知識が身についたので仕事でも成果が出せるようになった。
- ・仕事以外の経験を生かした斬新なアイデアを部下が提案してくれたので、新製品の売り上げを伸ばすことができた。

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活に使う時間を半々にするという意味ではありません。あなたの生き方・働き方にとって、よりよい「バランス」を見つけ、充実した職業生活を送りましょう。

島根県では、社員がいきいきと働ける職場づくりを推進している企業等を、「しまねいきいき雇用賞」として表彰しています。

働き過ぎと「過労死」について

「過労死」という言葉を耳にしたことがあるでしょうか。長時間にわたる過重な労働による疲労の蓄積が、脳・心臓の病気との関連性が強いということが、医学の研究から分かっています。さらに、業務における強い心理的負荷（ストレスやプレッシャーなど）により精神障がいを発症し、最悪の場合みずから命を絶ってしまう場合があるとされています。このような原因によりもたらされる過労死等を防ぐためには、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図るとともに、働きやすい職場環境（職場風土）をつくりあげ、働く人の心理的負荷を軽減していくことが必要です。



困ったときは相談しよう

困りごと	相談窓口	ページ
①職場のトラブルや悩みごと、労働条件等について相談したい！	島根県雇用政策課	40
	島根県労働委員会	41
	島根労働局総合労働相談コーナー	42
	くらしサポートセンター島根	43
	連合島根	43
②解雇、賃金不払い、労働災害・補償について相談したい！	しまね労連	43
	労働基準監督署	44
③男女の雇用機会均等、仕事と家庭の両立支援、パートタイム・有期雇用労働について相談したい！	島根労働局雇用環境・均等室	44
④仕事を探したい！	公共職業安定所（ハローワーク）	45
	ハローワーク関連施設	46
⑤若者の就職活動を強力にサポートしてほしい！	松江新卒応援ハローワーク	47
	ジョブカフェしまね	48
	地域若者サポートステーション	49
⑥健康保険、厚生年金、国民年金について知りたい！	日本年金機構・年金事務所	50
	全国健康保険協会（協会けんぽ）島根支部	
⑦その他のいろいろな困りごとについて相談したい！	島根県消費者センター	50
	島根県交通事故相談所	
	島根県人権啓発推進センター	
	島根県女性相談センター	51
	島根県立心と体の相談センター	

① 職場のトラブルや悩み事、労働条件等について相談したい！

島根県雇用政策課

島根県では、労働者や事業主の皆様を対象に、労働相談窓口を設置しています。働くことに関する諸問題について、相談員等がお話をうかがい、内容に応じて専門機関の紹介等を行っています。

無料・秘密厳守でご相談いただけますので、お気軽にご利用ください。

【よくある相談の例】

労働時間・賃金（当初説明のあった条件と違う）

休日・休暇（有給休暇が取りにくい）

ハラスメント（これってセクハラ、パワハラ？）

【電話・面談】

相談日：毎週月・水・金曜日（原則）

相談時間：8：30～17：15（受付は16：45まで）

労働相談専用ダイヤル：0852-22-6557

【メール】

メールde労働相談

いつでも雇用政策課のホームページからメールでの労働相談が可能です。

島根県 メールde労働相談

検索



担当：島根県商工労働部雇用政策課 労働福祉係（県庁本庁舎2階）

働くうえでの困りごとは…

それぞれの職場の労働組合（参考：P.37）でも相談できます。



島根県労働委員会

労働委員会では、労働者と事業主の間のトラブル解決に向けた手助け（例：相談、あっせん）を行っています。職場でのトラブルにお困りの方はお気軽にご相談ください。

次のとおり専門家による労働相談を利用することもできます。

○専門家による労働相談

弁護士・労働組合の役員・経営者など、職場のトラブル解決のスペシャリストが、問題の解決に向けたアドバイスを行います。事前予約制となっていますので、相談希望日の1週間前までにお問い合わせください。

相談日：毎月第2・第4木曜日 午後3時～

※他の日程を希望される場合は、事務局
までご相談ください。

場所：島根県労働委員会（県庁南庁舎1階）

相談時間：30分から1時間程度

利用無料

秘密厳守



島根県労働委員会 HP

【お問い合わせ先】

島根県労働委員会事務局

〒690-8501 松江市殿町8番地（島根県庁南庁舎1階）

☎0852-22-5450 FAX 0852-25-6950

Eメール rodoi@pref.shimane.lg.jp

ホームページ <https://www.pref.shimane.lg.jp/rodoiinkai/>



島根県労働委員会
キャラクター
ラルコス

島根労働局総合労働相談コーナー

国（厚生労働省島根労働局）では、県内5ヶ所で総合労働相談コーナーを設け、職場でのいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント、解雇、労働条件引下げ等の職場のトラブルについて、労働者の方、事業主の方双方に対して、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、次の3つの解決援助制度を用意しています。

- ① 総合労働相談
- ② 島根労働局長による助言・指導（相手方への民事判例等のアドバイスによる自主解決の促進）
- ③ 島根紛争調整委員会によるあっせん（話し合いの機会の設定）

機関名	電話番号	所在地	管轄区域
島根労働局 総合労働相談コーナー	0852-20-7009	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎5階 島根労働局雇用環境・ 均等室内	県内全域
松江総合労働相談コーナー	0852-40-2939	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎2階 松江労働基準監督署内	松江市・安来市・雲南 市のうち大東町、加茂 町、木次町・仁多郡・ 隠岐郡
出雲総合労働相談コーナー	0853-21-1240	出雲市塩冶善行町13番地3 出雲地方合同庁舎4階 出雲労働基準監督署内	出雲市・大田市・雲南 市のうち三刀屋町、吉 田町、掛合町・飯石郡
浜田総合労働相談コーナー	0855-22-1840	浜田市田町116-9 浜田労働基準監督署内	浜田市・江津市・邑智郡
益田総合労働相談コーナー	0856-22-2351	益田市あけぼの東町4-6 益田地方合同庁舎3階 益田労働基準監督署内	益田市・鹿足郡

利用時間

島根労働局総合労働相談コーナー

月～金曜日 8：30～17：15（祝日と年末年始を除きます）

その他の総合労働相談コーナー

月～金曜日 9：15～16：45（祝日と年末年始を除きます）

(その他の相談窓口)

くらしサポートセンター島根

仕事・家庭・暮らしの問題について相談をお受けしています。

雇用、賃金、パワハラ、セクハラ、差別などの労働問題全般および日常生活上にかかる生活苦、借金、子育て、医療・介護、こころの健康、家族関係などの悩みや問題について、どこに相談してよいかわからないとき・・・**そんなとき、「くらしサポートセンター島根」がお力になります。**

ひとりで悩まないで、お気軽にご相談ください。

○電話・面談

相談日：月～金曜日 10：00～16：00（祝日除く）

フリーダイヤル：0120-969-234

- ・面談相談の場合は、事前予約が必要です。
- ・毎週水曜日は女性相談員も常駐しております。



○問合せ先

一般社団法人島根県労働者福祉協議会 〒690-0007 松江市御手船場町557-7（労働会館内）

☎0852-23-3302 / FAX 0852-23-3303

URL：http://shimane.rofuku.net/

連合島根

連合島根では、県内で働く全ての人たちの相談窓口を設けています。

雇用・労働条件・ハラスメントなど職場での困りごとは気軽にご相談ください。

○問合せ先

日本労働組合総連合会・島根県連合会（連合島根） 〒690-0007 松江市御手船場町557-7

労働相談ダイヤル ☎0120-154-052

URL：http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/shimane/

しまね労連

しまね労連は、島根県における労働組合のローカルセンター（地方組織）です。

地域の賃金底上げ、労働条件の改善を求める運動や労働相談、いのちや暮らし、平和・民主主義を守るためのさまざまな取組をすすめています。

○問合せ先

〒690-0886 松江市母衣町55-2 島根県労働組合総連合（しまね労連）

しまね労連 労働相談センター ☎0120-378-060

URL：http://www.simane-roren.jp/

② 解雇、賃金不払い、労働災害・補償について相談したい！

労働基準監督署

労働条件（労働時間、休日、休暇等）が労働基準法に違反していないかを監督する機関であり、解雇、賃金不払い、労働災害・補償の相談などを受け付けています。

機関名	電話番号	所在地	管轄区域
松江労働基準監督署	0852-31-1165	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 2階	松江市・安来市・雲南市のうち大東町、加茂町、木次町・仁多郡・隠岐郡
松江労働基準監督署 隠岐の島駐在事務所	08512-2-0195	隠岐郡隠岐の島町 城北町55番地 隠岐の島地方合同庁舎	
出雲労働基準監督署	0853-21-1240	出雲市塩冶善行町13番地 3 出雲地方合同庁舎 4階	出雲市・大田市・雲南市のうち三刀屋町、吉田町、掛合町・飯石郡
浜田労働基準監督署	0855-22-1840	浜田市田町116-9	浜田市・江津市・邑智郡
益田労働基準監督署	0856-22-2351	益田市あけぼの東町4-6 益田地方合同庁舎 3階	益田市・鹿足郡

利用時間：月～金曜日 8：30～17：15（祝日と年末年始を除きます）

③ 男女の雇用機会均等、仕事と家庭の両立支援、パートタイム・有期雇用労働について相談したい！

男女雇用機会均等法や、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法上の問題で会社との間でトラブルがある場合、「労働局長による紛争解決の援助」「調停」といった紛争解決を援助するための制度が利用できます。

島根労働局雇用環境・均等室

機関名	電話番号	所在地
島根労働局雇用環境・均等室	0852-31-1161	〒690-0841 松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 5階

④ 仕事を探したい！

公共職業安定所（ハローワーク）

職業相談、職業訓練、雇用保険に関する相談を受け付けています。
また、仕事上の不安などに関する相談も受け付けています。

利用時間：月～金曜日 8：30～17：15（祝日と年末年始は除きます。）

機関名	電話番号	所在地	管轄区域
ハローワーク松江	0852-22-8609	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 2階	松江市
ハローワーク隠岐の島	08512-2-0161	隠岐郡隠岐の島町城北町55 隠岐の島地方合同庁舎	隠岐郡
ハローワーク安来	0854-22-2545	安来市安来町903-1	安来市
ハローワーク浜田	0855-22-8609	浜田市殿町21-6	浜田市、江津市（桜江町を除く）
ハローワーク川本	0855-72-0385	邑智郡川本町川本301-2	邑智郡、江津市桜江町
ハローワーク出雲	0853-21-8609	出雲市塩冶有原町1-59	出雲市
ハローワーク益田	0856-22-8609	益田市あけぼの東町4-6 益田地方合同庁舎 1階	益田市、鹿足郡
ハローワーク雲南	0854-42-0751	雲南市木次町里方514-2	雲南市、仁多郡、飯石郡
ハローワーク石見大田	0854-82-8609	大田市大田町大田口1182-1	大田市

ハローワーク関連施設

雇用保険の受給手続きなど一部お取り扱いできない業務がありますので、詳しくは各機関におたずねください。 定休日：土日祝日及び年末年始

機関名	電話番号	所在地・利用時間	業務内容
駅前しごとプラザ松江 ※ 1	0852-28-8700	松江市朝日町478-18 松江テルサ3階 ※ 1 利用時間 10:00~18:30	職業相談、職業紹介
ハローワーク松江 マザーズコーナー ※ 2	0852-20-2949	※ 2 利用時間 10:00~17:15	子育て中の方、これから子育てをお考えの方 対象 職業相談、職業紹介
松江市福祉就労支援 コーナー 「ハローワークプラス」	0852-20-7557	松江市末次町86 松江市役所内 (利用時間 8:30~17:15)	生活保護や児童扶養手 当を受給中の方等を対 象 職業相談、職業紹介
ハローワーク出雲 マザーズコーナー	0853-24-8044	出雲市今市町2065番地 パルメイト出雲2階 (利用時間 9:00~17:00)	子育て中の方、これから 子育てをお考えの方 対象 職業相談、職業紹介
ワークステーション江津	0855-54-0952	江津市江津町1518-1 江津ひと・まちプラザ (パレットごうつ) 2階 (利用時間 9:00~17:00)	職業相談、職業紹介

駅前しごとプラザ松江では、第二・第四土曜日に、10:00~17:00まで、在職中の方など平日日中にハローワークを利用できない方を中心に職業相談を行っています。(雇用保険の手続きはお取り扱いできません。)

⑤若者の就職活動を強力にサポートしてほしい！

松江新卒応援ハローワーク

大学生、短大生、専門学校生、高専学生等のための専門のハローワークです。
新卒の方、既卒（3年以内）の方を対象に就職支援を行っています。

サポート内容

- ・担当制により、就職実現まで一貫した職業相談、職業紹介をフォローします。
- ・応募書類の書き方などの助言、模擬面接、企業との就職面接会を行っています。
- ・学校への出張相談も毎週行っています。
- ・地元の求人情報や企業情報を提供します。
- ・ご要望に応じて、個別の求人開拓や企業への問い合わせを行います。

○利用時間

10：00～18：30（定休日：土日、祝日、年末年始）

○問合せ先

松江新卒応援ハローワーク

〒690-0003 松江市朝日町478-18 松江テルサ3階

☎0852-28-8609

ジョブカフェしまね



ジョブカフェしまねを就職活動の拠点に。

ジョブカフェしまねは、皆さんの“島根で働く”を全力でサポート！

就職についての悩みや分からないことなどを、キャリア・アドバイザーにじっくり相談できます。一人ひとりに合った方法で、皆さんの「働く」をサポートします。そのほか企業ガイダンス（合同企業説明会）や各種セミナーなどのイベントも実施しています。

**就活に役立つ機能がギュッとつまっています！
ご利用は全て無料。お気軽にお越しください！**

キャリア相談

就職に関することなら何でも、専門のキャリア・アドバイザーに個別にご相談いただけます。応募書類の添削や面接練習もできます。

- ブース相談（要予約：50分）
- Web、電話相談（要予約：30分程度）

就職応援ミニセミナー

就職活動に役立つセミナーを開催しています。面接対策など実践形式のプログラムでポイントを学びます。

- オーダーメイドセミナー：4名以上集まれば、ご希望の内容と日程でセミナーを開催できます。メニュー例…集団面接、コミュニケーションカアップなど。

お役立ち機能

- 適職診断…フロアのパソコンを使って適性を探り、自分自身を知ることができます。
- パソコン利用・印刷…フロアのパソコンを就職活動のためにご利用いただけます。インターネットを使って求人・企業情報などを調べたり、応募書類の作成もできます。作成した書類の添削には、キャリア相談をご利用ください。
- 図書貸出…1週間に3冊まで、就職に役立つ図書を借りられます。



○利用時間

9：30～18：00

〔 閉所日 松江センター 日、祝日、年末年始 〕
〔 浜田ランチ 土日、祝日、年末年始 〕

○問合せ先 ジョブカフェしまね

〒690-0003 松江市朝日町478-18 松江テルサ3階

☎0120-67-4510

〒697-0034 浜田市相生町1391-8 シティパルク浜田2階

☎0120-45-4970



ジョブカフェしまね 検索

地域若者サポートステーション

地域若者サポートステーション（通称「サポステ」）は、仕事に就くことへの不安がある、人と話すのが苦手であるなどさまざまな理由で社会への第1歩を踏み出せないでいる若者や、そのことを心配しているご家族の方を対象に就労に向けた支援を行っている機関です。どうぞ、お気軽にご相談ください。



●こんな方々は、ぜひご相談ください

- ・働きたいけど不安（働いたことがない、社会経験が少ない、人間関係が苦手）
- ・学校を中退、卒業したけど進路が決まっていない
- ・仕事に就いても長続きしない
- ・働いていない子どもの将来が不安

●対象者

- ・15歳から49歳の無業状態にある方で就職への意欲などがあると認められる方及びその家族

●支援の内容

- ・個別相談、出張相談（松江、出雲、安来、雲南、隠岐、大田、浜田、益田、江津、川本、邑南、美郷、津和野）
- ・臨床心理士等による心理カウンセリング、キャリアコンサルタントによるお仕事相談
- ・各種セミナー（コミュニケーションセミナー、お仕事セミナー、社会人セミナー）
- ・保護者交流会
- ・OB会
- ・職場体験（見学・短期・長期／企業ガイダンス（企業説明会）・見学ツアー）
- ・職業適性検査・職業興味検査
- ・就労後の定着及びステップアップ支援 など

○利用時間

平日9：30～17：30／第2・5土曜日9：30～17：30

（その他の土日、祝日、年末年始を除く）

ご利用には予約が必要な場合があります。事前にお問い合わせください。

○問合せ先

サポステ松江 しまね東部若者サポートステーション

〒690-0011 松江市東津田町1741-3 いきいきプラザ島根1F

☎0852-33-7710 URL：<http://matsue-saposute.com/>

サポステ出雲 しまね東部若者サポートステーション

〒693-0004 出雲市渡橋町398 正友ビル2F

☎0853-31-6663 URL：<http://matsue-saposute.com/>

サポステ浜田 しまね西部若者サポートステーション

〒697-0016 浜田市野原町1826-1 いわみーる1F

☎0855-22-6830 URL：<http://hamada-saposute.com/>

⑥ 健康保険、厚生年金保険、国民年金について知りたい!

日本年金機構・年金事務所

会社に就職して加入する健康保険・厚生年金保険、学生や自営業の方が加入する国民年金に関する相談を受け付けています。ただし、健康保険の給付申請、健康診断などに関する相談は、全国健康保険協会島根支部（TEL 0852-59-5139）にお問い合わせください。

機 関 名	電話番号	所 在 地
松江年金事務所	0852-23-9540(代)	〒690-8511 松江市東朝日町107
出雲年金事務所	0853-24-0045(代)	〒693-0021 出雲市塩冶町1516-2
浜田年金事務所	0855-22-0670(代)	〒697-0017 浜田市原井町908-26

全国健康保険協会（協会けんぽ）島根支部

健康保険の給付申請、生活習慣病予防健診・特定健康診査、保健指導、健康保険の任意継続などに関する相談を受け付けています。

〒690-8531 松江市殿町383 山陰中央ビル2階

☎0852-59-5139(代)

URL: <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/shimane/>

⑦ その他のいろいろな困りごとについて相談したい!

相談窓口名	相談内容	所在地・電話番号	相談時間 (祝日及び年末年始を除く)
島根県消費者センター	商品の購入やサービスの提供に関する事業者とのトラブルなどについて、電話相談、来所相談、メール相談を行っています。	〒690-0887 松江市殿町8-3 市町村振興センター5階 ☎0852-32-5916 消費ホットライン188 (お近くの消費生活相談窓口につながります。)	日～金曜日 8:30～17:00 (日曜日は電話のみで12:00～13:00を除く) ※メール相談の詳細はホームページをご覧ください。
島根県消費者センター 石見地区相談室		〒698-0007 益田市昭和町13-1 県益田合同庁舎2階 ☎0856-23-3657	月～金曜日 8:30～12:00 13:00～17:00

島根県交通事故相談所	交通事故でお悩みの方に、損害賠償、示談の進め方等について、電話相談、面談相談を行っています。	〒690-8501 松江市殿町8 県庁南庁舎別館1階 ☎0852-22-5102	月～金曜日 9：00～12：00 13：00～16：00
島根県交通事故相談所 浜田相談室		〒697-0041 浜田市片庭町254 県浜田合同庁舎1階 ☎0855-29-5563	毎週水曜日 11：00～12：00 13：00～16：00
島根県人権啓発推進センター	人権に関する相談に応じたり、相談内容によって専門の相談機関を紹介するなど、問題の解決に向けた支援を行います。	〒690-8501 松江市殿町128 県庁東庁舎1階 ☎0852-22-7701	月～金曜日 8：30～17：15 (祝日・休日・年末年始を除く)
島根県西部人権啓発推進センター	電話相談、面接相談を実施しています。	〒697-0041 浜田市片庭町254 県浜田合同庁舎1階 ☎0855-29-5530	月～金曜日 8：30～17：15 (祝日・休日・年末年始を除く)
島根県女性相談センター	女性相談： 女性が抱えているさまざまな問題や悩みについて、相談に応じています。 DV相談： 配偶者や恋人など、パートナーからの暴力などについて電話・面接相談を行っています。(男性被害者からの相談も受けています) 性暴力被害相談(たんぼぼ)： 女性の性暴力被害者に被害直後からの総合的な支援を行っています。緊急避妊薬の無料投与等を受けられる場合があります。	〒690-0883 松江市北田町48-1 ☎0852-25-8071 DV相談ナビ#8008 性暴力被害相談全国共通#8891(通話料無料) たんぼぼ専用ダイヤルにつながります。	月～金曜日 8：30～17：00 *女性相談センターでは土日の電話相談も行います。 (12：00～13：00を除く) (性暴力被害相談(たんぼぼ)) 月～金曜日 8：30～17：15 *上記時間外・祝日・休日・年末年始はコールセンターに転送されます。 *このほか、児童相談所(出雲、浜田、益田、隠岐)の女性相談窓口で女性相談・DV相談・性暴力被害相談について相談できます。
島根県女性相談センター西部分室 (あすてらす女性相談室)		〒694-0064 大田市大田町大田イ236-4 ☎0854-84-5661 (女性相談・DV相談・性暴力被害相談)	月～金曜日 8：30～17：00 (祝日・休日・年末年始を除く)
島根県立心と体の相談センター (心のダイヤル)	気分が沈みがちでよくよする、仕事に手につかないなど心の健康に関する相談を行っています。	〒690-0011 松江市東津田町1741-3 いきいきプラザ島根2階 ☎0852-21-2885	月～金曜日 9：00～17：00 (祝日・休日・年末年始を除く)

学生・求職者の皆さまへ 企業選択の指標の一つとして、ご活用ください。

島根県では、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めています。

しまね
いきいき
雇用賞

「しまねいきいき雇用賞」

魅力ある職場づくりに取り組む
企業を表彰 ※次ページ参照



「しまね子育て応援企業 (こころカンパニー)」

子育てにやさしい職場
づくりに取り組む企業
を認定



「しまね女性の活躍 応援企業」

女性がいきいきと活躍
できる職場づくりに取り
組む企業を登録

島根県では、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めています。

《安全衛生優良企業》



高い安全衛生水準を維持・改
善している企業

《ユースエール認定企業》



若者の採用・育成に積極的で若
者の雇用管理が優良な中小企業

《もにす認定企業》



障害者の雇用の促進や安定に関
する取組などの優良な中小企業

《くるみん・プラチナくるみん・ トライくるみん・くるみんプラス》



仕事と育児の両立の取組に成果のある企業
仕事と不妊治療との両立がしやすい環境整備に取組む企業

《えるぼし&プラチナえるぼし》



女性の活躍推進の取組に成果の
ある企業

「しまねいきいき雇用賞」

島根県では、社員がいきいきと働き続けられる魅力ある職場づくりに取り組んでいる企業を、「しまねいきいき雇用賞」として、毎年知事表彰しています。

○表彰された取り組みの例

- 1 社員のキャリアアップやチャレンジを会社が応援！
- 2 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現した働き方ができる！
- 3 充実した研修や先輩社員によるフォローなどを行い、若手社員の人間関係の悩みを解消！

しまね
いきいき
雇用賞

- ・令和5年11月28日現在、第1回～第10回の計67社を表彰しています。
- ・受賞した企業等の取り組み内容は、島根県のホームページに掲載しています。

これまでの受賞企業

しまねいきいき雇用賞

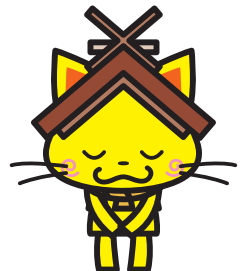
検索

【第1回】アサヒ工業株式会社、島根電工株式会社、シマネ益田電子株式会社、株式会社真幸土木、社会医療法人仁寿会、株式会社長岡塗装店【第2回】アースサポート株式会社、株式会社エブリプラン、株式会社金見工務店、有限会社桜江町桑茶生産組合、有限会社フクダ塗装、松江土建株式会社、株式会社ワコムアイティ（現：株式会社ペントスネット）【第3回】カナツ技建工業株式会社、企業警備保障株式会社、株式会社コガワ計画、社会福祉法人慈潤会たちばな保育園、東洋ソーラー株式会社【第4回】エステサロンPURLY、社会福祉法人隠岐共生学園、有限会社高浜印刷、株式会社中筋組、株式会社バイタルリード、ホシザキ株式会社島根工場、リコージャパン株式会社販売事業本部島根支社【第5回】イズテック株式会社、協栄金属工業株式会社、サン電子工業株式会社益田工場・出雲工場、株式会社シーエスエー、社会福祉法人壽光会、有限会社Joy・ケア【第6回】イマックス株式会社、大畑建設株式会社、株式会社コダマサイエンス、株式会社後藤建設、サンバ電気株式会社、サンライフほのぼのの有限会社、株式会社トレンド、株式会社ニッポー島根工場、株式会社豊洋、有限会社本田商店、まるなか建設株式会社、モルツウエル株式会社【第7回】社会福祉法人あすなろ会、協和地建コンサルタント株式会社、サンセイ電機株式会社、株式会社サンフローズ、高橋建設株式会社、樋野電機工業有限会社【第8回】アケボノ株式会社、有限会社エム・コーテック、株式会社共立エンジニア、株式会社さんびる、シンセイ技研株式会社、株式会社テクノプロジェクト【第9回】有限会社川角工務店、有限会社松江クロード、株式会社アスタス、今岡工業株式会社、株式会社石見銀山生活文化研究所、三光株式会社 江島工場・安来支店・出雲支店・浜田営業所、北陽電気工事株式会社【第10回】社会福祉法人愛耕福祉会、株式会社しちだ・教育研究所、セコム山陰株式会社、メルコパワーデバイス株式会社島根工場、株式会社ラッシュ

社会に出る前に読みたい 働くルール ハンドブック

令和6年1月発行

発行 島根県商工労働部雇用政策課
〒690-8501 島根県松江市殿町1番地
TEL 0852-22-5305 FAX 0852-22-6150
koyo-seisaku@pref.shimane.lg.jp



表紙・挿絵作成：島根県立東部高等技術校Webデザイン科 第13期

NAME _____



job café shimane

公益財団法人 ふるさと島根定住財団

「ジョブカフェしまね」は、若い方の就職を応援・支援しています！
自分に合う仕事ってなんだろう？就職活動って何から始めたらいいの？
そんな就職についての悩みの相談や、求人・企業情報を調べることができます。
企業と皆さんの縁結びの機会として、様々なイベントも開催しています。
わたしたちジョブカフェしまねは、「島根で働く」を全力でサポートします！

■利用対象者・・・学生の皆さん・若年求職者（概ね45歳未満）の皆さん

登録
無料



しまね登録

LINEアカウントはこちらから▶



LINEとの連携でもっと便利に！

ジョブカフェしまね（ふるさと島根定住財団）が運営する「しまね登録LINE公式アカウント」を友達追加すると、LINEからも情報を受け取ることができます。

LINEから会員登録（しまね登録）をすることで、登録属性に応じて、就活に役立つ情報や、しまね暮らし・地域の情報などを入手できるので、より便利に活用していただけますよ。

ジョブカフェしまねサイト



島根県内の企業情報・求人情報No.1!

企業情報・求人情報・就活イベント等、島根の就活情報はここでチェック！企業からのスカウトメールが届いたり、希望条件に合わせ「おすすめ求人」が表示されます。応募・お問合せ機能付き。



ジョブカフェしまね

検索

