

労働行政について

平成27年12月9日

厚生労働省社会・援護局地域福祉課

生活困窮者自立支援室 高木 剛

雇用（労働）部門を知る

【質問】

① 「完全失業率」と「有効求人倍率」って何？ 何がちがう？ どこ（だれ）が公表している？

・

② 求職者のニーズが多い職業は？ 企業のニーズが多い職業は？

・

③ 高校卒業後3年以内に離職する方は何割ぐらいいる？ 大学卒業後3年以内では？

・

④ 「高齢者」って何歳以上？ 「高年齢者」は何歳以上？ 「中高年齢者」は何歳以上？

・

⑤ 「障害者雇用納付金制度」って何？

・

⑥ 女性の「M字型カーブ」って何？

・

雇用（労働）部門を知る

【 労働局・ハローワークとの連携では... 】

- 地域における「生保事業」による就職実績が高い職業の有効求人倍率はどんな状況かな？
それは全国と比べてどうなのかな？ 近隣地域と比べてどうなのかな？
- 地域における「生保事業」による就職実績が高い職業は、
就労準備事業での就労体験プログラムなどのヒントにならないかな？
就労訓練事業で同じ職業の認定事業所はあるのかな？ 企業訪問の状況はどうなのかな？
- 地域における「若者ハローワーク」や「マザーズハローワーク」などの
専門施設・付属施設・専門支援コーナーの利用状況はどんな状況かな？
学校や看護・介護・保育などの関係機関との連携状況はどうなのかな？
- 地域における「高年齢者雇用状況」や「障害者雇用状況」はどんな状況かな？
それは全国や他の地域と比べて割合が高い or 低い状況なのはなぜかな？
好事例を有する企業や障害者などの雇用に積極的な企業、
また、人手を欲しがっている企業はどこかな？ それらの企業の把握状況は？
- ハローワークが有する求人情報は、いつ更新される？「おすすめ」の求人はどんな内容？
しっかり確認しなくてはいけない求人の内容は何かかな？

就労支援

「支援対象者に向けた支援」

「企業に対する支援」

の双方に必要となる情報！

就労支援に必要とされる基本的な知識

(テキスト P 259 第6章第3節)

1. 最近の労働市場の動向

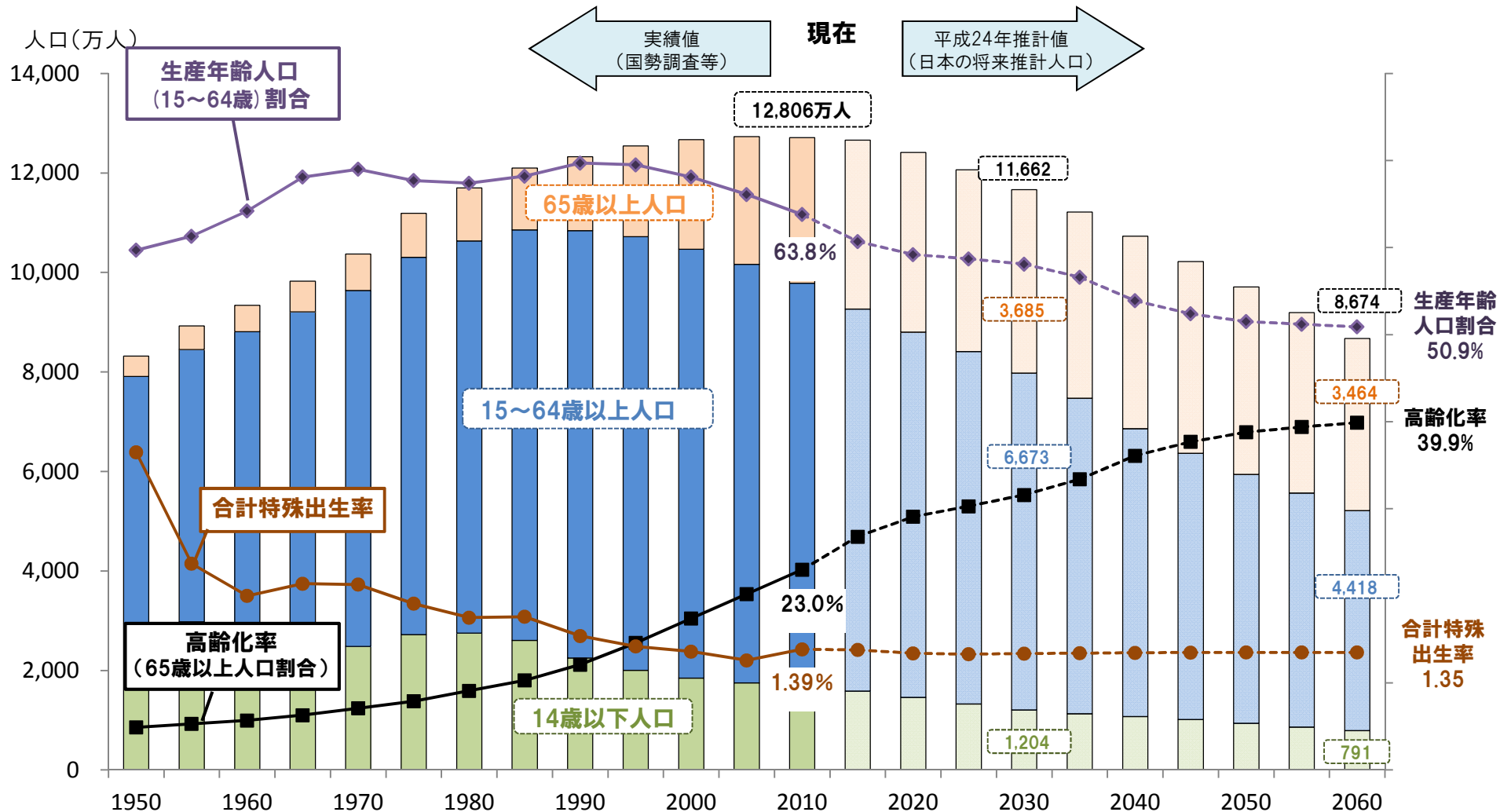
- ① 人口の推移、完全失業率と有効求人倍率の動向
- (1) 就業構造の変化 → ① 産業別就業者構成の推移
- (2) 非正規化の問題 → ② 就業者の内訳と推移
- (3) 女性の職場進出 → ③ 女性の年齢階級別 有業率・就業率
- (4) 雇用のミスマッチ → ④ 職業別の求人・求職の状況
- (5) 労働力の高齢化 → ⑤ 就業についての引退及び引退時期
- ⑥ 卒業後3年以内の離職率
- ⑦ 障害者雇用の状況

2. 労働関連法令の知識

- (1) 雇用に関連した法律 → ⑧ 労働に関する主な法律
- (2) 働く人の保護等に
関連した法律 → ⑨労働契約法、⑩労働基準法、
⑪職場の男女雇用機会均等

日本の人口の推移

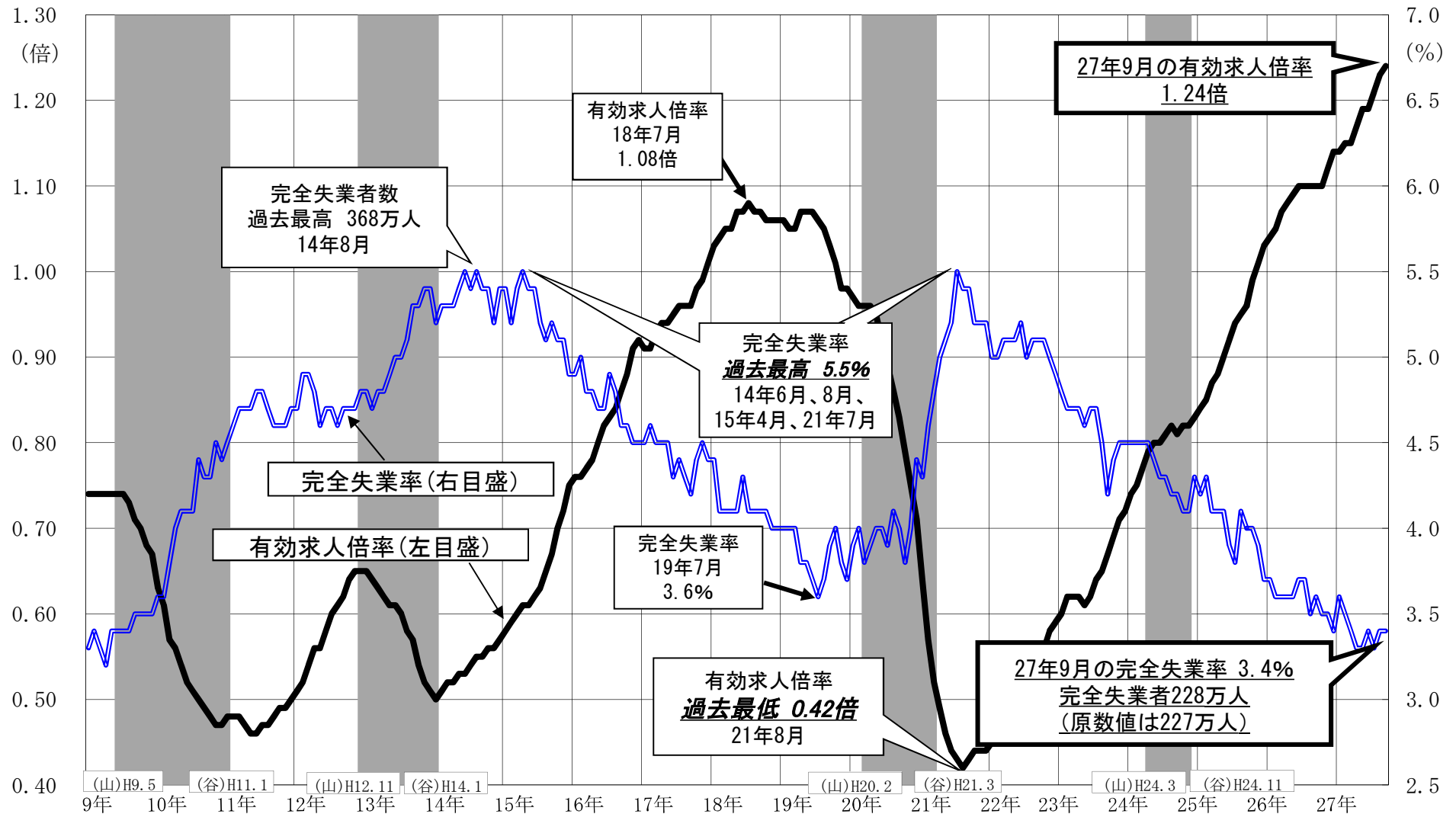
- 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。
- 2060年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



(資料出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

完全失業率と有効求人倍率の動向

○現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる。

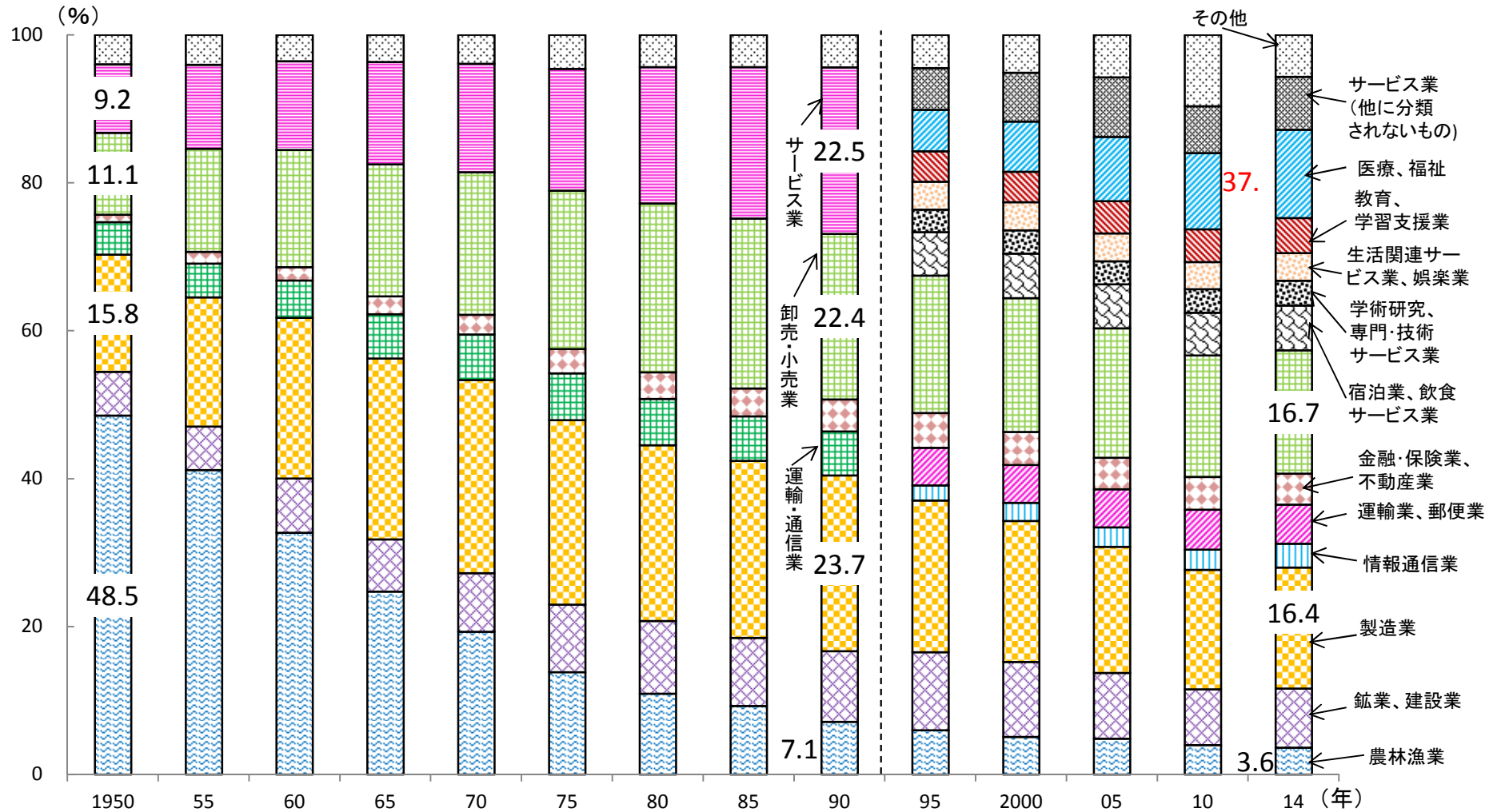


(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
 ※シャドー部分は景気後退期。

(注)平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

産業別就業者構成の推移

○第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化が進んでいる。



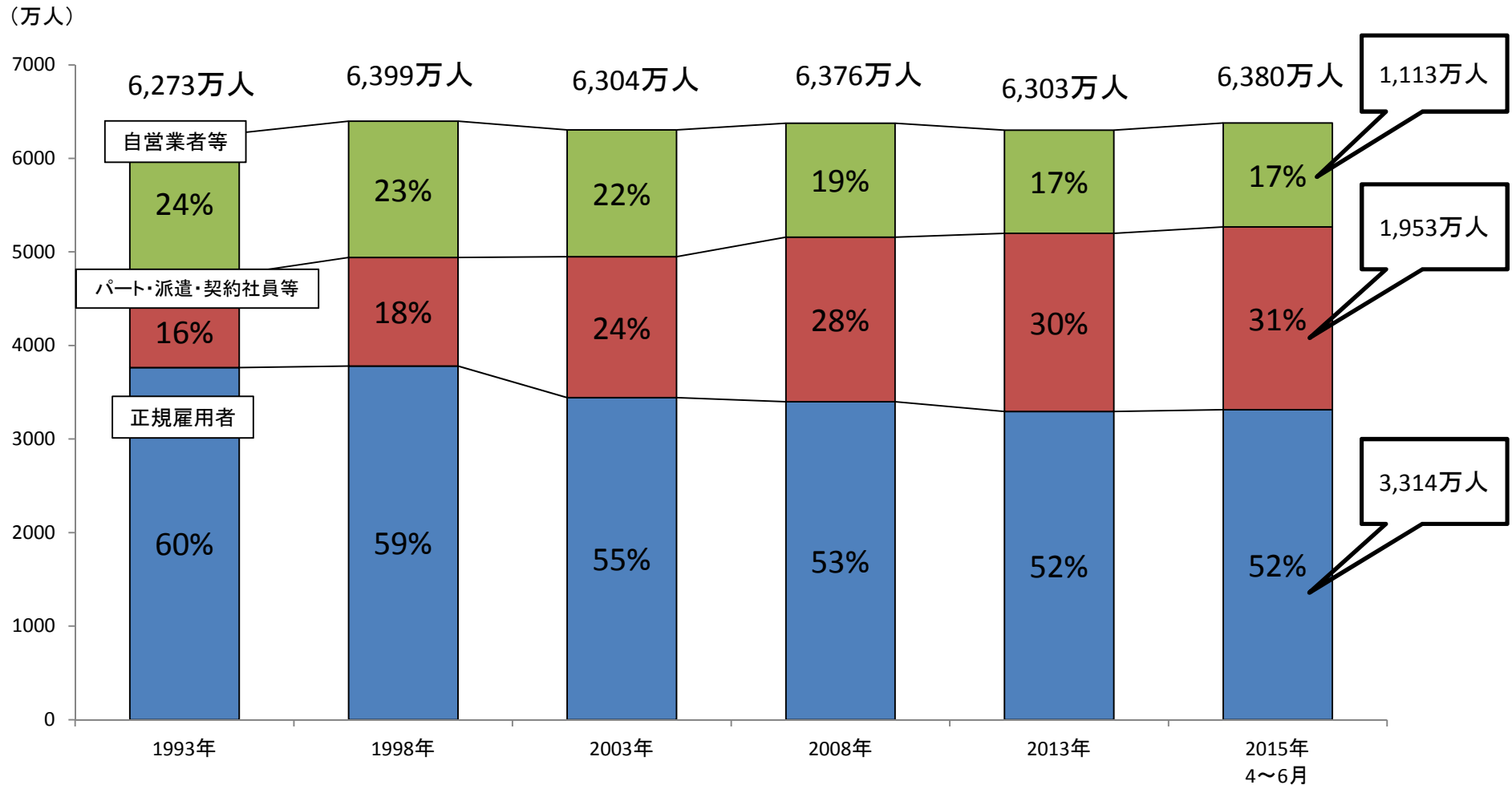
資料出所 総務省統計局「国勢調査（1950～2010年）」、「労働力調査（2014年）」

(注)

- 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までとは産業の表章が異なっており、接合は行えない。
- 2) 1995年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。
- 3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む。
- 4) 2010年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元である「サービス業（他に分類されないもの）」に分類している他の年との比較には注意を要する。

就業者の内訳と推移

- 就業者のうち正規雇用者・自営業者等の割合は低下傾向にあり、パート、派遣、契約社員等の割合は上昇傾向にある。



(資料出所) 1998年までは「労働力調査特別調査報告」(2月調査)、2003年から2012年までは「労働力調査(詳細集計)」(年平均)、2013年は直近の四半期数値による。

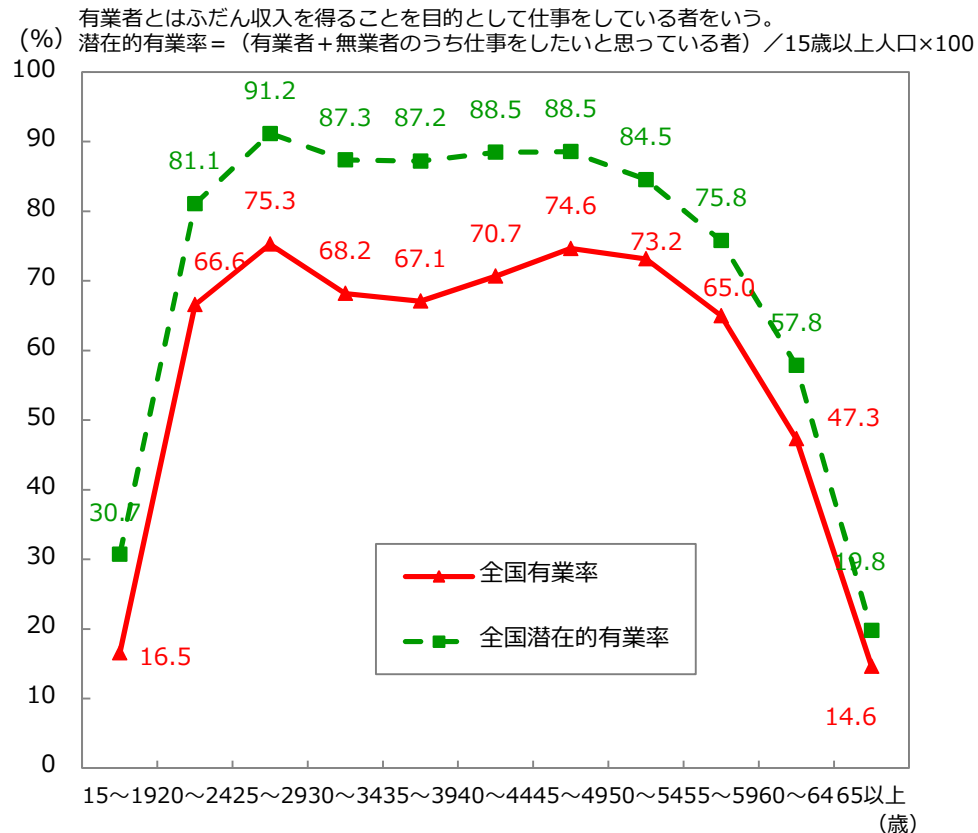
※「自営業者等」は、就業者のうち、正規雇用者、パート・派遣・契約社員等を除いたもの。

※パーセンテージは就業者数比。

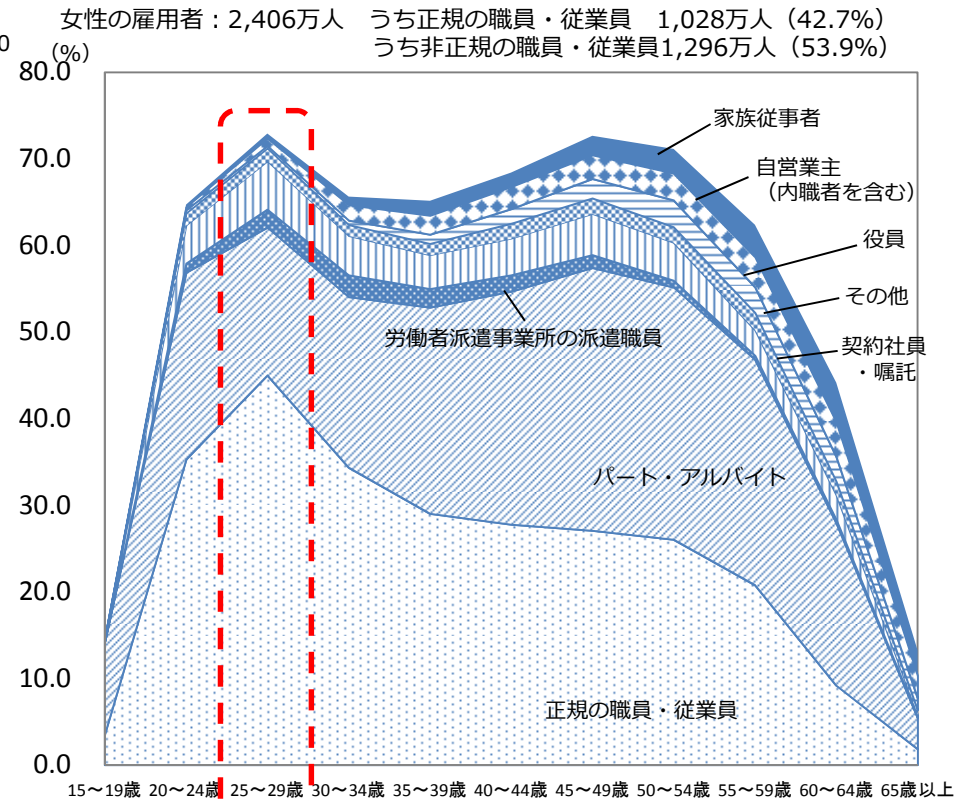
女性の年齢階級別 有業率・就業率

- 女性の有業率を年齢階級別にみると、「25～29歳」75.3%と「45～49歳」74.6%を左右のピークとし、「35～39歳」67.1%を底とするM字カーブを描いている。
- 有業者に就業希望者を加えた潜在的有業率は、ほぼ台形となる。働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる。
- 女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。

女性の年齢階級別潜在的有業率（平成24年）

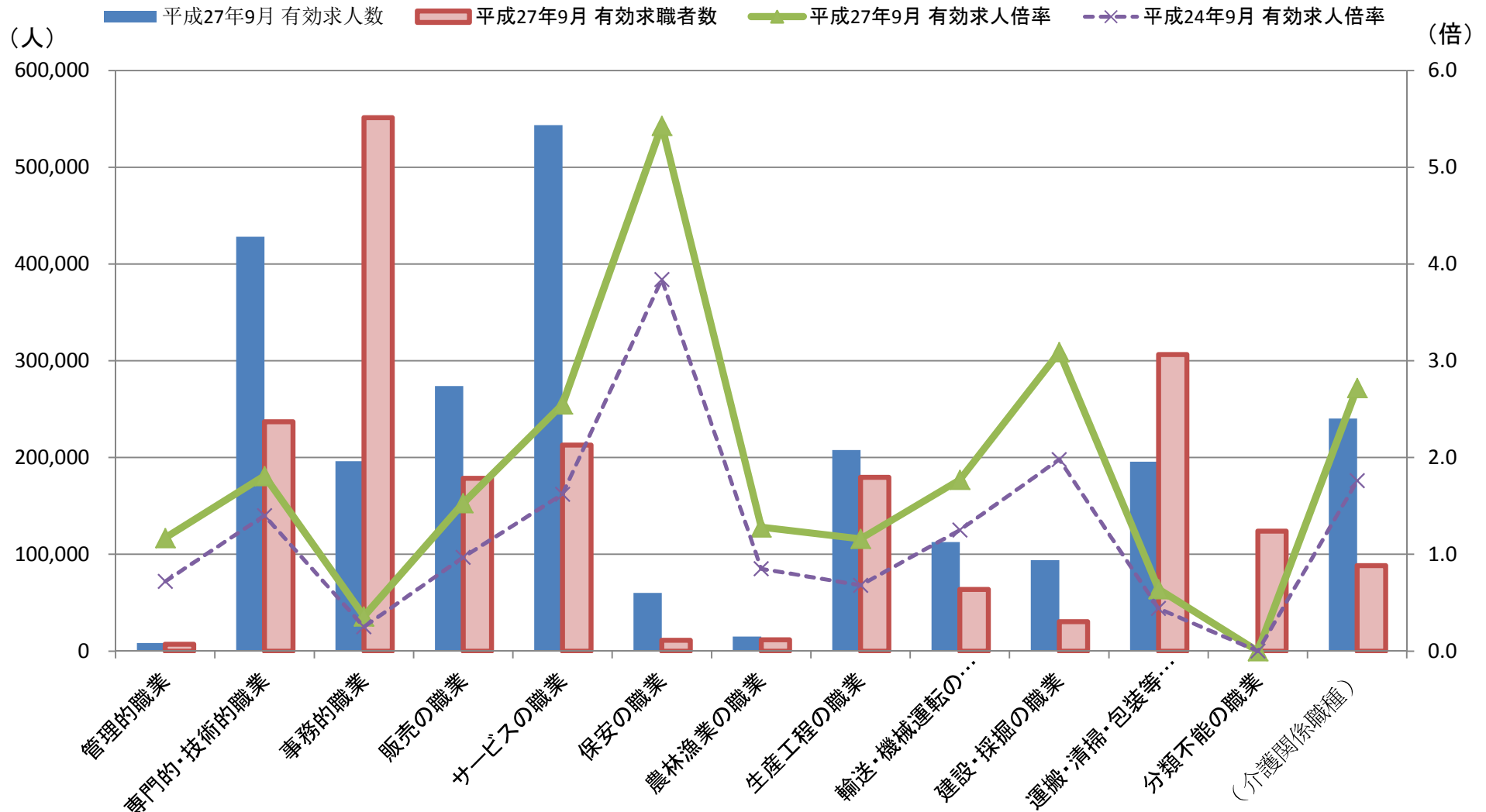


女性の年齢階級別就業形態



職業別の求人・求職の状況

- 専門的・技術的職業やサービスの職業などに対する求人数は求職者数を上回っている一方で、事務的職業、運送・清掃・包装等の職業では、求人数を求職者数が上回るなど、職業間でのミスマッチが生じている。

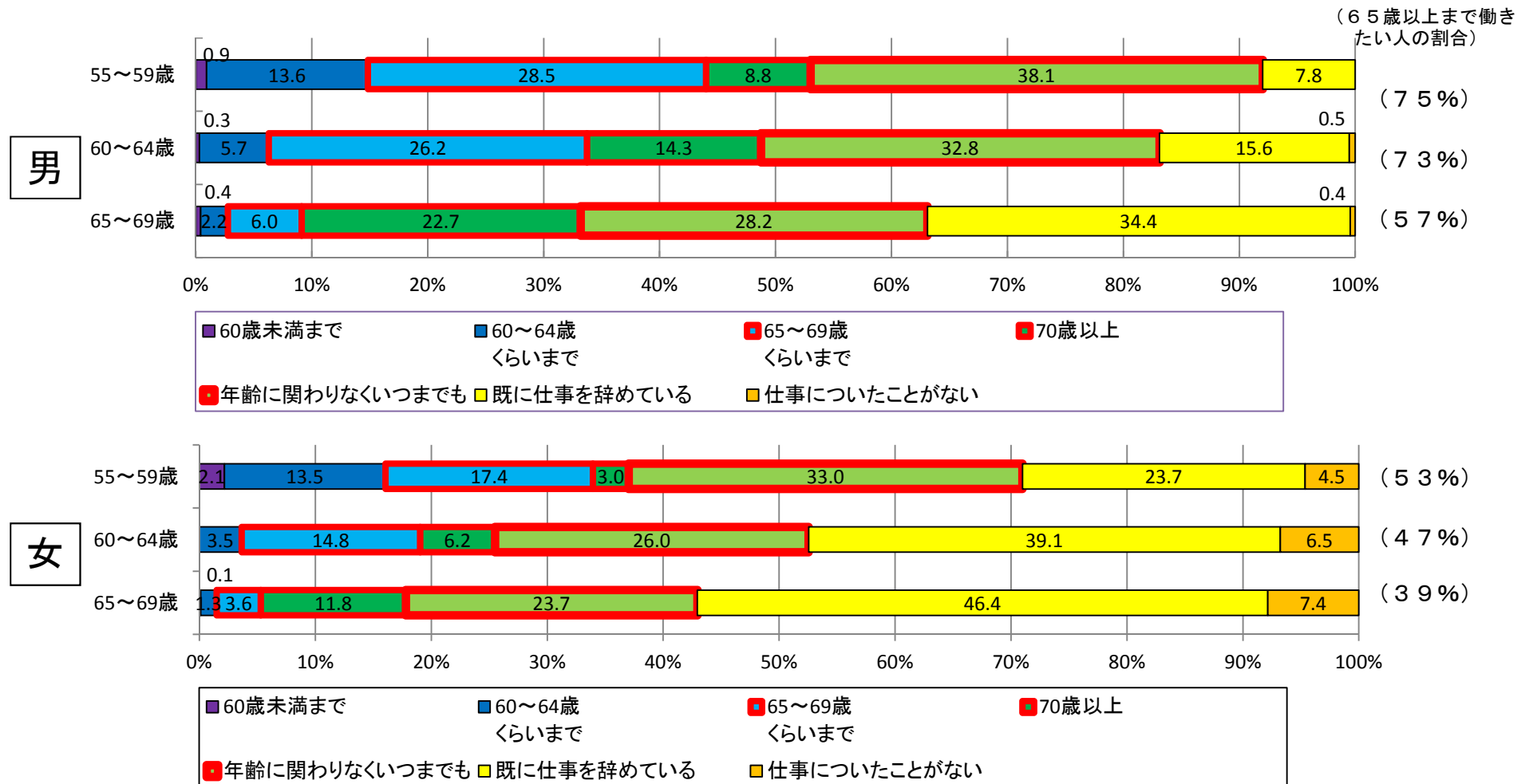


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(平成25年7月)(パートタイムを除く)

(注) 平成23年4月に職業分類が変更になったため、平成20年7月と平成25年7月のデータは単純に比較できない点に留意が必要。

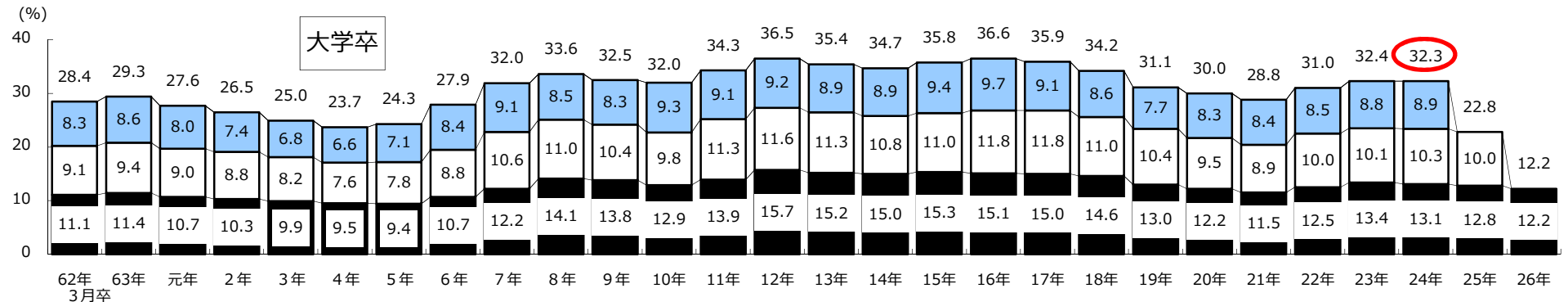
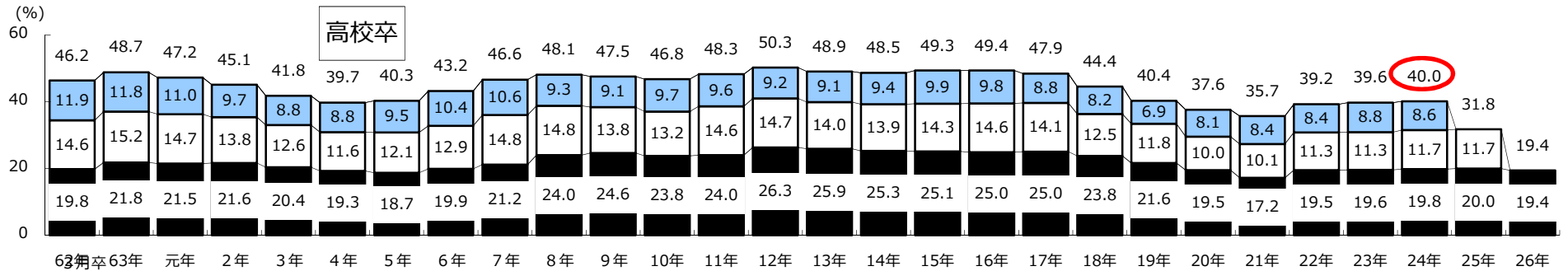
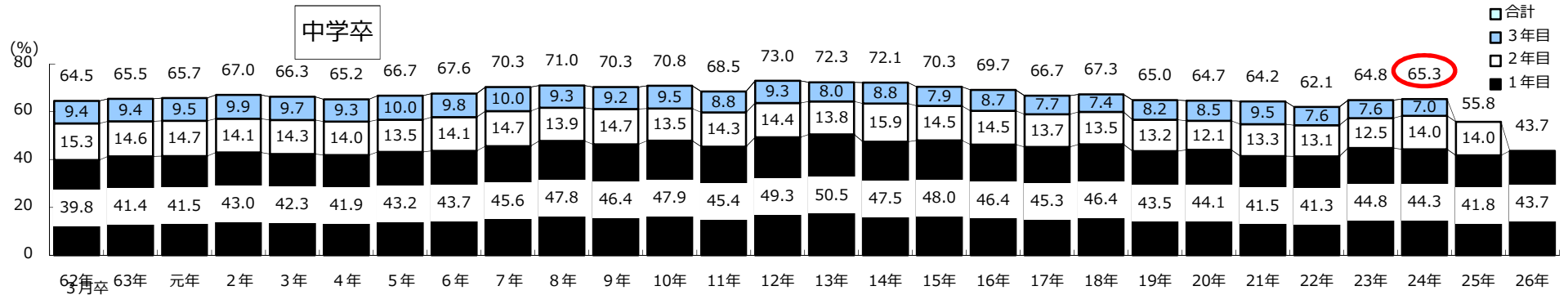
就業についての引退及び引退時期

- 就業についての引退時期を見ると、65歳以上まで働きたい人の割合が男性で6割程度以上、女性で4割程度以上を占めている。また、「既に仕事を辞めている」を除き、男女ともに、すべての年齢階級で「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」の割合が最も高い。



卒業後3年以内の離職率

○ 卒業後3年以内に離職する者の割合は、中学卒で約6割、高校卒で約4割、大学卒で約3割となっており、いずれも高水準で推移している。特に1年以内の離職率が高くなっている。



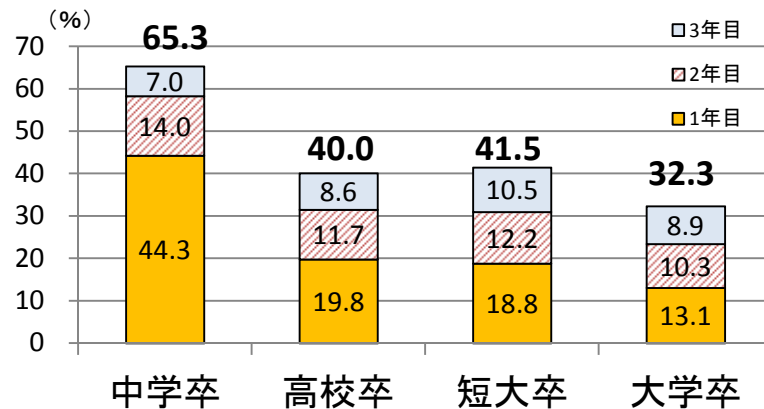
(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

(注)3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある。11

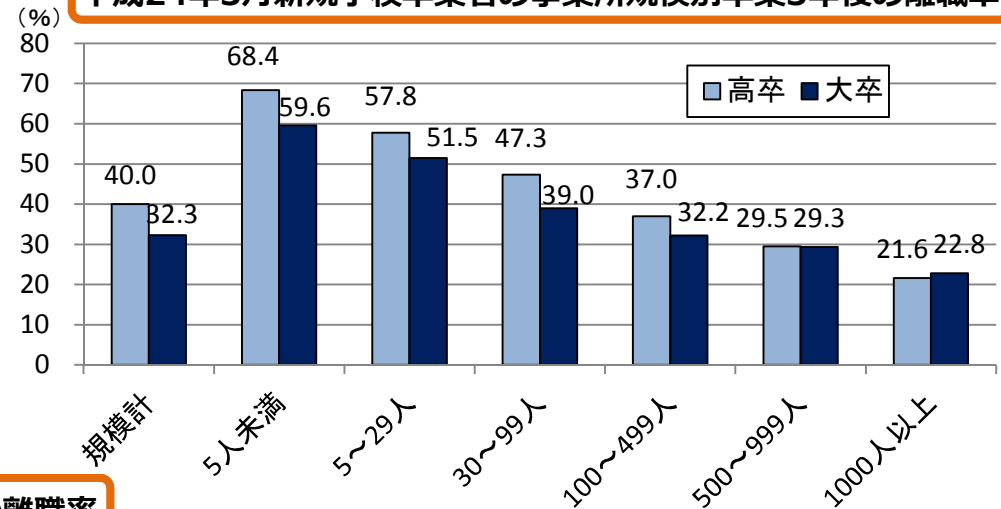
新規学校卒業者の離職状況（平成24年3月卒業生）

- 新規学卒者の離職状況について、産業別・事業所規模別の離職率を公表（平成27年10月末）。公表した離職率データについては、事業所規模が大きいほど離職率が低い等の傾向が見られた。

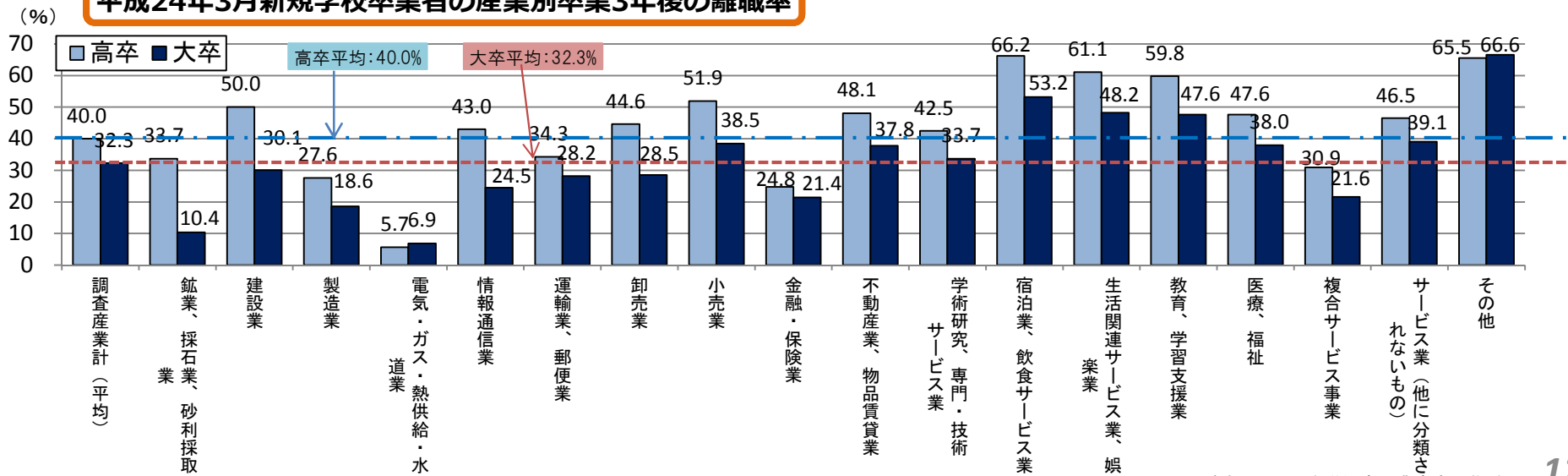
平成24年3月新規学校卒業者の離職率



平成24年3月新規学校卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率



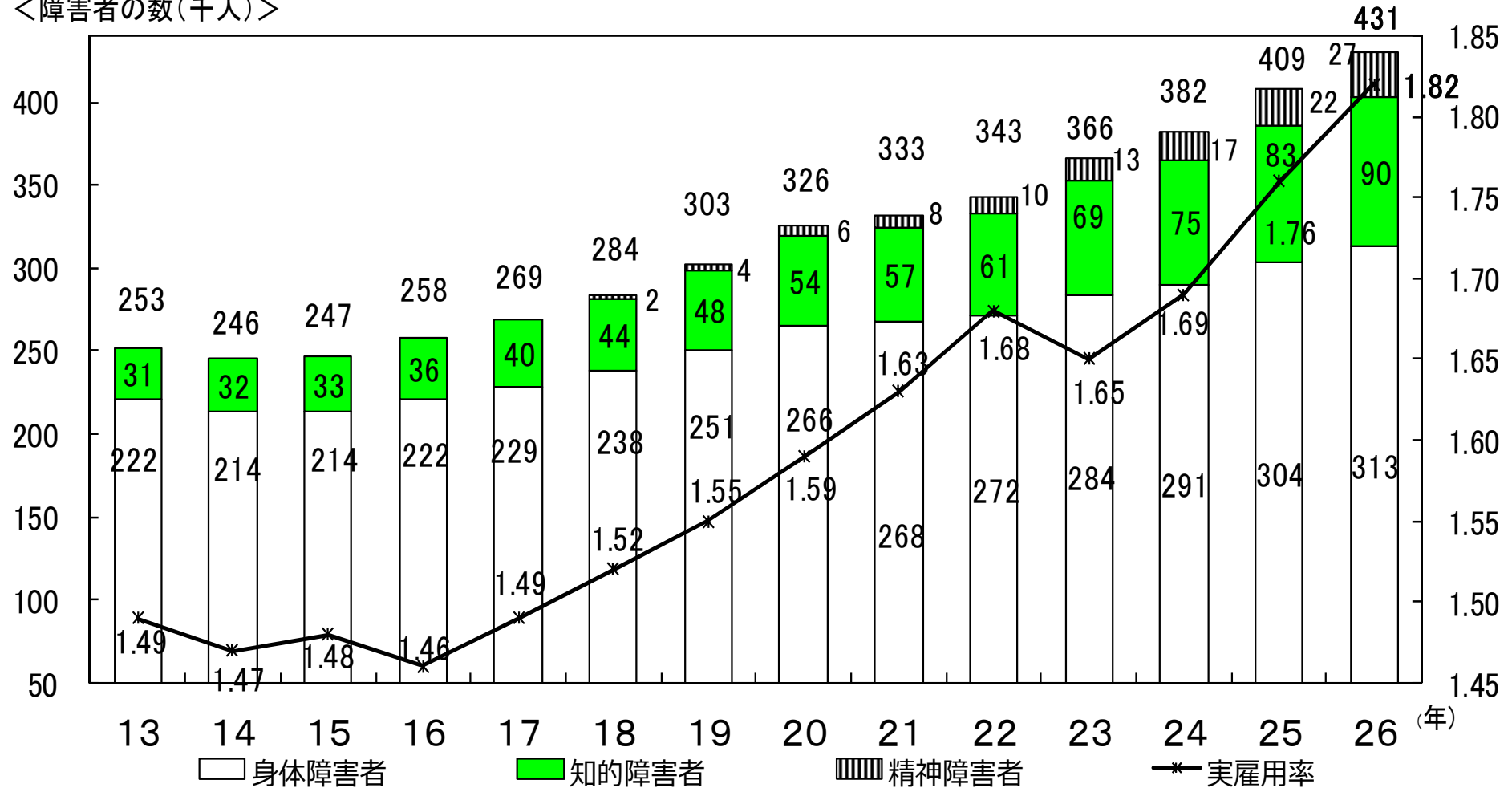
平成24年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率



障害者雇用の状況

- 民間企業の雇用状況、実雇用率 1.82%（法定雇用率達成企業割合 44.7%）。
- 平成25年4月に引き上げた法定雇用率（2.0%）には届かないものの、雇用者数は11年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。＜平成26年6月1日現在＞

＜障害者の数(千人)＞



※ 障害者数については、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者をダブルカウントし、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者を0.5カウントとしている。

(資料出所)厚生労働省「障害者雇用状況報告」

労働に関する主な法律

ウィキペディアで調べてもこれだけの情報がある。

日本において「労働法」は、法律の名称ではなく、労働事件の最高裁判所裁判例等における法律判断を含めた法体系を指す、主として講学上の用語である。日本で「労働法」という語が用いられるようになったのは早い。1920年には既に東京帝国大学で「労働法制」という講義が行われていた（1924年に「労働法」という名称での講義を日本で初めて行ったのは、東京商科大学（現・一橋大学））。日本の労働法の本格的な形成は、第二次世界大戦後に始まり、1945年に（旧）労働組合法、次いで1946年には労働関係調整法、そして1947年に労働基準法・職業安定法・失業保険法が制定され、独自の法分野として確立されるに至った。

個別的労働関係法：個別的な労働関係、労働契約関係についての法律

- ◎労働契約法……………労働者と使用者の自主的な労働契約の合意により個別の労働関係の安定に資する。
- ◎労働基準法……………労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない。
- ◎労働安全衛生法……………職場における労働者の安全と健康を確保、快適な職場環境の形成促進。
- ◎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（男女雇用機会均等法）
……………法の下での平等（憲法）の理念による男女の均等な機会及び待遇確保。
- ◎短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）
……………短時間労働者が通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保等を図る。
- ◎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（育児介護休業法）
……………子の養育・家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図る。
- ◎最低賃金法……………賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図る。

集団的労働関係法（労使関係法）：使用者と労働組合との関係についての法律

- ◎労働組合法……………労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進。
- ◎労働関係調整法……………労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防・解決。

労働争訟法：個別的労働紛争の簡易な解決を目指す法律

- ◎労働審判法……………労働審判を行う手続きを設け、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図る。

労働市場法（雇用保障法）：労働市場の規制に関する法律

- ◎職業安定法……………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。
- ◎雇用保険法……………必要な給付を行い、失業予防、雇用状態是正、雇用機会増大、労働者の能力開発及び向上を図る。
- ◎労働者災害補償保険法……………必要な保険給付を行い、労働者の社会復帰の促進、安全及び衛生の確保等を図る。
- ◎労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（労働者派遣法）
……………労働力需給の適正な調整を図るため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、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資する。

労働に関する法律

あ行

- 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

か行

- 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律
- 家内労働法
- 金融機関等の組織再編成の促進に関する特別措置法
- 勤労者財産形成促進法
- 勤労青少年福祉法
- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律
- 公益通報者保護法
- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
- 港湾労働法
- こどもの国協会の解散及び事業の承継に関する法律
- 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
- 雇用対策法
- 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
- 雇用保険法

さ行

- 最低賃金法
- 作業環境測定法
- 児童虐待の防止等に関する法律
- 児童手当法
- 児童扶養手当法
- 社会保険労務士法
- 障害者の雇用の促進等に関する法律
- 職業安定法
- 職業能力開発促進法
- じん肺法
- 船員法

た行

- 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法
- 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- 地域雇用開発促進法
- 地方公営企業等の労働関係に関する法律
- 中小企業退職金共済法
- 駐留軍関係離職者等臨時措置法
- 賃金の支払の確保等に関する法律
- 電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律
- 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律

な行 は行

- 母子及び寡婦福祉法
- 母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法
- 母子保健法
- 母体保護法

ま行

- 民法:労働法の上位法にあたる

や行 ら行

- 労働安全衛生法
- 労働関係調整法
- 労働基準法
- 労働金庫法
- 労働組合法
- 労働契約法
- 労働災害防止団体法
- 労働者災害補償保険法
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
- 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律
- 労働保険審査官及び労働保険審査会法
- 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

労働契約法

(厚生労働省のHPから)

- 労働契約を結ぶことによって、会社は「労働契約で定めた給料を払う」という義務を負いますが、労働者も「会社の指示に従って誠実に働く」という義務を負うことになります。
- 労働契約は、会社と労働者がお互いに守らなければならないものです。あとでトラブルになったりしないように、契約の内容をハッキリさせておくことが大切です。

労働契約を結ぶ

- 働く条件は、労働契約を結ぶ前にしっかり確認。
- 内定取消は、会社の業績悪化を理由とするものであっても、無効となることがある。

労働契約を変更する

- 会社と労働者が合意すれば労働契約は変更可能。
- 会社が就業規則を一方的に変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできない。

労働契約を終了する

- 労働者からの申し出による一方的な労働契約の終了を「退職」といいます。
- 会社からの申し出による一方的な労働契約の終了を「解雇」といいます。

- いつから(いつまで)働くのか ⇒ 雇用期間と更新の基準
- どこでどんな仕事をするのか ⇒ 勤務地と業務内容
- 給料はどのように支払われるか ⇒ 給料の計算方法、支払時期
- 辞めるときの決まり ⇒ 退職や解雇

次の場合、内定取消が正当と判断されることがあります。

- 学校を卒業できなくなった。
- 必要な免許や資格が取れなかった。
- 健康状態が悪化して働くことが難しくなった。
- 履歴書に事実と違うことが記載されていた。

会社が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。

- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - 労働者の受ける不利益の程度。
 - 労働条件の変更の必要性。
 - 変更後の就業規則の内容の相当性。
 - 労働組合等との交渉の状況。
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

解雇が禁止される主な場合。

【労働基準法】

- 業務上の災害のため療養中の期間とその後30日間の解雇。
- 産前産後の休業期間とその後30日間の解雇。
- 労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇。

【労働組合法】

- 労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇。

【男女雇用機会均等法】

- 労働者の性別を理由とする解雇。
- 女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後休業したことなどを理由とする解雇。

【育児・介護休業法】

- 労働者が育児・介護休業を申し出たこと、または育児・介護休業したことを理由とする解雇。

労働基準法

(厚生労働省のHPから)

- 正社員、アルバイトなどを問わず全ての労働者が健康で安心して働けるよう、これだけは守らなければならないという労働条件の最低基準を定めた法律。

賃金

最低賃金（最低賃金法）

使用者は労働者に最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

全国平均最低賃金
時間額798円
(平成27年11月末現在)

賃金の支払についてのきまり

賃金が全額確実に労働者に渡るよう、支払われ方にも決まりがあり、次の4原則が定められている（24条）。

- ①通貨で
- ②直接労働者に
- ③全額を
- ④毎月1回以上定期に

支払うこと

労働時間

労働時間のきまり

働く時間の長さは法律で制限されており、労働基準法では、労働時間を**1日8時間以内、1週間40時間以内**と定めています（32条）。



労働時間を超えて働く場合は？（残業時間）

法定の労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、労使で結んだ「時間外労働・休日労働に関する協定」を労働基準監督署に届け出なければいけません（36条）。

36協定

時間外労働をさせた場合には**割増賃金**を支払わなければなりません（37条）。

- 時間外労働は25%以上
- 休日労働は35%以上
- 深夜労働は25%以上

休憩・休日

休憩時間（34条）

1日の労働時間 6時間超の場合 **45分**
8時間超の場合 **60分** の休憩時間が必要
休憩時間は労働者が**自由**に利用できなければなりません

休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されていれば、休憩時間ではなく**労働時間**です！

休日（35条）

使用者は労働者に**毎週少なくとも1回**、あるいは**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません。



年次有給休暇

年次有給休暇（39条）

所定の休日以外に仕事を休んでも**賃金を払ってもらえる**休暇のことです。会社の正常な運営を妨げるようなことになるときに限り、会社が別の時期に休暇を取るようにより休暇日を変更させることができます。

何日とれるの？

労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の**8割以上**を出勤していれば、**10日間**の年次有給休暇を取ることができます。勤続年数が増えていくと、1年ごとに取れる休暇日数は増えていきます（20日が上限）。

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
休暇日数	10	11	12	14	16	18	20

職場の男女雇用機会均等

(厚生労働省のHPから)

○ 男女雇用機会均等法

働く人が性別により差別されることがなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律。

1. 性別を理由とする差別の禁止

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、定年・解雇・労働契約の変更等において、性別を理由とする差別をすることは禁止

2. 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止

「婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定める」、「退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要」、「降格させる」、「解雇する」、「配置変更や昇進・昇格の人事考課及び減給など不利益な取扱いを受けること」などの行為は禁止

3. セクシュアルハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメントをなくす、また防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づけ

4. 母性健康管理に関する措置

妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師等の指導事項を守ることができるよう、休業や作業の軽減等の必要な措置を事業主に義務づけ

就労支援に必要とされる基本的な知識

(テキスト P 259 第6章第3節)

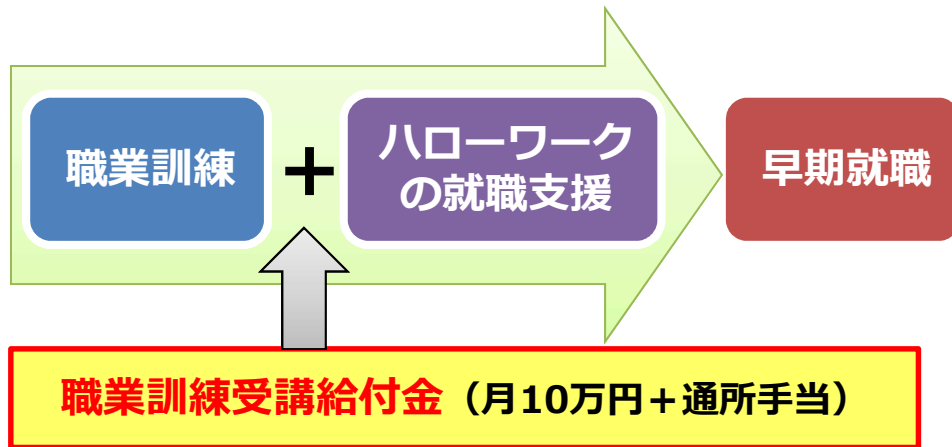
その他の制度等

- 求職者支援制度
- 仕事と家庭の両立
- 女性の活躍促進
- 事業主の方のための雇用関係助成金
- 求人一覧表の見方、求人票の見方

重層的なセーフティネットの構築（求職者支援制度）（厚生労働省のHPから）

「求職者支援制度」とは、雇用保険を受給できない方が、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を実現するために、国が支援する制度です。

「求職者支援訓練」とは、民間訓練機関が厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練を実施します。多くの職種に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と、基本的能力と特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」があります。



- 「求職者支援訓練」または「公共職業訓練」を原則無料で受講できます。（テキスト代などは自己負担）
- 訓練期間中も訓練終了後もハローワークが積極的に就職支援を行います。
- 一定要件を満たせば、訓練期間中月10万円の「職業訓練受講給付金」を支給します。

■ 支援の対象となる方（＝特定求職者）

求職者支援制度の対象者は、下記の全ての要件を満たす「特定求職者」です。

- ① ハローワークに求職申込みをしていること。
- ② 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと。
- ③ 労働の意思と能力があること。
- ④ 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと。

認定職業訓練実施奨励金

求職者支援訓練が円滑かつ効果的に実施されるよう、訓練実施機関に対して、認定職業訓練実施奨励金（基本奨励金・付加奨励金）を支給します。

基本奨励金

【基礎コース】
受講者数×6万円×支給単位期間数

【実践コース】
受講者数×5万円×支給単位期間数

付加奨励金

受講者数×就職実績×支給単位数

- ・就職率60%以上 2万円
- ・就職率35%以上60%未満 1万円

※支給単位期間
1か月単位で区切った訓練機関

計画策定から訓練開始までの流れ



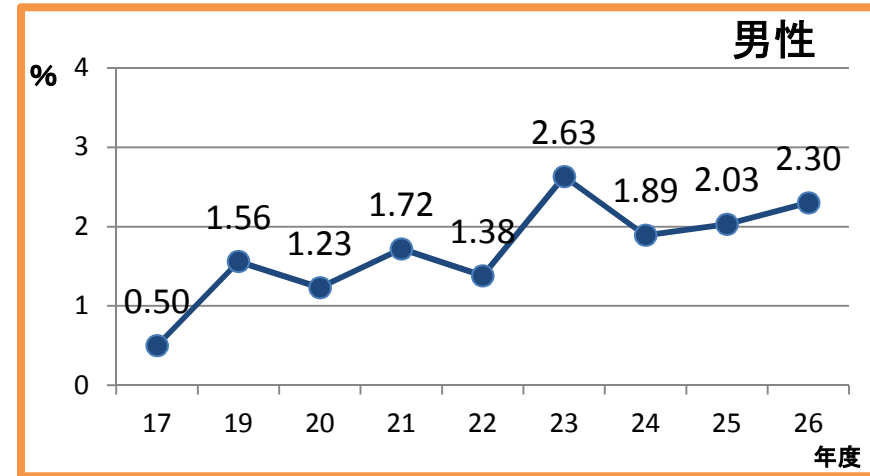
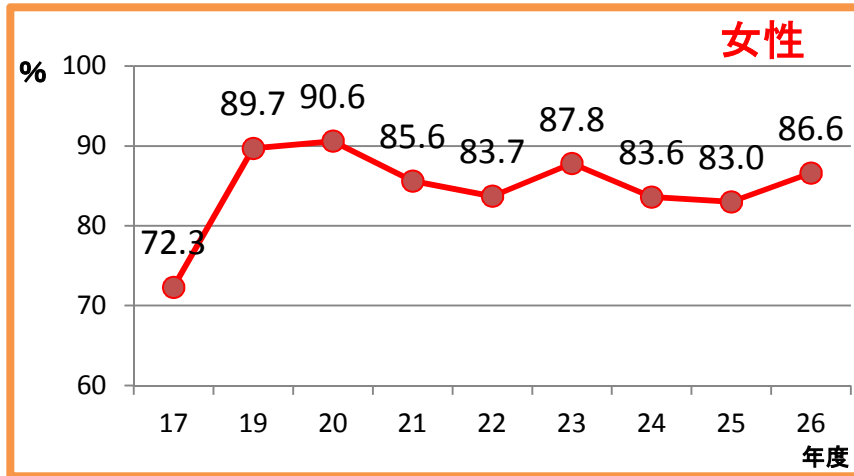
都道府県	訓練機関ID	訓練科目	訓練実施期間	募集期間	募集状況
香季	4-23-03-02-19-0006	ITエンジニア	平成23年10月3日 ～平成24年1月2日	平成23年8月23日 ～平成23年9月5日	募集終了
千葉	4-23-12-02-03-0009	販売業務	平成23年10月3日 ～平成23年12月2日	平成23年8月22日 ～平成23年9月8日	募集終了
東京	4-23-13-01-00-0023	IT・IT関連業務	平成23年10月3日 ～平成23年12月2日	平成23年8月25日 ～平成23年9月8日	募集終了
東京	4-23-13-01-00-0024	人事労務業務	平成23年10月3日 ～平成23年12月2日	平成23年8月25日 ～平成23年9月8日	募集終了
東京	4-23-13-01-00-0075	ITエンジニア	平成23年10月3日 ～平成24年3月30日	平成23年8月25日 ～平成23年9月8日	募集終了
東京	4-23-13-02-02-0015	ITネットワーク	平成23年10月3日 ～平成23年12月2日	平成23年8月25日 ～平成23年9月8日	募集終了
東京	4-23-13-02-02-0044	電子書籍（E-PUB）のクリエイター	平成23年10月3日 ～平成23年12月2日	平成23年8月25日 ～平成23年9月8日	募集終了

仕事と家庭の両立

(厚生労働省のHPから)

○ 育児休業等の取得促進

女性の育児休業取得率は80%から90%なのに対し、男性はわずか2%程度。男性の育児休業取得率が上がり、男女問わず仕事と家庭が両立できる社会が望まれる。



(資料出所): 厚生労働省「雇用均等基本調査」

○ 次世代育成支援対策推進法による企業認定制度の推進

仕事と家庭の両立がしやすい職場環境を整備した企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けられる。認定された企業は、認定マーク「くるみん」を商品、広告、求人票などに利用でき、子育てサポート企業であることをPRすることができる。



「くるみん」の☆部分は、認定を受けた回数を表しています。

実際に付与されるときは、認定を受けた回数に応じて☆の数が変わります。

認定された企業は、全国で2,138社
(平成27年3月末現在)。



「プラチナくるみん」は、くるみんマークを取得している企業のうち、さらに両立支援の取組が進んでいる企業が一定の基準を満たし、特例認定を受けた場合に表示できるマークです。マントの色は企業のカラーに合った12色の中から選択できます。

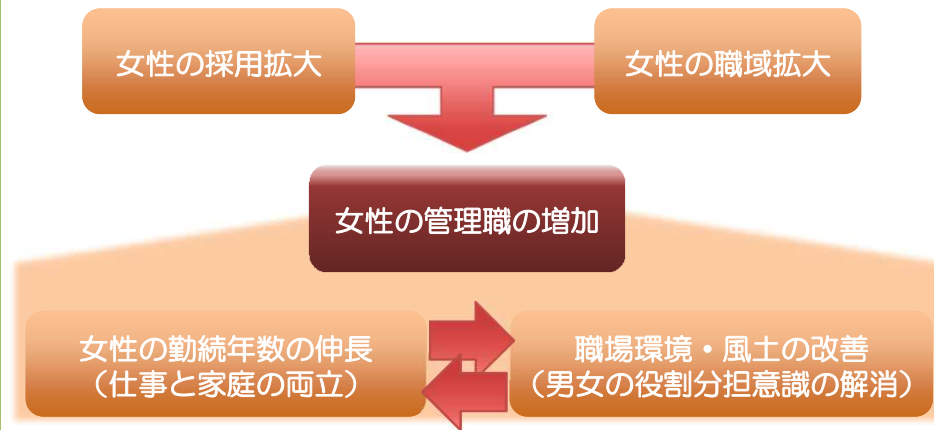
女性の活躍促進

(厚生労働省のHPから)

○ ポジティブ・アクション

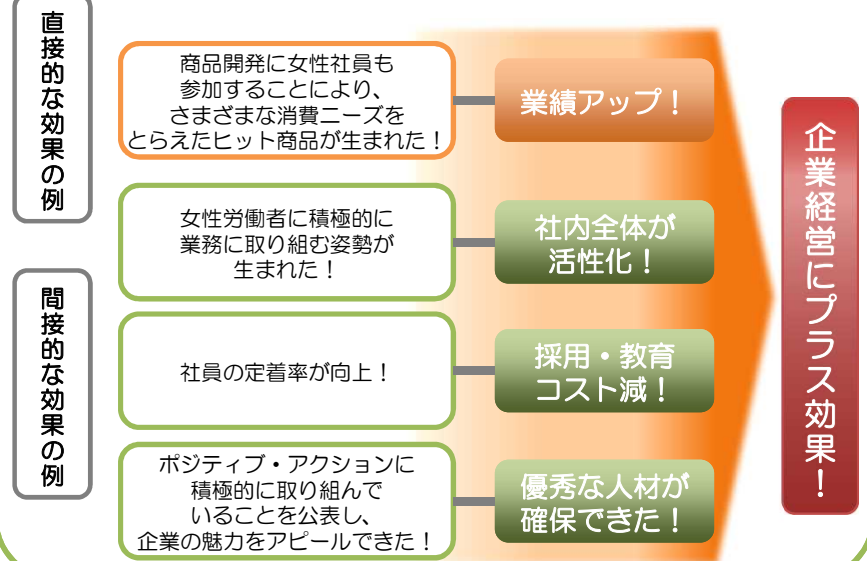
固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど、事実上の格差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組。

ポジティブ・アクションのイメージ



「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと、「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

ポジティブ・アクションの効果



ポジティブ・アクションの具体的な進め方

STEP 1

現状の分析と
問題点の発見

STEP 2

具体的取組計画の作成

- ① 目標の設定・具体的取組策の策定
- ② 期間の設定
- ③ 労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

STEP 3

具体的取組の
実施

STEP 4

具体的取組の
成果の点検と
見直し



ポジティブ・アクション
シンボルマーク「きらら」

事業主の方のための雇用関係助成金

(厚生労働省のHPから)

- 以下の内容は、平成27年度の雇用関係助成金。
- 助成金ごとに、助成の対象となる措置、対象となる事業主、支給額、受給手続きが異なる。
- 雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに活用。

1. 従業員の雇用維持を図る場合の助成金

雇用調整助成金	休養、教育訓練や出向を通じて従業員の雇用を維持する	休業手当等の事業主の負担額に対する助成 2/3 (1/2) ※1人あたり上限7,805円/日 (注)：()内は中小企業以外 以下同様
----------------	---------------------------	--

2. 離職者の円滑な労働移動を図る場合の助成金

労働移動支援助成金 (再就職支援奨励金)	事業規模縮小等により離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う	委託費の2/3 (1/2) 支給対象者45歳以上4/5 (2/3) ※1人あたり上限60万円、再就職支援委託時に10万円を支給し、残りを再就職実現時に支給 ※訓練・グループワークの上乗せ助成や休暇付与支援あり
労働移動支援助成金 (受け入れ人材育成支援奨励金/早期雇入れ支援)	事業規模縮小等により離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる	1人あたり30万円 ※1年度1事業所あたり500人が上限
労働移動支援助成金 (受け入れ人材育成支援奨励金/人材育成支援)	事業規模縮小等により離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れ(または移籍等により労働者を受け入れ)訓練を行う	【Off-JT】賃金助成 800円/時間 訓練経費助成 実費相当額 【OJT】訓練実施助成 700円/時間

3. 従業員を新たに雇い入れる場合の助成金

特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)	高齢者・障害者・母子家庭の母などの就職困難者を雇い入れる	【高齢者、母子家庭の母等】 1人あたり60万円(50万円) 短時間は40万円(30万円) 【身体・知的障害者】 1人あたり120万円(50万円) 短時間は80万円(30万円) 【身体・知的障害者(重度)】 1人あたり240万円(100万円) 短時間は80万円(30万円)
特定求職者雇用開発助成金(高齢者雇用開発特別奨励金)	65歳以上の高齢者を雇い入れる	1人あたり60万円(50万円) 短時間は40万円(30万円)
障害者トライアル雇用奨励金	障害者を試行的・段階的に雇い入れる	1人あたり月額最大4万円 (最長3か月間)
障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)	障害者を初めて雇い入れる	従業員数50~300人の中小企業(雇用義務)で雇入れによって法定雇用率を達成する場合、120万円
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	施設整備をして10人以上の障害者を雇い入れる	支給対象者数と施設整備に要した費用に応じて総額2,000~3,000万円(3年間)
障害者雇用安定奨励金(障害者職場定着支援奨励金)	職場支援員配置して障害者等を雇い入れる	【支援員を雇用または委託により配置】 1人あたり月額4万円(3万円) 【支援員を委嘱により配置】 1回あたり1万円
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	発達障害者または難治性疾患患者を雇い入れる	1人あたり120万円(50万円) 短時間労働者80万円(30万円)
地域雇用開発助成金(地域雇用開発奨励金)	雇用情勢が特に厳しい地域で、事業所を設置・整備あるいは創業により雇い入れる	事業所設置・整備費用と対象労働者増加数に応じて80~800万円(最大3年間) 創業の場合、1回目の支給において支給額の1/2相当額上乗せ
トライアル雇用奨励金	安定就業を希望する未経験者を一定期間試行的に雇用	1人あたり月額最大4万円 (最長3か月間) 母子家庭の母等の場合、月額最大5万円



4. 従業員の処遇や職場環境の改善を図る場合の助成金

職場定着支援助成金 (中小企業団体助成コース)	事業主団体が構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援する	事業実施に要した支給対象経費の2/3 大規模認定組合等 上限1,000万円 中規模認定組合等 上限 800万円 小規模認定組合等 上限 600万円
職場定着支援助成金 (個別企業助成コース)	雇用管理制度（評価・処遇制度や研修制度、健康づくり制度、メンター制度）の導入などを通じて従業員の離職率低下に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> ・評価・処遇制度導入 10万円 ・研修制度導入 10万円 ・健康づくり制度導入 10万円 ・メンター制度導入 10万円 ※制度導入後離職率の目標を達成した場合、60万円加算 ・介護福祉機器の導入等で支給対象費用の1/2（上限300万円）
キャリアアップ助成金	有期契約労働者等の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等の取組を実施した事業主に対して助成する	①正規雇用等転換コース ②人材育成コース ③処遇改善コース ④健康管理コース ⑤短時間正社員コース ⑥短時間労働者の週所定労働時間延長コース
高年齢者雇用安定助成金	高年齢者の活用促進のための雇用環境整備を図る	支給対象経費の2/3（1/2） ※60歳以上雇用保険被保険者1人あたり上限20万円（上限1,000万円） ※建設、製造、医療、保育又は看護の分野に係る事業を営む事業主は1人あたり上限30万円
建設労働者確保育成助成金	建設労働者の雇用の改善や技能の向上を行い魅力ある職場づくりをする	【認定訓練】 経費助成 対象経費の1/6 賃金助成 1人あたり日額5,000円 【技能実習】 経費助成 対象費用の9/10（委託の場合8/10） 賃金助成 1人あたり日額8,000円 【雇用管理制度】 制度導入助成 10万円 目標達成助成 60万円 【若年者及び助成に魅力ある職場づくり】 対象経費の2/3（1/2） 【建設広域教育訓練】 推進活動経費の2/3 施設設置等経費の1/2 【新分野教育訓練】 経費助成 対象経費の1/3 賃金助成 1人あたり日額3,500円 【作業員宿舎等設置】 対象費用の2/3

5. 障害者が働き続けられるように支援する場合の助成金

障害者作業施設設置等助成金	障害者のための作業施設を整備する	支給対象費用の2/3
障害者福祉施設設置等助成金	障害者のための福祉施設を整備する	支給対象費用の1/3
障害者介助等助成金	障害者の雇用管理上必要な介助措置を実施する	【職場介助者の配置又は委嘱】 支給対象費用の3/4 【職場介助者の配置又は委嘱の継続】 支給対象費用の2/3 【手話通訳担当者の委嘱】 委嘱1回あたりの費用3/4
障害者雇用安定奨励金 (訪問型職場適応援助促進助成金)	ジョブコーチに障害者を雇う事業所を訪問させる	1日の支援時間が 4時間以上の日 16,000円 4時間未満の日 8,000円 訪問型職場適応援助者養成研修の受講料1/2
障害者雇用安定奨励金 (企業在籍型職場適応援助促進助成金)	障害者の援助を行うジョブコーチを職場に配置する	1人あたり月額8万円（6万円） 短時間労働者は月額4万円（3万円） 企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講料1/2
重度障害者等通勤対策助成金	障害者の通勤を容易にさせる措置を実施する	支給対象費用の3/4
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	障害者のための事業施設を設置する	支給対象費用の2/3 (特例の場合3/4)
障害者職場復帰支援助成金	中途障害者等を職場復帰させる	1人あたり70万円（50万円）

その他、

6. 仕事と家庭の両立に取り組む場合の助成金
7. 従業員等の職業能力の向上を図る場合の助成金
8. 労働時間・賃金・健康確保・勤労者福祉関係の助成金がある。

求人票の見方 (表面)

(東京労働局のHPから)

求人番号



13010- 325811

①

受付年月日 平成23年1月20日

紹介期間日 平成23年3月31日

事業所番号



1301-911127-0

求人票 (フルタイム)

就業地住所

千葉県千葉市美浜区

職業分類 255-10

産業分類 522

食料・飲料卸売業

1 求人事業所名

株式会社 ハローワーク商事

〒999-9999
〇〇県〇〇市△△区☆☆町一丁目23-4
ハロービル3階
ホームページ [http://www.hello-ws.xxx]
Eメール [seiyohello-ws.xxx]

事業所所在地と同じ 転勤の可能性 なし
就業場所

2 仕事の内容等

職種 一般事務

総務課にて、給与、社会保険関係を中心とした事務を担当していただきます。
(主な担当業務)
・給与計算・勤怠管理・社会保険関係の書類作成・事務用品の管理・データ入力・来客対応
パソコンはワード、エクセルの他、専用ソフトを使用します。
専用ソフトの使用方法は指導します。

雇用形態 正社員
雇用期間 雇用期間の定めなし
学歴 不問
必要な経験等 不問 パソコン操作 (ワード、エクセルを使って定型フォームへの入力ができること)
必要な免許・資格 普通自動車免許 (AT限定可)
年齢 59歳以下
年齢制限の理由 定年年齢が60歳のため (省令1号)

3 労働条件等

⑨ a+b 188,000円～ 240,000円
a 基本給 (月額換算・月平均労働日数 20.1日)
170,000円～ 210,000円
b 定期的に支払われる手当
o その他の手当等付加事項
職務 手当 10,000円～ 10,000円 扶養手当
住宅 手当 5,000円～ 20,000円
手当 円～ 円
手当 円～ 円

賞金 日給月給 円～ 円
賞金 形態 ⑩ その他 []
賞金 締切日 末日 賞金 支払日 毎月 25日 (毎月払い)

通勤 実費 (上限あり) マイカー通勤
手当 毎月 35,000円まで 可

昇給 あり (ベースアップ込みの前年度実績 月あたり)
0円～ 5,000円/月 又は %～ %

賞与 あり (前年度実績)
年 2回 計 2.00月分 又は 万円～ 万円

加入 雇用 労災 公傷 健康 厚生 勤労 厚生年金基金
保険等 退職金共済 退職金制度 あり (勤続 5年以上)

就業時間 (1) 09:00～ 18:00
(2) ~
(3) ~
又は ~ の間の 時間
就業時間に関する特記事項 月末前後は残業になることが多いです。
時間外 あり 月平均 5時間 休憩時間 60分

休日 土日祝
週休二日制 毎週 ⑬
6ヶ月超過後の年次有給休暇日数 10日
その他の場合 年次有給休暇 (12/30～1/4)

求人条件特記事項
・官庁等への書類提出などの手続のため、社用車 (軽自動車AT) を使います。
・パソコン操作は入力効率を重視します。面接時、入力テストを行います。(パソコン検定3級程度)
・夏季休暇は有給休暇を充てています。(3日間の計画的付与)

4 会社の情報

従業員数 企業全体 450人 創業 昭和 58年
就業場所 50人 資本金 3,000万円
(うち女性 25人) 労働組合 あり
(うちパート 3人)

事業内容 和食中心のお惣菜を販売するゼリカショップ「△△△」を関東地区の四葉店、ショッピングセンターに出店しています。(30店舗) また、〇〇県☆☆市に食品加工工場があります。

会社の沿革 当社の商品は幅広い年齢層の方に支持され、今年も3店舗を新規出店しました。入社時には当社独自の教育研修プログラムを全員が受講。安全安心の食品衛生と接客で高い評価をいただいております。

定年制 あり 一律 60歳 勤務延長なし
再雇用あり 65歳まで

入居可能住宅 ⑭

利用可能 託児施設 なし

育児休業 あり 介護休業 あり 看護休暇 あり
取得実績 取得実績 取得実績

年間休日数 124日 就業規則 あり

⑮ 選考等

採用人数 1人
選考方法 面接・書類選考・筆記試験
面接・書類選考・筆記試験
パソコンの入力テスト
日 随時
必書書類 ⑭-⑮-⑯-⑰-⑱-⑲-⑳-㉑-㉒-㉓-㉔-㉕-㉖-㉗-㉘-㉙-㉚-㉛-㉜-㉝-㉞-㉟-㊱-㊲-㊳-㊴-㊵-㊶-㊷-㊸-㊹-㊺-㊻-㊼-㊽-㊾-㊿-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-⒰-⒱-⒲-⒳-⒴-⒵-Ⓐ-Ⓑ-Ⓒ-Ⓓ-Ⓔ-Ⓕ-Ⓖ-Ⓗ-Ⓘ-Ⓚ-Ⓛ-Ⓜ-Ⓝ-Ⓞ-Ⓟ-Ⓠ-Ⓡ-Ⓢ-Ⓣ-Ⓤ-Ⓥ-Ⓦ-Ⓧ-Ⓨ-Ⓩ-ⓐ-ⓑ-ⓓ-ⓔ-ⓕ-ⓖ-ⓗ-ⓘ-ⓙ-ⓚ-ⓛ-ⓜ-ⓝ-ⓞ-ⓟ-ⓠ-ⓡ-ⓢ-ⓣ-ⓤ-ⓥ-ⓦ-ⓧ-ⓨ-ⓩ-⓪-⓫-⓬-⓭-⓮-⓯-⓰-⓱-⓲-⓳-⓴-⓵-⓶-⓷-⓸-⓹-⓺-⓻-⓼-⓽-⓾-⓿-⒀-⒁-⒂-⒃-⒄-⒅-⒆-⒇-⒈-⒉-⒊-⒋-⒌-⒍-⒎-⒏-⒐-⒑-⒒-⒓-⒔-⒕-⒖-⒗-⒘-⒙-⒚-⒛-⒜-⒝-⒞-⒟-⒠-⒡-⒢-⒣-⒤-⒥-⒦-⒧-⒨-⒩-⒪-⒫-⒬-⒭-⒮-⒯-

求人票の見方 (裏面)

求人番号



13010- 231401

受付年月日 平成22年12月27日 紹介期限日 平成23年2月28日

求人票 (パートタイム)

事業所番号



1301-911127-0

事業所名
 カブシキガイシャ ハローワーク商事
 株式会社 ハローワーク商事

18

就業場所までの地図 (もより駅・バス停からの道順)

〇〇ショッピングセンター
 〒 999-0000
 〇〇県△△市☆☆町4-1
 〇〇ショッピングセンター地下1F

もよりの駅・バス停から徒歩(5)分

選考場所までの地図 (もより駅・バス停からの道順)

本社
 〒 999-9999
 〇〇県〇〇市△△区☆☆町一丁目-23-4
 ハロービル3階

もよりの駅・バス停から徒歩(5)分

担当者

課保名/役職名

デリカ部採用担当

TEL

99-9999-9999

内線

氏名

新田 三根子

FAX

99-9999-9999

Eメール

saiyo@hello-ws.xxx

求人条件に関する注意事項

- ・この求人票の内容は、事業主の方が明示した募集条件です。採用時の賃金・労働時間等の労働条件については、事業主の方と再度確認してください。
- ・加入保険、定年、有給休暇日数につきましては、雇用条件により適用されない場合があります。

求人一覧表の見方

	NO	求人番号	職種	雇用形態/ 賃金(税込)	就業時間/ 休日/週休二日	産業	沿線/ 就業場所	受理日
◎	1	13070-57897251	【急募】倉庫内業務、検品業務	パート労働者/ 900円～900円	1)09:00～15:00 2)08:00～14:00 /土日祝/毎週	医療、福祉のうち病院	小田急小田原・多摩線 東京都世田谷区	平成27年 7月9日
◎	2	13170-19792951	製造職	パート労働者/ 1,150円～1,150円	1)09:00～17:00 /土日祝/毎週	製造業のうち医薬品製造業	西武池袋・有楽町・豊島線 東京都清瀬市	平成27年 7月9日
○	3	13150-13134951	太陽光発電パワーコンディショナーの部品の入庫 出庫作業	パート労働者/ 900円～900円	1)09:00～17:00 /土日祝/毎週	運輸業、郵便業のうちその他の運輸に付帯するサービス業	西武新宿・拝島・国分寺・多摩湖・西武園線 東京都武蔵村山市	平成27年 7月8日
◎	4	13010-72115751	電気部品の軽作業/葛飾区	パート労働者/ 890円～890円	1)09:00～17:00 /土日祝/毎週	卸売業・小売業のうち産業機械器具卸売業	中央・総武線 東京都葛飾区	平成27年 7月3日
◎	5	13120-12637351	プラスチック製品の検査・検品	パート労働者/ 1,000円～1,000円	1)09:00～17:00 /土日祝他/毎週	製造業のうちその他のプラスチック製品製造業	東武伊勢崎・亀戸・大師線 東京都墨田区 東京都墨田区	平成27年 7月1日
○	6	13120-12277251	軽作業スタッフ	パート労働者/ 890円～890円	1)09:00～17:00 /土日祝他/毎週	製造業のうち一般産業用機械・装置製造業	京成本線・押上線・金町線 東京都葛飾区	平成27年 6月26日
◎	7	13070-51831051	不動産管理業	パート労働者/ 925円～925円	1)10:00～15:00 /土日祝/毎週	不動産業、物品賃貸業のうち不動産管理業	恵比寿駅 東京都渋谷区	平成27年 6月22日
◎	8	13030-07967251	軽作業	パート労働者/ 888円～888円	1)08:30～17:00 /土日祝/毎週	製造業のうち装身具・装飾品・ボタン・同関連品 製造業(貴金属・宝石製を除く)	東京外口日比谷線 東京都台東区	平成27年 6月5日
	9	13190-03860351	製造業 精密機器の製造	パート労働者/ 900円～1,000円	09:00～17:00の間の7時間程度 /土日祝/毎週	製造業のうち計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器	東京都町田市	平成27年 5月13日
○	10	13150-09150151	工場内軽作業員	パート労働者/ 900円～1,000円	1)08:00～17:00 2)09:00～17:00 /土日祝/毎週	製造業のうち工業用プラスチック製品製造業	青梅・五日市線 東京都昭島市 東京都昭島市	平成27年 5月11日

求人票の見方（表面）

① 受付年月日・紹介期限日

受付年月日は、求人事業主がハローワークに求人申し込みをした日です。また、紹介期限日は、求人者が特に指定しない場合、受付年月日の翌々月の末日となります。なお、応募者が多い求人などは受付年月日から2～3日で応募が締め切られる場合もありますので、早めに応募されることをお勧めします。求人は通常、紹介期限日にかかわらず採用者が決まった段階で取り消しとなります。

② 就業場所 ← チェック!

この求人に応募し採用された場合、実際に就労する場所です。会社の所在地と就業場所が異なる場合がありますので注意してください。

③ 職種

当該求人に係る応募職種が記載されています。

④ 仕事の内容 ← チェック!

当該求人に係る具体的な仕事の内容が記載されています。不明点等があった場合には窓口へご相談ください。

⑤ 雇用形態 ← チェック!

この求人に応募して採用された場合の雇用形態です。

- 正社員
- 正社員以外(契約社員、嘱託社員等)
- 常用型派遣労働者
- 登録型派遣労働者

の四種類で表示されています。

注) 「常用型派遣」とは、1年以上引き続いて雇用される(又はされることが見込まれる)労働者として、派遣元事業主に雇用され、派遣就業することをいいます。また「登録型派遣」とは、派遣就業を希望する方が派遣会社に登録しておき、派遣先が見つかったときに派遣元事業主に期間を定めて雇用され派遣就業することをいいます。

⑥ 雇用期間 ← チェック!

あらかじめ雇用する期間が設定されている求人があります。この場合契約更新の有無等の情報は備考欄等に記載されていますので求人票をよくチェックしてください。

⑦ 必要な経験等 必要な免許資格

求人者がもっとも重視する条件の一つです。あなたの経験・資格と照らし合わせてみてください。「○○であれば尚可」「○○優遇」の場合もありますが、基本的には条件を満たしている方を望んでいると思った方が良いでしょう。

⑧ 年齢

具体的な年齢制限がある場合でも、緩和される場合もあります。窓口でご相談ください。

⑨ 賃金 ← チェック!

- a欄は、いわゆる基本給(税込)です。金額に幅がある場合、応募者の経験等により決まります。面接時などに確認して下さい。
- b欄には、必ず支払われる手当が記載されます。
- c欄には、個人の条件により、支払い状況が異なる手当が記載されます。例えば、扶養手当や歩合給などがこれに該当します。
- 通勤手当は通勤手当欄に記載されていますが、詳しくは面接時などにご確認いただくことをおすすめします。

⑩賃金形態

- 月給制は、1ヶ月単位で算定される定額で支給されるものです。
- 日給月給制は、1ヶ月の定額ですが、年休以外の欠勤分は差引かれます。
- 日給制は、1日の定額で労働日数分が支給されます。
- 時間給制は、1時間の定額で労働時間分が支給されます。

⑪昇給・賞与

これらの欄に記載された内容は、採用された場合に保証される条件ではなく前年度の実績に関する情報です。会社・個人の業績により変動することがありますので、あくまでも目安程度と考えましょう。

⑫就業時間 ← チェック!

あなたの働ける時間はどのくらいですか。交替制の有無も確認しましょう。複数のパターンが記載されている場合、交替制でいずれのパターンも就労しなければならないものとこれらの中からいずれかを選定するものがありますので、ご注意ください。また、時間外については、時期により残業時間が多かったり、少なかったりします。時期的なものなどを面接時等に確認するとよいでしょう。

⑬休日等

休日となる曜日が固定しているものは、その曜日が表示されます。会社カレンダーによるものやローテーションによるものなどがあります。週休2日制は、その形態を表示しています。

⑭入居可能住宅・託児所

入居可能住宅・託児所の有無が記載されていますので、見落とさないようご注意ください。

⑮選考等 ← チェック!

採用人数、選考方法等が記載されています。選考方法は面接の他、筆記試験等を行う場合もあります。また、選考結果については応募者の数によって多少遅れることがあります。

⑯試用期間

試用期間の有無、試用期間中の労働条件等が記載されています。

⑰求人条件特記事項・備考 ← チェック!

特に定型的に記載できない特別なことが書いてあることがあります。必ずチェックして、わからないことは窓口で確認しましょう。

求人票の見方（裏面）




⑱地図・採用担当者等

就業場所、選考場所の2種類の地図と採用担当者および連絡先が記載されています。地図が分かりにくい場合は別途詳細な地図を提供することも可能ですので、窓口へご相談ください。




ま と め

就労支援を進めるに当たっては、働く人の労働市場の現状や関連する労働法の全体像を理解していることが大切です。

1. チーム支援

-  自立相談支援機関内並びに就労準備支援事業及び就労訓練事業等での連携
-  関係機関・他制度との連携
-  労働行政との連携（都道府県労働局・ハローワーク等）
 - ※ 生活困窮者自立支援法の施行に当たっての自治体と公共職業安定所との連携について（平成27年9月30日付け事務連絡）

2. 企業支援

-  ブロック会議のテーマ「就労支援」
-  企業との関係づくり
-  職場定着支援まで

チーム支援

- これまで、就労支援といえば、ハローワークが中心となって実施。
- 新制度の施行に伴い、就労に向けた準備が整っていないなど、福祉的な配慮が必要な方々に対する支援を自治体が本格的に実施することとなった。
 - では、自治体が「すべて」を「一貫」して行わなければならないのか？
- 自立相談支援機関の主任相談支援員、相談支援員、就労支援員での連携
- 自立相談支援機関、就労準備支援機関、就労訓練事業認定事業者といった生活困窮者自立支援制度の関係機関との連携
- 学校、サポステ、引きこもりセンター、社協、地域包括センター、更生保護施設、商工会議所 等々地域の関係機関との連携 → リスト化
- 民生委員、自治会などのインフォーマルな機関との連携
 - ・どのように周知を行っている？（自身を知ってもらっているか）
 - ・協議会など既存の集まる場を活用している？
 - ・どの機関が、どの担当者が、何が得意・専門分野か、具体的なケースを想定し、どこへ連絡すればよいか連絡網を作成している？
- 自立相談支援機関、福祉事務所、ハローワークの連携 → 連携通知
- 本日は、ハローワークとの連携を主体に、労働行政との連携での視点をお伝えした。
 - ・やり方はそんなに変わらない。ほかの機関とも連携を
 - ・相手を知る。自身を知ってもらう。アポを取る。次の予約・予定をつくる。
 - 良好な関係の構築 = 継続と共通の話題

就労支援

「支援対象者に向けた支援」

「企業に対する支援」

の双方に必要なネットワークの更なる構築！

相 談 窓 口

総合労働相談コーナー

- 都道府県労働局や各労働基準監督署などに設置している。
- 労働条件、募集・採用、いじめなどの労働問題に関するあらゆる相談を専門の相談員が受け付けている。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

ハローワーク（公共職業安定所）

- 国が運営する地域の総合的雇用サービス機関。
- 仕事を探している方に対して、職業相談・職業紹介・指導、職業訓練へのあっせん、雇用保険の給付を行っている。

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

労働基準監督署

- 賃金、労働時間、安全衛生などについての監督、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可などの事務を行っている。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局雇用均等室

- 性別による差別、セクシャルハラスメント対策、妊娠等を理由とする不利益な取扱い、妊産婦の健康管理、育児・介護休業、パートタイム労働者の待遇改善や正社員転換推進についての相談の受付。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

都道府県労働委員会

- 労働組合と使用者（会社）との間のトラブルの調整、使用者が組合員への不利益な取扱いを行った場合や組合との団体交渉を正当な理由なく拒否した場合の審査、労働者と会社との間の個別のトラブルの解決の支援。

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html>

日本司法支援センター（法テラス）

- 労働問題に関する法的トラブルに遭ったときに「身近に弁護士がいない」「弁護士費用が払えない」といった理由から、相談できずにいる人も少なくないことから、全国どこでも、だれでも、必要な法的支援を受けられる総合相談所。

<http://www.houterasu.or.jp/>

日本年金機構（年金事務所）

- 年金にかかる適用・徴収・記録管理・年金相談・給付などを行っている。
- 厚生年金保険に関する相談は年金事務所のお客さま相談室や年金相談センターで受け付けている。

<http://www.nenkin.go.jp/n/www/section/index.html>

都道府県

- 各都道府県が設置している労政事務所や労働相談窓口においても、労働相談を受け付けています。

相 談 窓 口

労働条件に関する相談

- ◎解雇に関する相談
- ◎賃金不払い等に関する相談
- ◎有給休暇、労働時間等に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局企画室・監督課
- ◎最低賃金、賃金制度の改善に関する制度
⇨労働局賃金室

職場環境等に関する相談

- ◎職場における危険な作業等に関する相談
- ◎職場における作業環境等に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局健康安全課

労災保険に関する相談

- ◎労災保険の申請や給付に関する相談
- ◎労災年金受給者の年金・介護問題等に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局労災補償課
- ◎労災保険の加入に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局労働保険徴収室

育児・介護休業等に関する相談

- ◎育児・介護休業法に関する相談
⇨労働局雇用均等室
- ◎育児休業給付・介護休業給付に関する相談
⇨ハローワークまたは労働局職業安定課

雇用保険に関する相談

- ◎雇用保険の加入に関する相談
- ◎高年齢者雇用継続給付に関する相談
⇨ハローワークまたは労働局職業安定課

就業上の問題に関する相談

- ◎労働条件の変更等をめぐる労働者と使用者との紛争に関する相談
⇨労働局企画室または労働基準監督署
- ◎家内労働法に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局賃金室
- ◎職場における男女の均等な取扱いに関する相談
- ◎職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談
- ◎母性健康管理に関する相談
- ◎パートタイム労働法に関する相談
⇨労働局雇用均等室
- ◎労働者派遣事業に関する相談
⇨労働局職業安定課
または労働者派遣事業適正運営協力員

就職活動に関する相談

- ◎求職・求人に関する相談
⇨ハローワークまたは労働局職業安定課

各種助成金に関する相談

- ◎雇用促進のための各種助成金等に関する相談
⇨ハローワークまたは労働局職業対策課

どこに相談したらよいかわからないとき

- ◎複数の分野にまたがる問題に関する相談
- ◎事業主からのいじめ、嫌がらせ等に関する相談
- ◎その他、相談先が分からないとき
⇨労働局企画室または各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナー

企業支援（企業訪問・求人開拓・職場定着など）

- 企業も「連携」先の一つ。
- また企業は「お客様」でもある。 支援対象者同様に「お節介」の支援を。
- 企業支援でわからないこと・知らないことは、ハローワークなどに「聞いてみる」・「真似てみる」。
- 企業訪問・求人開拓などは、「企業の御用聞き（ニーズ把握）」の視点を持って。
- 幅広い、「知識」・「情報」・「相談先」を持つことは大切。
提供できる情報・話題は、事業所を引き付ける「武器」となる。
- 就労支援は、就労に近い人から実績を一つひとつ積み上げていくことで多様性が生まれる。
多様な課題を有する者への就労支援は、多様な関係機関・関係者との連携が必要となる。
- 企業説明会・面接会の開催に際しては、労働局・ハローワークとの共催を視野に。

就労支援

「支援対象者に向けた支援」

「企業に対する支援」

の双方のニーズ把握がマッチングの近道！

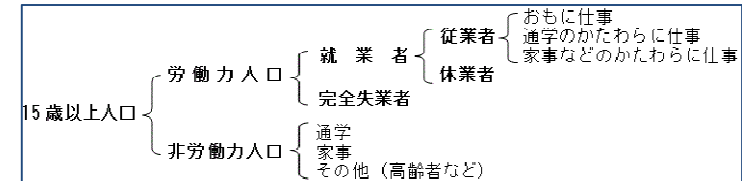
雇用（労働）部門を知る（解答例）

① 「完全失業率」と「有効求人倍率」って何？ 何がちがう？ どこ（だれ）が公表している？

- ・完全失業率（総務省）「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合
- ・有効求人倍率（厚労省）「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得た率

② 求職者のニーズが多い職業は？ 企業のニーズが多い職業は？

- ・（求職者）事務的職業、運送・清掃・包装等の職業
- ・（求人）専門的・技術的職業やサービスの職業



③ 高校卒業後3年以内に離職する方は何割ぐらいいる？ 大学卒業後3年以内では？

- ・（高校卒業後3年以内）4割、（大学卒業後3年以内）3割

④ 「高齢者」って何歳以上？ 「高年齢者」は何歳以上？ 「中高年齢者」は何歳以上？

- ・（高齢者）定義さまざま。総務省の人口統計では65歳以上
- ・（高年齢者）55歳以上、（中高年齢者）45歳以上【高年齢者の雇用の安定等に関する法律】

⑤ 「障害者雇用納付金制度」って何？

- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、その「常時雇用している労働者数」の2.0%以上の障害者を雇用しなければなりません。

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、特別の雇用管理等が必要となるなど障害のない人の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うこともあり、「障害者雇用率制度」に基づく雇用義務を守っている企業とそうでない企業とでは、経済的負担のアンバランスが生じます。

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」が設けられています。（高齢・障害・求職者雇用支援機構HPより）

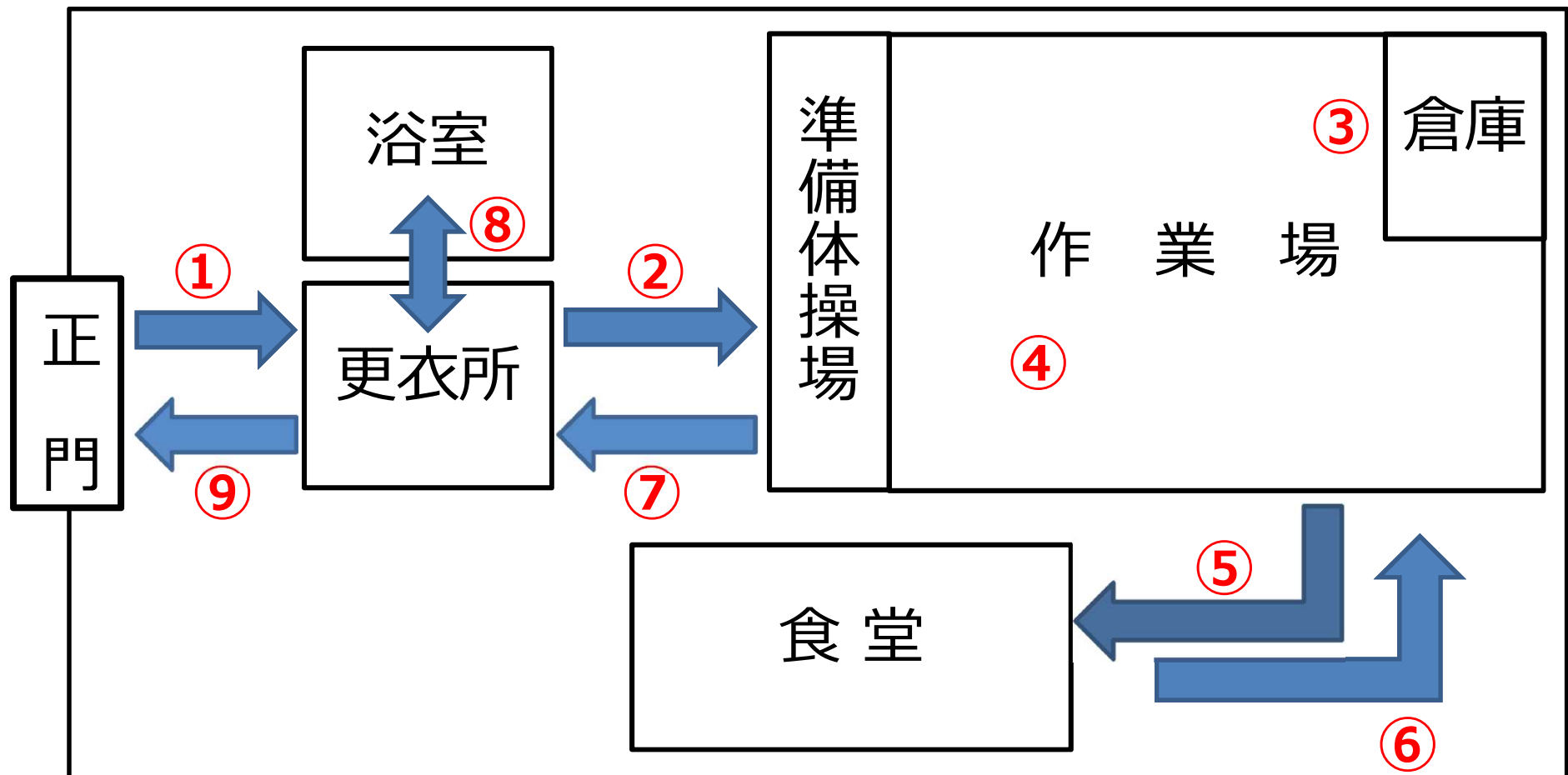
⑥ 女性の「M字型カーブ」って何？

- ・女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くこと、近年、M字の谷の部分の部分が浅くなってきている。（内閣府男女共同参画局HPより）

(伝達研修用素材)

問題①（労働時間制）

製造工場において、次の作業又は行為のうち「労働時間」とカウントされるのは何番でしょうか。
(複数回答。)



- ① 始業前の「入退場門から更衣所までの移動時間」
- ② 更衣所での「作業服及び保護具等の装着時間」、
その後の「準備体操場への移動時間」
- ③ 朝・昼の始業前での資材・消耗品等の受出し作業
- ④ 始業時刻前に行う月数回の粉じん防止散水の時間
- ⑤ 午前終了後の「作業場から食堂等への移動時間」
- ⑥ 午後作業前に「食堂等から作業場への移動時間」
- ⑦ 終業後の作業場から更衣所への移動時間、その後の更衣所での「作業服及び保護具等の脱離時間」
- ⑧ 「手洗い、洗面、洗身、入浴の時間」、洗身・入浴後の「通勤服の着用時間」
- ⑨ 帰宅時の「更衣所から入退場門までの移動時間」

問題①

労働判例

事件名	三菱重工業長崎造船所事件（最一小判平12.3.9判決）
事件概要	<p>会社は、就業規則において一日の所定労働時間を8時間と定め、①から⑨までの作業又は行為については、<u>労働時間には該当しないと定めていた。</u></p> <p>これに対して、労働者らが、①～⑨の行為は時間外労働として割増賃金を請求した事案</p>
判決	<p>労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう。労働時間に該当するか否かは、就業規則等ではなく、労働者の行為が「<u>使用者の指揮命令下</u>」に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるもの。</p> <p><u>所定作業以外の準備行為等</u>についても、それが社会通念上業務に関連して必要と認められるものである限り、労基法上の労働時間に該当する。したがって、①～⑨のうち、<u>「_____」</u>の各行為は、Yの指揮命令下に置かれたものと評価でき、<u>労働時間に該当する。</u></p>

問題②（内定等の取消）

A君は大学4年生。平成26年9月、B社から「平成27年4月1日付けをもって採用する。誓約書など入社関係書類を記入の上、提出してください。4月1日からの労働条件は〇〇です。」などと記載した採用内定通知書を受け取った。

しかし、その後入社直前になって、B社から「採用内定を取り消します。」と一方的に通知された。

この採用内定取消という事態に、A君はどういう主張をすることができるでしょうか？

(三択です)

A

まだ正式な採用ではなく、内定の段階に過ぎないので、B社の対応は道義的には問題が残るが、法的には賠償等の請求を行うことは困難である。

B

「不当な内定取消」と考えられるので、その点について、損害賠償を求めることができる。
ただし、採用内定は労働契約ではなく、A君はまだ労働者の地位はないので、「就労させよ」との主張までは出来ない。

C

この採用内定により労働契約は成立し、A君はすでに労働者たる地位を獲得している。この場合、内定取消は「労働契約の解除」つまり解雇に類する行為にあたるので、「解約(雇)権濫用」+「就労させよ」との主張が可能である。

問題②

労働判例

事件名	大日本印刷事件（最二小判昭54.7.20判決）
事件概要	<p>XはY会社の求人募集に応じ、<u>文書で採用内定の通知</u>を受けた。大学の指示で内定通知を受けた後は他社への応募を辞退した。<u>入社予定日約2か月前</u>に、突如としてY会社から、理由も示されず<u>採用内定を取り消す旨の通知</u>があった。通知時期が遅かったため他企業への就職は事実上不可能となり、<u>就職浪人するに至った</u>。そこで、Xは採用内定取消は合理的理由を欠き無効である等主張して、従業員としての地位獲得等の訴えを提起した事案</p>
判決	<p>採用内定により、「労働開始日を大学卒業直後とし、その間に特段の採用内定取消事由があれば会社が解約することができることを約した<u>労働契約（※）が成立した</u>。」と認めるのが相当。したがって、会社の採用内定取消は、<u>解約の事由が社会通念上相当として是認することができるものである場合にのみ取消が可能である</u>。</p> <p>（※解約権留保付始期付労働契約）</p> <p>Y会社の解約の理由は、客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できるものではないことから、<u>解約権の濫用にあたり、本件内定取消は無効である</u>。</p>

問題③（契約と賃金額）

10月頃、大学生のA君が求人票を調べていたところ「月額24万円程度（見込）、労働1日8時間、土日祝休日」などと記載されたM社の求人票があったため、応募したところ合格した。

4月の入社時に、会社から条件通知書等が渡され、そこには月額18万円と記載されていたが、Aは何かの間違いで当然求人票どおりの額は保障してもらえるものと信じていたが、しかし実際は18万円しか支払われなかった。

求人票で月額24万円と記載して募集している以上、これを信じることは当然で、Aは月額24万円を請求することができるのでしょうか？

問題③

労働判例(その1)

事件名	八州事件 (東京高裁昭58.12.19判決)
事件概要	在学中に会社の新入社員募集に応じ採用試験に合格し入社した大卒従業員らが、支給された初任給が会社の求人票記載の <u>学歴別賃金の見込額と相違</u> しており、「会社には見込額どおりの賃金支払義務がある。」として、見込額のうち未払分の支払を請求した事案
判決	<p>事実から明らかのように、求人票に記載された<u>基本給額は見込額</u>であり、文言上もその他の状況からみても、<u>最低額の支給を保障したわけではなく、将来入社時まで</u>に確定されることが予定された目標としての額であると解すべきである。</p> <p>入社後に作成された労働契約書によって確定した基本給額が、求人票の額より低かったからといって、これをもって「労働契約に影響を及ぼすほど信義則に反するもの」とは認めることができない。</p>

問題③

労働判例(その2)

事件名	千代田工業事件 (大阪高判平成2.3.8判決)
事件概要	<p>Xは、Y社のハローワークの求人票を見て応募し、採用された。Y社としては「期間限定の特別職」を雇用する意図であったが、「求人票」の雇用期間の欄には「常用」と記載されていた。</p> <p>採用後6か月の試用期間の後、Y社は雇用期間を6か月とする契約書を作成し、Xも署名した。6か月経過後に、期間満了により雇用契約は終了したものであるとして、Y社は雇止めを行った。Xは、Y社との雇用契約は求人票の記載どおり「期間の定めのない契約」であると主張して、地位の確認を求めて提訴した事案</p>
判決	<p>職業安定法第5条の3第1項における求人申込に当たっての労働条件明示義務の趣旨は、積極的には「<u>真実の労働条件の提示を義務付けることにより、真実の労働条件を認識させ、求人応募の選択の機会を与えること</u>」にあり、消極的には「<u>求人者が事実と異なる好条件を餌に雇用契約を締結し、それを信じた労働者が受ける不利益を防止し、職業の安定等を図ろうとするもの</u>」である。</p> <p>このような求人票の真実性・重要性・公共性等からして、<u>求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなど特段の事情がない限り、雇用契約の内容になると解するのが相当である。</u></p> <p>本件においては、「<u>期間の定めのない常用従業員</u>」とする雇用契約の内容と解するのが相当。</p>

問題④-1 (違約金)

Hさんは、見習い美容師としてサロン店に入社。
入社時に、お店との契約で

「店の了解を得ない新入社員の勝手な退社は禁止。
これをした場合、毎月の技術指導料や必要経費と
して、入社月にさかのぼって1月あたり8万円の
金額を支払う。」

との内容に合意し書面にサインした。

1年後、店の承諾もなく勝手にHさんが退社した場合、Hさんは約束に従って、お店に1年間分の技術指導料等（100万円程度）を支払う必要があるでしょうか。

問題④-1

労働判例

事件名	サロン・ド・リリー事件（浦和地方裁平2.3.8判決）
事件概要	Yは美容室との間で「新入社員が会社の意向を無視して退社した場合、 <u>指導訓練に必要な諸経費として、入社月に遡って1か月につき4万円の講習手数料を支払う</u> 」旨の契約を締結して入社した。しかし、Yはこれに反して退職したため、美容室は合計30万円及び遅延損害金の支払を求めた事案
判決	<p>労働基準法第16条が使用者に対し、違約金を定め又は損害賠償予定の契約をすることを禁じている趣旨は、このような契約を許容すると、労働者は違約金又は賠償予定額を支払わされることを虞れ、自由意思に反して労働関係を継続することを強制されることになりかねないため予め防止したもの。</p> <p>美容師の養成に多くの時間や費用を要するとしても、指導の実態は<u>一般の新入社員教育と違いはなく、このような負担は使用者として当然なすべき性質のもの</u>。しかも、本件契約によって支払義務が課せられ、自由意思を拘束して退職の自由を奪う性格を有することが明らかであるから、本件契約は法第16条に違反し、無効である。</p>

問題④-2 (違約金)

労働者Xは、会社の海外大学院留学選考試験に合格し、学費、旅費、滞在費及び生活費などの留学費用一切を会社から出してもらい、一流大学のMBAを取得して帰ってきた。

留学に際して「留学費用を出す代わりに、7年間は会社で働く」といった誓約をしていたのに、Xはこれを無視してすぐに辞めた。

この場合でも、労働基準法第16条の損害賠償予定の禁止規定があるので、会社は何らの請求もできないのでしょうか？

問題④-2

労働判例

事件名	長谷工コーポレーション事件（東京地方裁平9.5.26判決）
事件概要	<p>労働者Xは、社員留学制度を利用して海外に留学し経営学博士の学位を得た。「<u>帰国後一定期間を経ず特別な理由なく退職した場合は、留学費用の一切を返却する</u>」という規定の誓約書を交わしていたが、Xは帰国後2年5ヵ月余り経過した時点でY社を退職。これに対し、Y社が留学費用のうち学費の返還を求めた事案</p>
判決	<p>留学生への応募は社員の自由意思によるもので業務命令に基づくものではなく、<u>本件留学制度は業務と見ることはできない</u>。本件の誓約については、Xが一定期間Y社に勤務した場合に返還債務を免除する旨の<u>「特約付きの金銭消費貸借契約」が成立している</u>と解するのが相当。</p> <p>留学費用返還債務は労働契約の不履行によって生じるものではなく、<u>労働基準法第16条が禁止する違約金の定め、損害賠償額の予定には該当しない</u>。「<u>学費のみの請求、帰国後2年5ヵ月だけの勤務</u>」などの事情に照らせば、本件請求の全額を認容することも信義則に反するものではない。</p>

問題⑤（Eメール閲覧）

部長Yからセクハラを受けていた女性部下のXが、社内メールを使用して、同僚とセクハラ被害の告発に関する相談をしていた。

これに対して、危険を察知した部長Yは、女性部下Xのメールを閲覧し、内容を常時監視していた。

この場合、たとえ業務システムの社内メールであったとしても、本人の承諾なく勝手に個人のメールを閲覧するという行為は明らかにプライバシーの侵害であり違法であるとして、女性部下Xは損害賠償を求めることができるでしょうか？

問題⑤

労働判例

事件名	F社Z事業部事件（東京地方裁平13.12.3判決）
事件概要	<p>事業部長Yは、部下の女性労働者Xの社内メール誤送信を契機としてXのメールの監視を始めた。その結果、Xが自分をセクハラで告発しようとしていることを知った。その後Xがパスワード変更をしたため監視できなくなると、YはIT部に依頼し、自動転送させて監視を続けた。これを知ったXは、Yが許可なくメールを閲読したことを理由として損害賠償を請求した事案</p>
判決	<p>従業員が社内で電子メールを私的に使用する場合に期待しうるプライバシーの保護範囲は、通常の電話装置における場合よりも相当程度低減されることを甘受すべきであり、社会通念上相当な範囲を逸脱した監視がなされた場合に限りプライバシー侵害となると解される。</p> <p>Yによるメール閲覧の監視行為は必ずしも適当ではないが、Yの地位及び監視の必要性から、一応これを認めることができる。</p> <p>事実経過を総合的に考慮すると、Yによる監視行為が社会通念上相当な範囲を逸脱したとは言えず、プライバシー侵害を受けたとはいえない。</p>

問題⑥（所持品検査）

B社では、社員が金品の不正隠匿などを行う不祥事が発生したため、就業規則に「所持品検査を求められたときはこれを拒んではならない」との規定を設けて、全労働者を対象として、一般的な方法で、身体検査も含む所持品検査を実施した。

この場合、労働者Aは、「身体検査はそもそもプライバシーに反する行為で、人権侵害の問題もあるので、仮に、就業規則などで明確に所持品検査実施に関する義務が定められ、また過半数の組合員合意を得ていたとしても、労働者は権利として検査拒否をすることが出来る。」との主張を行えるでしょうか？

問題⑥

労働判例

事件名	西日本鉄道事件（最二小判昭43.8.2判決）
事件概要	Aは大手私鉄会社の電車運転士。会社の就業規則には「所持品検査を求められたときは、これを拒んではならない。」と規定され、これまでも乗務員の鞆などの携帯品や着衣・帽子などにわたり検査を行ってきた。更に、靴の検査も実施する必要性が生じたため、組合の同意を得て改めて脱靴検査を実施。しかし、Aは脱靴を拒否。これに対して会社が就業規則違反により懲戒解雇した事案
判決	<p>金品の不正隠匿防止などのために行う所持品検査は、その性質上人権侵害のおそれがある。したがって、<u>規則上の根拠や組合同意があっても、それをもって当然に適法となるものではなく、</u></p> <ol style="list-style-type: none">①所持品検査を必要とする<u>合理的理由</u>に基づき、②一般的に<u>妥当な方法と程度</u>で、しかも③制度として<u>全従業員に対して画一的に実施されるもの</u>であることが必要である。 <p>しかし、上記により所持品検査が「適法」とされる場合には、他に<u>取り得る措置が全くない</u>とは言えない場合であっても、<u>労働者は特別の事情が無い限り、検査を受け入れる義務を負う。</u></p>

問題⑦（解雇）

労働者Xは、営業上の大失態を犯し、会社の信用を著しく傷つけるような問題行為を行った。しかも、放送事故を直ちに報告しなかった（事後報告の内容も不実であった。）。

また、上記問題行為は、会社が定める就業規則の「解雇される事由」にも該当する行為でもあった。

この場合、会社は、法律的には、当然にXを解雇することが認められるでしょうか？

問題⑦

労働判例

事件名	高知放送事件（最二小判昭52.1.31判決）
事件概要	<p>労働者XはY社のラジオアナウンサーであったが、Xは<u>2週間の間に2度も宿直勤務の際に寝過ごし、午前6時からの定時ラジオニュースを10分～5分間中断させる問題を発生させた。</u></p> <p>しかも、<u>放送事故を直ちに報告せず、事後報告の内容も事実と異なる報告であったため、Y社はXを（普通）解雇した。</u>これに対して、Xは解雇の効力を争い提訴した事案</p>
判決	<p>Xの行為は就業規則所定の解雇事由に該当するが、<u>解雇事由がある場合に、常に解雇しうるものではなく、解雇が著しく不合理で、社会通念上相当なものとして是認することができないときは、解雇権の濫用として無効となる。</u></p> <p>放送事故は信用を著しく失墜するものであるが、他面、先に起きてXを起こすことになっていた者が2回とも寝過ごすなどY社自身も早朝ニュース放送の万全を期すべき措置を講じていないこと、Xのこれまでのまじめな勤務態度等に鑑みると、<u>解雇はいささか過酷に過ぎ、合理性を欠き、社会的に相当なものとして是認できないことから、本件解雇は解雇権濫用として無効である。</u></p>

問題⑧（経歴詐称）

B社において、中学又は高校卒業者を対象者とするプレス・旋盤工の求人募集が行われた。

Aは、高卒ではなく、厳密には大学中退であったが、大学中退の事実は記載せず「高校卒」との経歴を記載して応募。選考の結果採用された。

また、Aは、大学紛争で逮捕されて当時裁判中の身であったが、履歴書の賞罰欄に「賞罰なし」と記載していた。

この場合、Aの経歴等の詐称は、信頼関係を毀損する良くない行為であるので、減給処分や停職処分のレベルではなく、いきなり「懲戒解雇」の処分を受けることになってしまったらどうでしょうか？

問題⑧

労働判例

事件名	炭研精工事件（最一小判平3.9.19判決）
事件概要	中学又は高校卒業者を対象者としてプレス・旋盤工の求人申込みをしていた会社に対して、Aは大学中退の事実は記載せず、高校卒と記載して応募し、採用された。またAは、刑事事件裁判中で保釈中であつたにもかかわらず「賞罰なし」と記載。その後、Aが、 <u>公務執行妨害罪等で逮捕される事件があり、またその際に経歴詐称等の事実が発覚したこと</u> から、懲戒解雇された事案
判決	<p>使用者が、雇用契約締結に先立ち、労働者の経歴等の労働力評価と関係のある事項ばかりではなく、企業への適応性、貢献意欲、企業の信用保持など企業秩序維持に係る事項について、必要かつ合理的な範囲内で<u>申告を求めた場合には、労働者は真実を告知すべき義務を負っている</u>というべき。</p> <p>Aは、<u>真実を申告すべき義務があるところ申告しなかった</u>のであるから、<u>その他の事情も考慮して、懲戒解雇は相当</u>である。ただし、「賞罰」とは確定した有罪判決を指すので、不当ではない。</p>

問題⑨（前借金）

下記の労働契約を、会社と労働者の当事者同士が真意に納得づくで契約した場合、当然に、労働者はこの契約を遵守する義務があるでしょうか？

- ① 入社前に前借金として、会社は労働者に5,000万円を支払う。
- ② その代わり労働者は、借金返済までの期間、会社の工場で働き、賃金の中から返済していく。
- ③ 借金の踏み倒しをしないよう、労働者は、全額返済されるまではずっと会社の寮から出てはならず、土日祝でも、勝手に会社の敷地を出てはならない。

(参考) 労働基準法

(強制労働の禁止) 問題⑨(2)

第5条

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

(法律違反の契約) 問題⑨(3)

第13条

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、この部分については無効とする。（無効部分は法定基準による。）

(賠償予定の禁止) 問題④-1

第16条

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をしてはならない。

(前借金相殺の禁止) 問題⑨(1)

第17条

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

問題⑩（最低賃金）

A君は、どうしてもY社に入社したいと願っていた。その時、Y社の採用担当者から、「1年の期間契約社員（更新あり）で、時給300円だけ」という条件だったら採用しても良い、と持ちかけられた。

A君の方も「確かに条件は悪いが、上手く行けば本採用の可能性もあるのでは…。」などと胸算用^{むなざんよう}して、合意の上で入社した。

この場合、賃金額は300円と著しく低いが、当人同士が真摯に合意している以上、他人から文句を言われる筋合いはないでしょうか？

(参考) 最低賃金法

(目的) 問題⑩

第1条

この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

(最低賃金の効力) 問題⑩

第4条

- 1 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。
- 2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。
(無効→最低賃金額)

「これってあり？まんが 知って役立つ労働法Q&A」について

働き始める前やアルバイトをするときには、働くルールである労働法を知っておくことが大切です。「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」では、皆さんに最低限知っておいてほしい労働法のルールを紹介していますので、これらのルールを頭に入れ、働く際には働く条件をよく確認した上で働きましょう。



目次

第1章 働き始める前に知っておきたいこと

- Q 1 : 求人内容【「求人広告」にいい条件がたくさん書いてあるけどそのまま信用して大丈夫？】
- Q 2 : 労働契約（就業規則）【面接で則採用、「給料は働きぶりを見て決める」って言われたけど、これってあり？】
- Q 3 : 内定取消【入社日の直前になって会社の業績悪化を理由に内定取消・・・これってあり？】

（コラム：就職が決まらないときは・・・ハローワークに相談しよう！／労働組合とは）

第2章 働くときのルール

- Q 4 : 賃金【「最初は時給500円」・・・これってあり？】
- Q 5 : 賃金（労働条件の変更）【不景気を理由に急に給料を下げられた・・・これってあり？】
- Q 6 : 賃金・労働時間【毎日遅くまで残業させられる上に残業代が全然出ない・・・これってあり？】
- Q 7 : 休暇・休日【「ライブに行きたいという理由で有給休暇は取れません！」・・・これってあり？】
- Q 8 : 両立支援・均等取扱い【「妊娠したら辞めてもらう」って言われたんだけど・・・これってあり？】
- Q 9 : 社会保険・労働保険【仕事中にケガ。治療費は自己負担って言われたけど、これってあり？】
- Q 10 : 就業形態による違い【働き方の違いって・・・？】

（コラム：働く上で守るべきルール／給与支給明細書を見て残業代が出ているか確認しよう！）

第3章 仕事を辞めさせられるとき、辞めるとき

- Q 11 : 解雇【ミスが原因で「もう明日から来なくていい」って・・・これってあり？】
- Q 12 : 退職【会社を辞めようとしたけど辞めさせてもらえない・・・これってあり？】

働く人のための相談窓口一覧

（※）労働法のことをより詳しく知りたい方は、「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」と併せて読んでいただくと、より理解が深まります（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html）。

パンフレットのHPはこちら↓



Q1 「求人広告」にいい条件がたくさん書いてあるけどそのまま信用して大丈夫？



A 自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前にしっかり確認しましょう。

一般に、求人広告などに掲載されている条件には、**幅**があります

【求人広告例】

〇〇商事(株)正社員(営業事務)募集

仕事内容 営業、事務(未経験可)
 給料 月15万円~18万円 ▶ Q4「賃金」(P12) Q5「賃金(労働条件の変更)」(P14) 参照
 ※能力、業績に応じて昇給あり
 資格 要普通免許
 時間 9:00~18:00
 休日 土曜、日曜、祝祭日、年末年始、GWほか
 その他 交通費支給(上限あり)、各種保険あり ▶ Q3「社会保険・労働保険」(P22) 参照
 応募者、業務経歴者(書式自由)を〇年〇月〇日までにご郵送ください、
 送って頂けない日をご連絡致します。
 〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇番〇〇番 〇〇
 問い合わせ先 〇〇〇〇(担当〇〇)



仕方の異なる
具体的な
幅の広い条件



どの仕事でも
同じ条件で
応募しては
いけない

具体的にどんな条件で働くのか、会社にしっかり確認してから、労働契約を結びましょう!
 (労働契約法第4条)

労働契約とは

働く人と雇う側(会社)との間で、働く際の条件(契約内容)について、お互いが納得した上で、「働きます」「雇います」と交わす約束を「労働契約」といいます。



※条件については、働く人と会社の合意で決めるのが基本ですが、低い給料(賃金)や長い就業時間などとても悪い条件になってしまうことがないように、労働法でルールを決めています。

参考 男女がいきいきと働くために

会社は募集や採用について、性別に偏見なく、均等な機会を与えなければならぬと決められています。賃金に性別で差をつけることも禁止されています。



詳しくは

男女雇用機会均等法のあらまし [詳しく](#)

労働基準法に関するQ&A [詳しく](#)

Q2

面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って言われたけど、これってあり？



6

A

ダメです!働く際(労働契約を結ぶ際)に会社は労働条件をはっきり示さなくてははいけません。

働く際(労働契約を結ぶ際)に、
自分が働く場合の条件をきちんと確認しましょう!

- いつからいつまで働くのか(雇用期間) ▶ Q10(就業規則による違い)【P25】参照
※期間の定めがない場合もあります。
- 雇用期間が決まっている場合は更新の基準
- どこでどんな仕事をするのか(勤務地や業務内容)
- 勤務時間や休憩時間、休日など
- 給料はどのように支払われるのか(給料額の計算方法、支払の時期)
- 辞めるときの決まり(退職や解雇)

どんな条件か
自分で会社「
確認しよう!



この6項目について会社は労働者に書面にて交付しなければならないと労働基準法(第15条)で決められています。

参考「就業規則」とは めざせチェックしよう!

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いた上で会社が定めるルールです。内容が合理的であり、労働者に周知されている場合、労働者はそれに従う義務があります。

就業規則は
表示されるので
みんなが
確認できるもの
をしっかりと
会社で確認しよう!



7

Q3

入社日の直前になって会社の業績悪化を理由に内定取消……これってあり？



1-3 内定取消

A

内定＝労働契約成立と認められる場合、社会の常識にかなう納得できる理由がなければ内定取消は無効です。

「採用内定」により、労働契約がすでに成立していると認められる場合、社会の常識にかなう納得できる理由がなければ、契約の解約＝解雇は無効です。
(労働契約法第16条)

→内定取消は、会社の業績悪化を理由とするものであっても、無効となることがあります。

裁判では、次のような場合に、労働契約がすでに成立していると認められた例があります。



次のような場合、内定取消が正当と判断されることもあります!

- ◆ 学校を卒業できなかった
- ◆ 必要な免許や資格が取れなかった
- ◆ 健康状態が悪化して働くことが難しくなった
- ◆ 履歴書に事実と違うことが記載されていた

参考 「内定取消」を告げられたら……

お近くの総合労働相談コーナー（都道府県労働局企画室や労働基準監督署に設置。詳しくはP15を参照）やハローワークにご相談ください。ハローワークで内定取消について相談した結果、内定取消の撤回に至った事例もあります。



Q4 「最初は時給500円」……
これってあり?

A 都道府県ごとに賃金の最低額が定められており、それより低い額は認められません。

会社は働くすべての人に**最低賃金額以上の賃金を支払わねばならない**ことが、「**最低賃金法**」で決められています。

最低賃金

=毎年、都道府県ごとに決められる賃金の最低限度額

地域別最低賃金

すべての労働者とその使用者(会社)に適用

特定最低賃金

特定の産業に従事する労働者とその使用者(会社)に適用

※地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が当てはまる場合、金額が高いほうが適用されます。



平成27年4月現在、最低賃金は500円より高い金額となっているため、万が一時給500円で働くことに同意しても、それは法律によって無効となり、最低賃金額との差額を請求できます!

あなたの給料が最低賃金額以上か確認しよう

最低賃金よりも低い賃金での労働契約は認められません。自分の勤務地の最低賃金と比べてみましょう。

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)

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)

▶▶▶全国の最低賃金については [最低賃金制度](#)

給料が最低賃金よりも低い場合は労働基準監督署へ相談しよう!

Q5

不景気を理由に急に給料を下げられた……これってあり？



2-2 賃金 (労働条件の変更)

A 会社は支払うと約束した賃金をきちんと支払わなければなりません。

会社と労働者で交わした約束(労働契約)を労働者の同意なく不利益に変更することは原則としてできません。
(労働契約法第8条・第9条)



給料、労働時間、仕事の内容など、労働者と会社で合意した労働契約と実際に働いてみて条件が違っていた場合、労働者は労働契約どおりとするよう会社に要求でき、会社が応じなければすぐに労働契約を終わらせることもできます(労働基準法第15条)。

下げられた給料を、黙って受け取ると「給料を下げている」という同意があったとされてしまうことがあるので、注意が必要です。

「賃金」の支払われ方

- ①労働者本人に、
- ②現金(本人の同意があれば銀行振込みも可能)で、
- ③全額を、
- ④毎月1回以上一定の期日に支払われなければなりません。

ただし、税金や社会保険料などは差し引かれるので、会社から交付される給与支払明細書を確認しましょう。

賃金が支払われないなど困ったことがあったら……

総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しましょう!

総合労働相談コーナー

- 働くことに関するあらゆる分野の相談に対応
- 都道府県労働局企画室や労働基準監督署内などに設置
- 専門の相談員が対応
- 相談(電話もしくは来室)は無料です予約不要

労働基準監督署

- 賃金の不払いや安全の確保などに關する罰金の交付
- 賃金の不払いなど返中違反が疑われる場合には会社に立ち入り、必要に応じて指導を実施



Q6

毎日遅くまで残業させられる上に残業代が全然出ない……これってあり？



A

会社は法定労働時間を超えた労働には、割増賃金を支払う義務があります。

労働時間の決まりは法律で定められています！

(労働基準法第32条)

【労働時間の決まり】(休憩時間を除く)

1日の労働時間=8時間以内

1週間の労働時間=40時間以内

(法定労働時間)

※会社は、上記の労働時間を超えて労働者に働いてもらう場合は、36協定(下記参照)を結ぶ必要があります。



残業代が
出ないのは
違法です
労働基準法
第32条に
基づいて
定められて
います

会社が上記の労働時間を超えて、時間外労働(残業や休日出勤)をさせた場合、労働者には相応の割増賃金を支払わなければなりません。

【割増賃金のルール】▶ 就業形態にかかわらずすべての労働者に適用
(アルバイトやパートタイム労働者も対象)

①法定労働時間を超えて働く場合(時間外労働)	25%以上の割増賃金
②法定休日(P19参照)に働く場合(休日労働)	35%以上の割増賃金
③午後10時～午前5時の間に働く場合(深夜労働)	25%以上の割増賃金
④時間外労働+深夜労働	50%以上の割増賃金
⑤1か月60時間を超える時間外労働	50%以上の割増賃金 (ただし、中小企業については、労使の協定が結ばれています。)

法律で決められた労働時間を超えて働く場合～36協定～

会社は労働基準法で決められた時間を超えて労働者に働いてもらう場合、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との間で「時間外労働・休日労働に関する協定」を結んで、労働基準監督署に届け出なければなりません。労働基準法第36条に規定されることから「36協定(サブロク協定)」と呼ばれます。なお、36協定により延長できる労働時間は、原則として週16時間以内、月45時間以内と決められています。



36協定
とは
労働基準法
第36条に
基づいて
結ばれる
協定です

Q7

「ライブに行きたいという理由で
有給休暇は取れません!」…… これってあり?



A

有給休暇は利用目的を問われることなく
取得できます。

休暇については法律で基準が定められています。

(労働基準法第38条)

年次有給休暇制度

条件：半年以上継続して働き、全労働日の8割以上の出勤
付与日数：10日(以降1年ごとに取れる日数は増える)
取得理由：休養のためでもレジャーのためでも、**利用目的は問われることなく取得できます**(労働基準法第38条)

※ただし、会社の正常な運営を妨げる場合、会社は別の日に休暇を変更させることができます。

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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※アルバイト(パートタイム労働者)でも、①6か月の継続勤務、②全労働日の8割以上の出勤、③週5日以上の勤務または週の労働時間が30時間以上という3つの条件を満たせば正社員(上の表)と同じ日数が付与されます。週4日以下の勤務かつ週の労働時間が30時間未満の場合でも、所定の労働日数に応じて有給休暇が付与されます。

☞ 年次有給休暇についての問題は、総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しよう!

【その他の決まり】

休日の決まり(法定休日)

(労働基準法第35条)

毎週少なくとも**1回**
あるいは
4週間を過ぎて4日以上

【参考】その他にも休暇に関する決まりがあります

(労働基準法第34条)

1日の労働時間が 6時間を超える→**45分**以上
8時間を超える→**60分**以上



Q8

「妊娠したら辞めてもらう」って言われたんだけど……これってあり？



A

妊娠などを理由とする退職強要、解雇などの不利益な取扱いは法律で禁じられています。

妊娠・出産、産前産後の休業や育児休業の申し出・取得などを理由とする以下のような不利益な取扱いは、法律で禁じられています！

- 退職強要 ■ 解雇 ■ 降格 ■ 契約の更新拒否(雇止め) など

(男女雇用機会均等法/育児・介護休業法)

働く男性・女性ともに仕事と家庭を両立するための決まり

妊娠・出産

- ・ 出産前6週間(双子以上の場合は14週間)は休業できます。
- ・ 会社は、**出産後8週間は就業させてはいけません。**

※産後8週間を経過し、本人が希望し、医師が認めた場合は就業できます。
また、会社は妊娠検診の時間の確保や医師から受けた作業の制限などの指導を労働者が守ることができるよう、措置を講じなければならない決まりもあります。

育児

- ・ 原則として子どもが1歳(一定の条件を満たした場合は1歳6か月)になるまで育児休業を取得できます。→男女ともに可能。
- ・ 両親がともに育児休業を取得する場合
→1歳2か月に達するまでの1年間育児休業を取得できます。

介護

- ・ 対象家族1人につき、**最長で週算93日間休業**を取得できます。

※長期介護を必要とする状態ごとに1回取得できます。

女性の活躍や仕事と子育ての両立支援に積極的な企業を増やしています！

あなたの会社は どうかな？ 調べてみよう！

ポジティブ・アクション

積極的に女性の活躍の場を広げる取組を行う企業を増やしています



<http://www.positiveaction.jp/>

くるみん認定・プラチナくるみん認定

仕事と子育ての両立支援を積極的に行う企業を認定しています



<http://www.kurumin.jp/>

仕事と子育てや介護との両立で困ったときは、総合労働相談コーナーや都道府県労働局雇用均等室に相談しよう！

Q9

仕事中にケガ。治療費は自己負担って言われたけど、これってあり？



A

仕事の原因のケガは労災保険が適用され、自分で負担する必要はありません。

仕事でのケガや病気など



【労災保険】 保険料は全額会社負担

仕事や通勤中のケガ、病気、障害、死亡に対し国が給付を行う制度。契約社員、派遣社員、パートタイム労働者、アルバイトを含む、すべての労働者が対象となります。

※受給した医療機関によっては、治療費を一部立て替える必要があります。詳しくは労働基準監督署へ

その他にもさまざまな場面で必要な給付を受けられるよう、みなさんの生活を守るための制度があります。

失業した



【雇用保険】 保険料は労働者、会社双方負担

労働者が失業した場合などに、生活や雇用の安定、就職の促進のために「失業等給付」が支給される保険制度。

詳しくはハローワーク（公共職業安定所）へ

日常生活での健康問題



【健康保険】 保険料は労働者、会社が半々で負担

労働者や家族が病気やケガ、出産や死亡などに際し、必要な医療給付や手当金が支給される制度。労働者本人は保険証を出せば病院の窓口で支払う額が治療費の3割となります。

詳しくは全国健康保険協会（協会けんぽ）または、勤務先の健康保険組合へ

高齢になる



【厚生年金保険】 保険料は労働者、会社が半々で負担

労働者が高齢になったり、ケガや病気によって身体に障害が強ったり、遺族が生活に困る場合などに備えた保険です。

詳しくは年金事務所へ

※雇用保険、健康保険、厚生年金保険については、就労期間や就労期間が短く、一定の条件を満たさない場合などは適用の対象となりません。

働いている会社の保険制度を調べてみよう！「各種保険完備」とは？

一定の条件を満たした会社には労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入する義務があり、その会社で働く労働者は各種の給付が受けられます！



Q10 働き方の違いって……?



A 違いをよく理解した上で自分に合った働き方を選びましょう。

正規社員 (いわゆる「正社員」)

- 一般的に契約期間に定めがなく、フルタイムで働く社員。

契約社員 (有期労働契約で働く人)

- ①労働契約は働く会社との間で結びます。
- ②契約期間があらかじめ決まっています。
- ③契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合があります。
- ④一定の条件(*)を満たせば年次有給休暇が取れます。



派遣社員 (労働者派遣で働く人)

- ①労働契約は人材派遣会社(派遣元)との間で結び、働く人は、派遣元が派遣契約を結ぶ会社(派遣先)からの指揮命令を受けて働きます。
- ②契約期間が決まっている場合と決まられていない場合があります。
- ③契約期間が決まっている場合は、派遣元との契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合があります。
- ④一定の条件(*)を満たせば年次有給休暇が取れますが、その取得申請は派遣元に対して行います。



*一定の条件について、詳しくは「年次有給休暇制度」(P19)を参照(以下も同じ)。

- その他にも、パートタイムなどの働き方があります。

パートタイムで働く人(パートタイム労働者やアルバイトなど)

- 1週間の決められた労働時間が正社員より少ないです。
- 契約期間が決まれていることが多いです。
- 賃金は契約で支払われることが多いです。
- 一定の条件(*)を満たせば年次有給休暇が取れます。



Q11

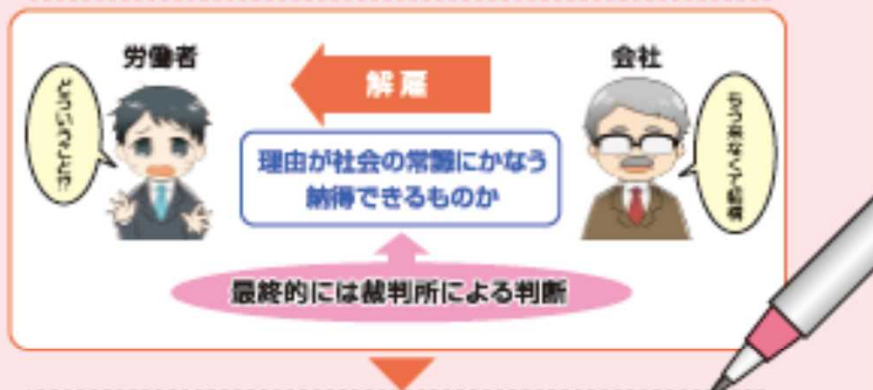
ミスが原因で「もう明日から来なくていい」って……これってあり？



A

解雇には社会の常識にかなう納得できる理由が必要となります。

解雇＝会社が労働契約を一方的に終わらせて労働者を辞めさせること。



社会の常識にかなう納得できる理由のない解雇は無効。特に次のような場合についての解雇は禁止。

解雇が禁止される主な場合

労働基準法	- 業務上災害のため療養中の期間とその後30日間の解雇 - 雇前雇後の休業期間とその後の30日間の解雇 - 労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇
労働組合法	- 労働組合の組合員であることを理由とする解雇
男女雇用機会均等法	- 労働者の性別を理由とする解雇 - 女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業したことなどを理由とする解雇
育児・介護休業法	- 労働者が育児・介護休業を申し出たこと、または育児・介護休業したことを理由とする解雇

たとえ解雇が有効であっても、解雇を行う場合、30日以上前の予告か、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

知っておきましょう！ アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、契約期間中に解雇することは、「契約違反」となり、原則としてできません(やむを得ない事由がある場合を除く)。

Q12 会社を辞めようとしたけど辞めさせてもらえない……これってあり?



A 辞めさせてもらえないなど働いている会社とトラブルがあったら、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも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。

※ただし、就業規則で退職手続が定められている場合、その内容が合理的であれば従う必要がありますので、確認しておきましょう。

知っておきましょう!

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、契約期間の満了前に退職することは「契約違反」となり、原則としてできません(やむを得ない事由がある場合を除く)。



個別労働関係紛争解決促進制度

辞めさせてもらえないなど働いている会社との間でトラブルがあったら、都道府県労働局(総合労働相談コーナー)において、簡易・迅速にトラブルの解決を支援する制度があります。

詳しくは [個別労働関係紛争の解決](#) [検索](#)



※退職した場合には、各種健康保険や年金の切り替え手続きが必要です。市町村の窓口または再就職先などで必要な手続きをしましょう。(兼っている家族がいる場合には、その人についても同様に手続きが必要です。)