第２章　労働関連法規と社会保障制度の理解

第１節　労働関連法規

１　働くことに関する用語の意味

①労働者：職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者（労働基準法第 9 条)。

②使用者：事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者（労働基準法第 10 条)。

③賃金：賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの（労働基準法第 11 条）。

２　代表的な労働関連法規一覧

①労働基準法（労働条件の最低基準を定めた法律）

②労働安全衛生法（労働者の安全衛生面での最低基準を定めた法律）

③労働者災害補償保険法（被災した労働者達を保護するために必要な給付を定めた法律）

④雇用保険法（労働者の失業等給付を定めた法律）

⑤最低賃金法（労働者保護のための最低賃金を定めた法律）

⑥職業安定法（職業安定事業について定めた法律）

⑦労働契約法（労働者と使用者の間に発生する労働契約の原則を定めた法律）

⑧労働組合法（労働組合の組織や手続きについて定めた法律）

⑨労働関係調整法（労働紛争の予防・解決の手続きについて定めた法律）

⑩労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

（一般に「労働者派遣法」と呼ばれる、派遣労働者の保護について定めた法律）

３　労働関連法規の特色

・ 労働法：労働問題に関する多くの法律を総称したもの（労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法、最低賃金法等）。
・ 労働関係（雇用関係）：労働者と使用者との契約によって生じる（労働契約、雇用契約）。
・ 契約自由の原則：契約は、他人との合意により社会的関係を形成する制度であり、当事者は自らの意思に基づいて、自由に契約を締結する。
・ 労働契約の特色：
① 人的従属性：労働者は使用者の指揮命令に服して労働する。
② 経済的従属性：労使間の交渉力・情報格差のために、労働者は労働契約の締結・展開段階で、使用者の労働条件に服さざるを得ない。
③ 組織的従属性：労働者は使用者の労働組織に組み込まれて労働する。
・ 労働関連法規の目的：労働者を保護するという観点から、契約自由の原則を修正し、最終的には、労働者に対して、人たるに値する生活（憲法 25 条の「生存権」参照）と労働を保障し、労働者が労働という場面において、自らの意思に従って自己実現を可能にする環境を整備すること。

４　採用内定に至る法律関係の意味

・企業からの募集に対して学生が応募または採用試験を受験すること：労働契約の申込にあたる。

・企業からの採用内定（決定）の通知の発信：労働契約の申込みに対する使用者（企業）の承諾にあたる。したがって、企業から採用内定が出された場合、両者の間に始期付き解約権留保付きの労働契約が成立したと認められる場合がある。

・採用内定の取消し：採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇にあたる。したがって、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、採用内定取消しは無効となり（労働契約法第 16 条）、債務不履行（誠実義務違反）又は不法行為（期待権侵害）に基づく損害賠償請求の対象となる。

・「始期付き解約権留保付きの労働契約」の意味：採用内定（決定）通知書や誓約書に記載されている採用内定取消事由が生じた場合（例：学生が卒業できなくなった場合、健康状態が悪化し働くことが困難になった場合、履歴書の記載内容に重大な虚偽記載があった場合、刑事事件を起こしてしまった場合等）には、内定取消しをすることが正当と判断される。

・内定を巡るトラブルの発生：新卒者の就職に関して、入職時期の繰り下げ（自宅待機を含む）、労働条件の一方的な変更、内定辞退の強要等の事象が生じた場合には、大学（キャリア・センター等）や公的機関（総合労働相談コーナーや労働基準監督署等）に相談するのが良い。

５　働き始める際の法律関係（労働契約の締結）

・労働基準法：労働関係における労働者の保護のために、労働関係の基本原則と賃金、労働時間等の労働条件について、最低の基準を定めたもの。労働基準法の基準を下回る労働契約は、その部分が無効となり、同法の基準がそのまま労働契約の内容となる。

・労働条件の明示：使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示する必要がある。以下の事項については、必ず、書面で提示しなければならない（労働基準法第 15 条、同法施行規則第 5 条）。

①労働契約の期間に関すること

②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関すること

③就業の場所及び従事すべき業務に関すること

④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関すること

⑤賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関すること

⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）

・労働契約の禁止事項：労働契約の締結に際して、以下の事項が禁止される。

①労働者が労働契約に違反した場合に、違約金を支払わせることやその金額を予め決めておくこと （賠償予定の禁止：労働基準法第 16 条）

②労働することを条件にして、労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること（前借金相殺の禁止：労働基準法第 17 条）

③労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせること（強制貯金の禁止：労働基準法第 18 条）

６　働く時のルール

（１） 労働条件が労働契約の内容と相違している場合

・働き始めた後、実際の給料、労働時間、仕事の内容等が、予め示されていた労働契約の内容と相違している場合には、労働者は、即時に労働契約を解除することができる（労働基準法第 15 条第 2 項）。

・使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない（労働契約法第 9 条）。ただし、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則

の内容の相当性等からみて合理的なものであると判断されるときは、労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる（労働契約法第 10 条）。

（２） 賃金に関するルール

・労働に対する対価としての賃金が、確実に労働者に渡るように、労働基準法第 24 条は、以下のルールを定めている。

①通貨払いの原則：賃金は、現金で支払わなくてはならない。ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振込などの方法を取ることもできる。

②直接払いの原則：賃金は、直接労働者本人に支払わなければならない。

③全額払いの原則：賃金は、全額残らず支払わなくてはならない。ただし、所得税や社会保険料等、法令で定められているものを控除することは認められる。

④毎月 1 回以上定期払いの原則：賃金は、毎月 1 回以上、一定の期日を決めて支払わなければならない。ただし、臨時の賃金や賞与（ボーナス）は例外である。

・減給の定めの制限：労働者が規律違反をしたことに対する制裁の目的で賃金の一部を減額（減給）する場合、1 回の減給金額は平均賃金の 1 日分の半額を超えてはならず、複数回規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給なら月給の金額）の 10 分の 1 以下でなければならない（労働基準法第 91 条）。

・休業手当：使用者の責任で労働者を休業させた場合、使用者は平均賃金の 6 割以上の休業手当を支払わなければならない（労働基準法第 26 条）。

・給与明細書：所得税法の規定により、使用者（会社）は、労働者（従業員）に給与明細書を交付する義務があり、給与を支払う際に交付しなければならない。ただし、給与の支払いを受ける者の承諾を得て、電磁的方法によって提供することができる（所得税法第 231 条）。

（３） 労働時間に関するルール

・労働時間：始業・終業の時刻等は、就業規則で決められているが、1 日の労働時間は 8 時間以内、1 週間の労働時間は 40 時間以内とされている（法定労働時間、労働基準法第 32 条）。

・残業：法定労働時間を超えて労働者を働かせるためには、予め従業員の過半数の代表者又は労働組合との間に、「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出る必要がある（「36 協定」、労働基準法第 36 条）。使用者が、労働者に時間外労働をさせた場合には、以下の基準で、割増賃金を支払わなくてはならない（この割増賃金は、雇用形態に関わらず、すべての労働者に適用されるため、パートタイム労働者にも適用される）。

①法定労働時間を超えて働かせた場合は、25%以上増し

②法定休日に働かせた場合（休日労働）は、35%以上増し

③午後 10 時から午前 5 時までの深夜に働かせた場合（深夜労働）は、25%以上増し

④1 か月 60 時間を超える時間外労働については、50%以上増し（ただし、中小企業については、当分の間、適用が猶予されている）

（4）休憩・休日に関するルール

・休憩：使用者は、1 日の労働時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合には少なくとも 60 分の休憩を、勤務時間の途中で与えなければならない（労働基準法　第 34 条）。

・法定休日：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（労働契約において労働義務を免除されている日）を与えなければならない（労働基準法第 35 条）。

・年次有給休暇：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得することができる。この年次有給休暇は、勤続年数が増えていくと、8 割以上出勤の条件を満たしている限り、1 年ごとに取得できる休暇日数が増えていく（20 日が上限、労働基準法第 39 条）。

7　多様な働き方

近年は、従来からあった「正社員」という働き方にも多様性が生じている。のみならず、「派遣」や「契約社員」、「業務委託・請負」といった様々な働き方をする人も増えている。卒業後に働く際に、自分自身がどのような形態で働きたいのか（働いているのか）を知ることは、自らの働く者としての権利を守る上でたいへん重要となる。

（1）　正規雇用労働者（正社員）

・統一的な定義はないが、①直接雇用であり、②雇用期間に定めがなく、③フルタイムであり、④社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する者である。正社員の中でも以下の区分を設けている場合もある。

総合職・一般職、勤務地限定社員、専門職・専任職　　等

（2）　非正規雇用労働者

①派遣労働者

・派遣とは、労働者が人材派遣会社（派遣元）との間で雇用契約を結んだ上で、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる会社（派遣先）に労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令を受けて働くことをいう。

・「登録型」派遣：派遣元企業が、派遣労働を希望する労働者を登録しておき、派遣先企業から求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元企業が雇い入れた上で派遣先企業に派遣するものをいう。

・「常用雇用型」派遣：派遣元企業が労働者を常時雇用しておき、その事業活動の一環として、労働者を派遣先企業に派遣するものをいう。

・労働者派遣では、労働者に賃金を支払う会社と指揮命令をする会社が異なるという複雑な労働形態となっていることから、労働者派遣法において派遣労働者のための細かいルールが定められている。

・労働者派遣法の改正：2012 年（平成 24 年）10 月 1 日施行の改正法により、雇用期間が 30 日以内の日雇派遣は原則禁止になった。ただし、禁止の例外として政令で定める業務（ファイリングや受付・案内等）について派遣する場合、60 歳以上の人、雇用保険の適用を受けない学生、副業として日雇い派遣に従事する人（生業収入が 500 万円以上）、主たる生計者でない人（世帯収入が 500 万円以上）を派遣する場合は、30 日以内の日雇い派遣が認められる。

・労働者派遣法の改正：2015 年（平成 27 年）9 月 30 日施行の改正法により、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所等ごとの派遣期間制限を設ける等の措置を講ずることになった。

②契約社員（有期労働契約）

・契約社員は、雇用契約において予め雇用期間が定められている点で、正社員と異なる。

・期間の定めのある労働契約は、労働者と使用者の合意により契約期間を定めたものであり、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了する。

・1 回当たりの契約期間は、一定の場合を除いて、原則として 3 年以内である。

③パートタイム労働者

・1 週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用されている通常の労働者に比べて短い労働者（パートタイム労働者は、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）で定義されている「短時間労働者」をいう）。

・法律上は、パートタイマーやアルバイトという区別はなく、条件を満たせば、呼称は違っていてもすべてパートタイム労働者となる。

・パートタイム労働者も「労働者」であることに変わりなく、各種の労働関連法規が適用される。したがって、要件を満たしていれば、年次有給休暇を取得でき、雇用保険・健康保険・厚生年金保険に加入することもできる。

・労働者を雇い入れる際、使用者に義務付けられている労働条件の明示に関し、特に重要な条件については文書を交付することとされているが、パートタイム労働法では、昇給・退職手当・賞与の有無についても、文書の交付による明示を義務付けている。

・2015 年（平成 27 年）4 月 1 日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が改正される。改正の概要は、下記のとおりである。

・パートタイム労働者の公正な待遇の確保

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大。パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

・パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない。

・パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる。

④業務委託（請負）契約を締結して働いている人

・正社員や派遣社員、契約社員、パートタイム労働者等は、「労働者」として労働関連法規の保護を受けることができるのに対し、「業務委託」や「請負」という形態で働く場合には、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるため、注文主から指揮命令を受けない「事業主」として位置づけられ、基本的には「労働者」としての保護を受けることができない。

・「業務委託」や「請負」という契約をしていても、働き方の実態から「労働者」であると判断されれば、労働関連法規の適用を受けることができる（例えば、仕事をする場所・時間を指定されていたり、仕事の仕方を細部まで指示されている場合等は、「労働者」として判断される可能性が高まる）。

・自分が「労働者」として労働関連法規の適用をうけるかどうかについて困った場合は、労働基準監督署に相談するという手段が考えられる。

（3） 有期労働契約に関する新たなルールの策定

労働契約法の改正法が 2013 年（平成 25 年）4 月 1 日から施行されたことにより、次の 3 つのルールが実施されている（なお、①と③は 2013 年（平成 25 年）4 月 1 日から施行。②は 2012 年（平成 24 年）8 月 10 日から施行）。

①無期労働契約への転換：同一使用者との間で、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる（通算契約期間のカウントは、2013 年（平成 25 年）4 月 1 日以降に開始する有期労働契約が対象となる。労働契約法第 18 条）。

なお、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーターについて、無期労働契約に転換する期間を 5 年から 10 年に延長。民間企業の研究者等で、大学等及び研究開発法人との共同研究に専ら従事する者も、左記と同様とされた。これらの者の雇用のあり方については、今回の改正の施行状況等を勘案して検討を加え、必要な措置を講じることとされた（労働契約法の特例。2014 年（平成 26 年）4 月 1 日から施行)。

②「雇止め法理」の法定化：最高裁判所の判例で確立した「雇止め」法理が、そのままの内容で規定された。対象となる有期労働契約は、①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合、または②労働者において、有期労働契約の契約期間満了時に、当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合には、使用者が「雇止め」をすることに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は、雇止めが認められないこととされた。この場合、従前と同じ労働条件で、有期雇用契約が更新されることになる（労働契約法第 19 条)。

③不合理な労働条件の禁止：同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件（賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等、労働者に対する一切の待遇が含まれる）の相違を設けることが禁止された（労働契約法第 20 条)。労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、個別の労働条件ごとに判断される。とくに、通勤手当、食堂の利用、安全管理等について労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されている。

8　安全で快適な職場環境と雇用の機会均等、仕事と家庭の両立

（1）　安全で快適な職場環境

・安全と健康確保：事業者は、労働者の雇い入れの際とその後 1 年（健康診断の対象者及び種類によって 3 月～6 月）以内ごとに 1 回、医師による健康診断を実施しなければならず、労働者はその健康診断を受けなければならない（労働安全衛生法第 66 条）。

なお、メンタルヘルス対策の充実・強化等を目的として、従業員数 50 人以上の全ての事業場にストレスチェックの実施を義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が 2014 年（平成 26 年）6 月 25 日に公布され、2015 年（平成 27 年）12 月 1 日から施行されている。同改正により創設されたストレスチェック制度の概要は以下の 2 点である。

①医師、保健士等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務付ける（ただし、従業員 50 人未満の事業者については当分の間は努力義務）。

②ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果を医師の意見を聞いた上で必要な場合には、適切な就業上の措置を講じなければならない。

（2）　雇用の機会均等、仕事と家庭の両立（育児休業）

・雇用の機会均等：男女がともに生き生きと働き続けることができるように、「男女雇用機会均等法」は、事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわりなく均等な機会を与えなければならないとする（男女雇用機会均等法第 5 条）とともに、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、労働者の職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由として差別的な取扱いをしてはならないとしている（男女雇用機会均等法第 6 条）。

・セクシュアルハラスメントへの対応：職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）は、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否等したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）」と「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）」をいう。セクシュアルハラスメントは、女性だけでなく男性も対策の対象になる。男女雇用機会均等法により、会社は、職場での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じる義務が課せられる（男女雇用機会均等法第 11 条）。

・男女同一賃金原則：労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをすることが禁止されている（労働基準法第 4 条）

・仕事と家庭の両立：出産予定の労働者は、出産 6 週間前から休業を請求することができ（労働基準法第 65 条第 1 項）、出産後の 8 週間は就労することができない（同条第 2 項）。

・育児休業：1 歳に満たない子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができ（育児・介護休業法第 5 条第 1 項）、子が 1 歳に達した後も育児休業が必要と認められる場合には、最長 6 か月育児休業を延長することができる（育児・介護休業法第 5 条第 3 項）

（３）　女性の職業生活における能力の発揮

・女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法)」が制定された。これにより、2016 年（平成 28 年）４月１日から、労働者 301 人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられる。

・女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、301 人以上の大企業は、（１）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（２）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（３）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない（300 人以下の中小企業は努力義務）（女性活躍推進法第８条)。また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができる（女性活躍推進法第９条)。

・学生や求職者の方は企業の女性活躍に関する状況についてのデータ（女性の活躍推進企業データベース）を閲覧でき、就職活動などで企業選択をする際に役立てることができる。

９　仕事を辞める場合（退職）と辞めさせられる場合（解雇）

（１）　仕事を辞める（退職する）場合

・退職：労働者からの申し出によって労働契約を終了すること。

・期間の定めのない労働契約の場合、労働者の退職の意思表示から、2 週間を経過すれば、労働契約は終了する（民法第 627 条第１項）が、月給制の場合には、別の定めがある（同条第 2 項)。

・退職する際には、就業規則等に定められたルール（就業規則では「退職する場合は、退職予定日の１ヶ月前までに申し出ること」等と定められていることが多い）にしたがって、手続きを取ることや仕事の引き継ぎをする等、社会人としてのルールを守ることが大切である。

・退職に際し、労働者が証明書を請求してきた場合、使用者は遅滞なく証明書を交付しなければならない（労働基準法第 22 条第１項)。

（２）　仕事を辞めさせられる（解雇される）場合

・解雇：使用者からの申し出によって労働契約を終了すること

・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ものとして無効となる（労働契約法第 16 条)。例えば、労働者の能力が欠如している場合、労働者に職務規律違反行為や不正行為があった場合、経営上の必要性に基づく場合など、さまざまな事情が考慮されて、解雇が正当かどうかが最終的には裁判所において判断される。

・法律で解雇が禁止されている主な場合として、以下のものがある。

①業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）

②産前産後の休業期間及びその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）

③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第 3 条）

④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第 104 条第 2 項）

⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第 7 条）

⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第 6 条、第 9 条）

⑦育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第 10 条、第 16 条）

⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第 8 条）

⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第 3 条）

（3） 解雇の手続き

・解雇予告：使用者は、労働者を解雇しようとする場合、少なくとも 30 日前に労働者に対して解雇予告をしなければならない（労働基準法第 20 条第 1 項）。

・解雇予告手当：解雇予告を行わない場合は、30 日分以上の平均賃金を労働者に支払うことも可能である（解雇までの日数と解雇予告手当の支払い日数が、合計して 30 日を超えれば良い（労働基準法第 20 条第 2 項）。

・解雇予告を受けた労働者は、解雇の理由についての証明書を使用者に請求することができる。その場合、使用者は遅滞なく交付しなければならない（労働基準法第 22 条第 2 項）。

・天変事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、または労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、行政官庁の許可を受けた場合（労働者が犯罪行為や著しい規律違反を犯した場合等）には、解雇予告又は解雇予告手当の支払いなしに、労働者を解雇すること（即時解雇）が許される（労働基準法 20 条第 1 項但書）。

（4） 雇止め

・雇止め：使用者が、期間満了後、期間の定めのある労働契約を更新しないこと。

・期間の定めのある労働契約（有期労働契約）は、使用者と労働者が予め合意して契約期間を定めたものであるため、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできない（労働契約法第 17 条第 1 項）。

・有期労働契約では、契約期間の満了によって労働契約が終了するのが原則であるが、3 回以上契約が更新されている場合や 1 年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、使用者は 30 日前までに予告をしなければならない（厚生労働省「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（告示））。

・雇止め法理：裁判法理によって、有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが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は、有期労働契約が更新（締結）されたとみなされる場合がある。

（５）　退職勧奨

・退職勧奨：使用者が労働者に対して、退職を勧めること。

・退職勧奨に応じて退職した場合には、自己都合による退職とはならない。

・退職勧奨に応じるかは労働者の自由であるが、応じると、合理的な理由がなくても、退職が有効となる。

・多数回、長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあるので、執拗に退職を勧められて対応に困った場合には、都道府県労働局や労働基準監督署等に設置されている総合労働相談コーナー、労働組合等に相談するとよい。

第２節　就業規則

１　就業規則の意味と目的

・意味：労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の意見を聴いた上で使用者が作成するもの。

・就業規則は、強行法規に反することはできず、また労働協約に反してもならない。労働基準監督署長は、使用者に対し法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命じることができる（労働基準法第 92 条第 2 項）。

２　就業規則の作成

・常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、それを労働基準監督署に届け出る義務を負う（労働基準法第 89 条）。常時 10 人未満の労働者しか使用しない事業場においては、就業規則を作成する義務はないが、就業規則を作成することができ、作成された就業規則については、労働契約法に定める効力（後述）が認められる。

・絶対的必要記載事項：就業規則に必ず記載しなければならない事項は、以下の通りである（労働基準法第 89 条 1 号から 3 号）。

①始業・終業の時刻

②休憩時間（その長さ、与え方）

③休日（その日数、与え方）

④休暇（年次有給休暇、産前・産後の休暇、生理休暇、忌引休暇、結婚休暇等）及び交代制労働における就業時転換に関する事項（交替期日、交代順序等）

⑤賃金（一時金や退職手当等の「臨時の賃金等」を除く）について、その決定・計算の方法（賃金の体系、時間給・日給・月給等の賃金の形態、年齢・職種・職能資格・成果等の賃金決定の要素）、支払いの方法（直接支給、銀行振込、通勤手当の定期券による支給等）、締切り及び支払いの時期（日給か月給か、後者なら月の何日に締め切り、何日に支払うか）

⑥昇給に関する事項（昇給の期間、率、その他の条件）

⑦退職に関する事項（任意退職、合意解約、解雇、定年制、休職期間満了による退職等）

・相対的（任意的）必要記載事項：使用者は、次の事項を定めた場合には、就業規則に記載しなければならない（労働基準法第 89 条 3 号の 2~10 号）。

①退職手当

②臨時の賃金、最低賃金額

③労働者の食費、作業用品その他の負担

④安全・衛生

⑤職業訓練

⑥災害補償・業務上の傷病扶助

⑦表彰・制裁

⑧その他（旅費規程、福利厚生施設、休職、配転、出向等）

・使用者は、就業規則の作成に当たって、労働者の過半数で組織する労働組合、もしくは労働者の過半数の代表者の意見を聴取し（労働基準法第 90 条第 1 項）、作成した就業規則を労働基準監督署に届け出る際にその意見を添付しなければならない（同条第 2 項）。

・使用者は、就業規則を、その適用を受ける事業場の労働者に周知させなくてはならない（労働基準法第 106 条第 1 項）。

３　就業規則の効力

・最低基準効：就業規則が定める労働条件は、法令に違反しない限り（労働基準法第 92 条第 1 項）、職場内の労働条件の最低基準として労働契約内容を強行的直律的に規律する効力をもつ（労働契約法第 12 条）。就業規則に規定された労働条件の基準は、経営の観点からこれを引き下げる必要性が生じ、個々の労働者がこれに同意している場合であっても、個別的な労働契約によって引き下げることができず、就業規則の改訂又は労働協約の締結を必要とする。

・契約規律効：労働者と使用者とが労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による（労働契約法第 7 条）。

４　就業規則による労働契約の内容の変更

・労働者と合意することなく、使用者が一方的に就業規則を変更することによって、労働者の不利になるように労働条件を変更することは、原則として認められない（労働契約法第 9 条）。

・使用者が、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ就業規則の変更が合理的なものであるときは、変更後の就業規則に定める労働条件による（労働契約法第 10 条）。合理性を判断するにあたっては、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情が考慮される。

第３節　安心して働くための各種保険と年金制度

１　労働保険

（１）　雇用保険制度

①制度の概要

・労働者が失業した場合や自ら職業に関する教育訓練を受けた場合などに、生活の安定と就職の促進のために、失業等給付や教育訓練給付を行う保険制度である。

・雇用保険は、政府が管掌する強制保険制度であり、労働者を雇用する事業である限り、その業種・規模等を問わず、原則として、強制的に適用される。

②適用要件・加入手続等

・事業所の規模に関わりなく、①1 週間の所定労働時間が 20 時間以上で、②31 日以上の雇用の見込みがある人は、雇用保険の被保険者となる。ただし、昼間学生、季節労働者で 4 か月以内の期間を定めて雇用される者又は 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満である者等は適用が除外される（雇用保険法第 6 条）。

・雇用保険制度への加入は、事業主の義務であるため、加入手続は事業主が行う。雇用保険に加入している場合には、事業主から「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」「雇用保険被保険者証」が交付される。

・事業主が加入手続をしていないと思われる場合には、労働者が自ら、ハローワークに対して、雇用保険の加入が必要であるかの確認を請求することができる。

③保険料・給付の手続

・雇用保険の保険料は、労働者と事業主の双方が負担する。2016 年度（平成 28 年度）の保険料率は、一般の事業の場合 1000 分の 11 である（農林水産・清酒製造の事業で 1000 分の 13、建設の事業で 1000 分の 14）。一般の事業の場合、1000 分の 4 を労働者が負担し、1000 分の 7 を事業主が負担する。

・離職する場合、離職前に「雇用保険被保険者証」の有無を確認し、事業主がハローワークに提出する「雇用保険被保険者資格喪失届」と「離職証明書」に、離職理由等の記載事項を確認した上で、記名捺印又は自筆による署名をする。

・離職後、事業主から「雇用保険被保険者離職票」が交付される。

・雇用保険に関する各種の手続は、ハローワークで行っている。居住地を管轄するハローワークに行って手続を行う。事業主から離職票が交付されない場合や事業主が行方不明の場合等、不明なことがある場合には、居住地を管轄するハローワークに問い合わせをする。

（参考：厚生労働省 HP「雇用保険制度」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index.html）

（２） 労災保険

①制度の概要

・労災保険は、労働者の業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等の場合に、被災労働者や遺族を迅速かつ適正に保護するために必要な保険給付を行うものである。

・目的：被災労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保などを図ること（社会復帰促進等事業）。

・原則として、労働者を１ 人でも雇用すれば適用事業となり（国の直営事業及び官公署の事業、個人経営の農林・畜産・水産の事業でごく小規模な「暫定任意適用事業」を除く）、保険料は、全額、事業主が負担する。労災保険は、労働者であれば、雇用形態に関係なく、パートやアルバイト等にも適用される。

②保険給付

・業務災害に関する保険給付：労働者の業務上の負傷、疾病、障害または死亡の場合に、保険給付が支給される。

・通勤災害に関する保険給付：労働者の通勤による負傷、疾病、障害または死亡の場合に、保険給付が支給される。通勤とは、労働者が、就業に関し、①住居と就業の場所との間の往復、②就業の場所から他の就業の場所への移動、③単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を、合理的な経路および方法により行うことをいう。

・二次健康診断等給付：定期健康診断の結果、脳血管疾患または心臓疾患に関わる検査で異常の所見が生じた場合に、脳血管・心臓の状態を把握するために必要な二次健康診断及びその結果に基づきそれらの疾患の予防のために医師・保健師によって行われる１ 回の保健指導に対して行われる。

・社会復帰促進等事業：①被災労働者の円滑な社会復帰の促進のための事業（義肢・車いす等の費用の支給、後遺障害に対するアフターケアの実施等）、②被災労働者及びその遺族の援護のための事業（労災就学等援護費の支給等）、③労働者の安全および衛生の確保、保険給付の適切な給付の確保等のために必要な事業（過重労働・メンタルヘルス対策、未払賃金の立替払事業等）がある。

（参照：厚生労働省ホームページ「労災補償」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/index.html）

２　健康保険

（１）　制度の概要

・わが国の医療保険制度には、労働者（被用者）とその家族を対象とする健康保険や、健康保険に加入していない地域住民を対象とする国民健康保険等があり、1961 年（昭和 36 年）以降、すべての国民が何らかの医療保険制度に加入する「国民皆保険」を堅持している。

・制度の目的：健康保険は、労働者やその家族が、業務外の事由による病気や怪我や死亡または出産に関して、保険給付を行うことで国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

・健康保険の種類：健康保険には、各健康保険組合が行う組合管掌健康保険（大企業のサラリーマン等約 2,900 万人が加入）と、全国健康保険協会（協会けんぽ）が行う協会管掌健康保険（中小企業のサラリーマン等、約 3,500 万人が加入）がある。また、自営業者や年金生活者、非正規雇用者等が加入する国民健康保険には、約 3,800 万人が加入している。このほか 75 歳以上の高齢者等約 1,500 万人が加入する後期高齢者医療制度、約 900 万人の公務員等が加入する共済組合がある（数字は 2013 年（平成 25 年）3 月末時点）。

（２）　適用要件・加入要件・給付の内容等

・健康保険の適用事業所：

①製造業・運送業・物品販売業・金融保険業・通信報道業等、一定の業種であり、常時 5 人以上を雇用する事業所

②国、地方公共団体または法人の事業所であって常時従業員を使用する事業所

・被保険者：適用事業所に常時使用される者である。

・適用事業所で働く短時間労働者（パート、アルバイト）も、1 日または 1 週の所定労働時間および 1 か月の所定労働日数が、当該事業所で同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね 4 分の 3 以上であれば、被保険者となる（事業主は加入させる義務がある）。なお、2016 年（平成 28 年）10 月 1 日から短時間労働者に対する適用拡大が始まり、①週 20 時間以上、②月額賃金 8.8 万円以上（年収 106 万円以上）、③勤務期間 1 年以上、④学生でないこと、⑤従業員 501 人以上の企業に勤務、の要件に該当する者は、新たに適用対象となる。

・保険料は、事業主と労働者が折半で負担する。「協会けんぽ」は、2009 年 10 月から都道府県別の保険料率に移行した。2016 年 4 月控除分からの保険料率は、最高が佐賀県の 10.33%、最低が新潟県の 9.79%、全国平均では 10.0%とされる。組合管掌健康保険においては、規約で定めるところにより、被保険者の負担割合を減少させることができる。（平成 28 年度の協会けんぽの保険料率）

・健康保険の主な給付：

①療養の給付：病気・けがをしたとき、保険医療機関へ被保険者証を持っていけば、一部負担金を支払うことにより、必要な医療を受けることができる。

②疾病手当：被保険者が病気やけがの療養のために仕事を休み、給料を受けられないときに支給される。

（参照：厚生労働省「我が国の医療保険について」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/iryouhoken/iryouhoken01/index.html）

3　厚生年金

（1）　年金制度の概要

・年金は、個人が高齢となって働けなくなったり、病気や怪我等によって身体に障害が発生してしまったり、死亡して遺族が困窮してしまうという事態に際して、保険給付を行い、個人とその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とした制度である。

・日本の年金制度は、国民皆年金、社会保険方式、世代間扶養を特徴としている。

・公的年金制度は、全国民共通の定額の国民年金（基礎年金）という「1 階部分」と、それに上乗せされる報酬比例の厚生年金という「2 階部分」で構成されている（さらには、厚生年金基金や確定給付企業年金などの「3 階部分」の適用を受ける場合もある）。

・厚生年金に関する事務は、2010 年（平成 22 年）1 月から、日本年金機構が所掌している。

・2015 年（平成 27 年）10 月から、厚生年金と公務員等が加入する共済年金が一元化され、公務員等も厚生年金に加入することになった。

（2）　適用要件と加入要件

・厚生年金の適用事業所は、健康保険と同様である。

・厚生年金は、①厚生年金法第 6 条第 1 項第 1 号に定める、製造業・運送業・物品販売業・医療保健業・通信報道業等、一定の業種であり、常時 5 人以上を雇用する個人事業所、②国、地方公共団体または法人の事業所では、強制適用となっている。

・適用事業所で働く短時間労働者（パート、アルバイト）も、1 日または 1 週の所定労働時間及び 1 か月の所定労働日数が、当該事業所で同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね 4 分の 3 以上であれば、被保険者となる（事業主は、加入させる必要がある）。なお、健康保険と同様に、2016 年（平成 28 年）10 月 1 日から短時間労働者に対する適用拡大が始まる。

（3）　保険料と給付

・民間企業などの労働者や公務員：国民年金第 2 号被保険者＋厚生年金保険（一般被保険者の場合、保険料は事業主と労働者が折半する）。

・厚生年金保険に加入している人は、厚生年金保険の制度を通じて国民年金に加入する第 2 号被保険者に分類され、国民年金の給付である「基礎年金」に加えて、「厚生年金」を受け取ることになる。

・老齢基礎年金は、25 年以上の資格期間を有する人が、65 歳に達したときに支給される（2017 年（平成 29 年）4 月以後に予定されている消費税引き上げにあわせて、老齢基礎年金を受け取るために必要な受給資格期間が、25 年から 10 年に短縮予定）。

・保険料納付済期間が 40 年（480 ヶ月）ある場合に、満額が支給され、40 年に満たない場合には、不足する期間に応じて減額される。老齢厚生年金は、厚生年金の被保険者期間を 1 か月以上有する人が､国民年金の保険料納付期間と保険料免除期間を合算した期間を 25 年以上有し、かつ、65 歳に到達したときに支給される。

・厚生年金の給付の種類：

①老齢厚生年金：老齢厚生年金は、2016 年（平成 28 年）現在、報酬比例部分と定額部分からなる「特別支給の老齢厚生年金」が 60 歳から支給され、65 歳からは比例報酬の「老齢厚生年金」が　支給される。過去 2 度の法律改正により、「特別支給の老齢厚生年金」の支給開始年齢について被保険者の生年月日及び性別により段階的に引き上げられ、2025 年（平成 37 年）には、民間企業の労働者については 1961 年（昭和 36 年）4 月 2 日以降に生まれた男性、1966 年（昭和 41 年）4 月 2 日以降に生まれた女性は、老齢基礎年金・老齢厚生年金とも、65 歳からの支給になる。

②障害厚生年金：年金に加入中の病気や怪我等が原因で、障害を有することになった場合に支給される。障害発生までの被保険者（加入者）期間中に、原則として被保険者（加入者）期間の 3 分の 1 以上の保険料の未納がなかったこと等が必要である。

③遺族厚生年金：年金受給者や被保険者（加入者）が死亡した場合、その人に生計を維持されていた遺族に支給される。障害年金と同じく、被保険者（加入者）期間中に、原則として被保険者（加入者）期間の 3 分の 1 以上の保険料の未納がなかったこと等が必要である。

４　国民年金と学生に対する納付特例制度

（１）　国民年金制度

・日本国内に居住している 20 歳以上 60 歳未満の人は、国民年金の被保険者となり、20 歳になれば、一部の人（厚生年金加入者、又はその配偶者に扶養されている人）を除き、国民年金第 1 号の加入手続きをすることが必要である。

・国民年金加入手続は、居住している市（区）役所又は町村役場で行い、国民年金第 1 号被保険者は、毎月、定められた保険料（2016 年度（平成 28 年度）は、月額 16,260 円）を収めることが必要である。

（２）　学生の「納付特例制度」

・日本国内に居住する全ての人は、20 歳になった時から国民年金の被保険者となり保険料の納付が義務付けられているが、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」が設けられている。

・この制度の対象になるのは、本人の所得が一定以下（2015 年度（平成 27 年度）の所得基準は、申請者本人につき 118 万円＋扶養親族等の数×38 万円＋社会保険料控除等であり、家族の所得の多寡は問わない。

・対象となる学生は、大学（大学院）、短期大学、高等学校、高等専門学校、専修学校及び各種学校、一部の海外大学の日本分校に在学する人で夜間・定時制課程や通信制課程の人も含まれているので、ほとんどの学生が対象になる。

・障害や死亡という不慮の事態が生じた場合に、一定の要件を充足する場合、障害者基礎年金や遺族基礎年金が支給されるが、学生納付特例制度の承認を受けている期間は、保険料納付済期間と同様に当該要件の対象期間になる。

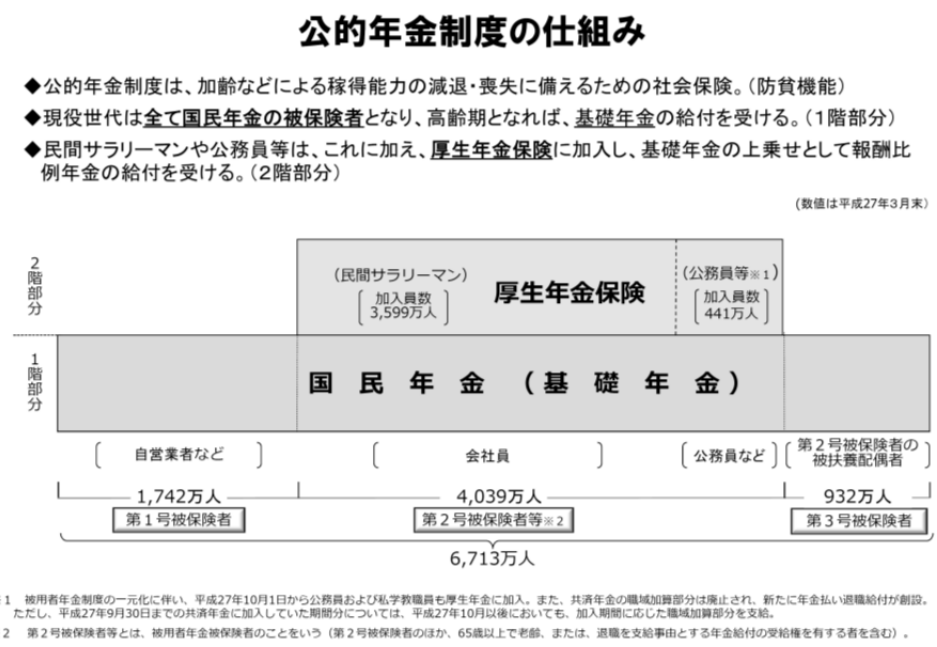
・老齢基礎年金を受け取るためには、原則として保険料の納付済期間が 25 年以上必要であるが、学生納付特例制度の承認を受けた期間は、この 25 年という老齢基礎年金の受給資格期間に含まれることになる（但し、老齢基礎年金額の計算対象となる期間には含まれない）。

・将来、満額の老齢基礎年金を受け取るためには、10 年間のうちに保険料を納付（追納）することができる仕組みとなっている。

・申請は、必要事項を記載した申請用紙と添付書類（学生証、在学証明書）を郵送等により、住民登録をしている市区役所・町村役場に提出して行う。2008 年（平成 20 年）4 月からは、在学する大学等の窓口でも申請手続きが可能である（在学する大学等が学生納付特例事務法人の指定を受けている場合）。

（参照：日本年金機構ホームページ「学生納付特例制度」
http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3896）

【日本の年金制度の体系】



（資料出所：厚生労働省ＨＰ）

第４節　若者（働く人）への支援制度

１　ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークは、国（厚生労働省）が運営する機関で、地域の総合的雇用サービス機関として、仕事を探している人（求職者）に対して、職業相談・職業紹介・指導、職業能力開発促進センターへの入校あっせん、雇用保険の給付等の業務を行っている（サービスはすべて無料）。

ハローワークの主な取組みと実績については、下記の厚生労働省ホームページを参照。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

ハローワークの所在地や連絡先については、下記の厚生労働省ホームページを参照。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000068159.html

（１）　新卒応援ハローワーク

・大学院・大学・短大・高専・専修学校等の卒業年次の学生や、これらの学校の卒業生で未就職の人の就職を支援する専門のハローワークで、全国に 57 か所設置されている。

・利用希望者は、利用に際し、窓口で登録を行う。窓口で登録・受付をすると、求人検索用のパソコンや書籍などを自由に利用できるほか、実際の就職活動についても、随時、相談や紹介が受けられる。

・求人情報は、「大卒等就職情報 WEB サービス」や「ハローワークインターネットサービス」のホームページからも検索できるが、窓口では、インターネットに公開していない求人も用意されているため、新卒応援ハローワークの窓口に出向くことで、より幅広い求人情報を入手することができる。

・新卒応援ハローワークの活動内容

①国の求人情報（仕事情報・企業情報）の検索：地元企業の求人情報だけでなく、全国の求人情報（仕事情報・企業情報）を検索することができる。

②仕事探しに関する相談：求人の検索方法、希望する求人に対する応募の仕方、仕事を探すうえでの疑問の解消等についての相談のほか、エントリーシートや履歴書の作成相談、面接指導、臨床心理士による心理的なサポート等を行っている。

③就職フェアや各種セミナーの開催：年間を通じて、就職面接会（就職フェア）や就職活動に役立つ各種のセミナー等のイベントを開催している（これらのイベントへの参加費は無料）。

④ジョブサポーターによる支援：ジョブサポーターは、大学等に対し、担当制の導入等、学校との密接な連携の下、大学訪問等による未内定者の早期把握、キャリアセンター担当者に対する支援、学生に対する個別支援（エントリーシートの作成指導、面接指導、応募先の選定等）や就職セミナー・就職説明会等の開催支援等を実施している。

卒業までに就職が決まらなかった場合は、卒業後も大学等とジョブサポーターとの情報共有による支援（大学等の協力を得て把握した未内定者への電話による来所勧奨や求人情報の送付等）を継続するとともに、就職活動についてのアドバイスや希望に沿った求人情報の提供等の個別支援がなされる。

ジョブサポーターの学校訪問による未内定者の把握、求人開拓、職業相談紹介といった支援により、2015 年度（平成 27 年度）は約 21 万人が就職した。

（2） わかものハローワーク、わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口

正規雇用を目指す若年者（おおむね 45 歳未満）を対象に、全国 28 箇所に「わかものハローワーク」そのほか、全国に 218 箇所「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」を設け、次のようなサービスを無料で実施している。

・支援内容

①全国各地の求人情報（仕事情報・企業情報）の検索：地元の企業だけでなく、全国の求人を検索することができる。

求人情報は、自宅で「ハローワークインターネットサービス」から検索できるが、わかものハローワーク・支援コーナー・支援窓口では、インターネットでは公開していない求人も検索できる。

②仕事探しに関する相談：企業への応募の仕方、仕事の探し方、仕事への不安等、仕事を探すに当たっての疑問や悩みが生じた場合に、相談に乗ってもらえる。履歴書等の作成相談や面接指導も行っている。

③担当者制による個別支援：専門の職員が、相談者個別の担当者となり、個別の支援を行っている。初回の利用時に、相談者の状況に合せて、正規雇用就職に向けた支援プランを作成する。

専門の職員と「二人三脚」で就職を目指すことができる。

早期就職実現のために、専門の職員がきめ細かい職業相談や紹介、アドバイスを行っており、就職に役立つ各種セミナー等の受講もできる。

（わかものハローワーク、若者支援コーナー・わかもの支援窓口の所在地等については、

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono/dl/wakamonoshien.pdf を参照）

（３） ハローワークインターネットサービス

・ハローワークインターネットサービスは、全国のハローワークで受理した求人情報のうち、求人企業が当該ホームページに掲載を希望している求人について、インターネットを通じて検索できるサイトである。また、求職登録していなくても職業・企業情報を検索することができるが、求職登録することで、より詳しい情報を検索することができる。なお、ハローワークに出向くことで、ハローワークインターネットサービスでは検索できない（ホームページに掲載することを希望していない）企業の求人情報にアクセスすることができる。

・2016 年（平成 28 年）６月８日時点で、約 100 万件の求人情報が掲載されている。

・求人情報検索の「求人情報の種類」で「学生」を選択することにより、学生（及び既卒者）を対象にした求人情報を検索することができる。

（参照：ハローワークインターネットサービス https://www.hellowork.go.jp/）

２　ジョブカフェ

・ジョブカフェは、正式名称を「若年者のためのワンストップサービスセンター」といい、都道府県が主体的に設置する、若者の就職支援をワンストップで行う施設である。

・厚生労働省は、都道府県の要望に応じてジョブカフェにハローワークを併設し、職業紹介を行う等、都道府県と連携した支援に取り組んでいる。

・ジョブカフェでは、「ワンストップサービスセンター」という表記が示すように、若者が自分に合った仕事を見つけるための様々なサービスを、１か所で、無料で受けられる。

・ジョブカフェは、2016 年（平成 28 年）４月１日現在、香川県を除く 46 都道府県の県庁所在地に設置され、地域によっては県庁所在地以外の地域にサテライト（出張所）を開設しているところもある。

・ジョブカフェでは、各地域の特色を生かした就職セミナーや職場体験、カウンセリングや職業相談、職業紹介、保護者向けのセミナー等、様々なサービスが提供されている。

（全国のジョブカフェについては、http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha/jobcafe.html を参照）

３　地域若者サポートステーション（サポステ）

・地域若者サポートステーション（愛称：サポステ）は、働くことについて様々な悩みを抱えている 15～39 歳くらいまでの若者が、就労に向かえるよう、多様な支援サービスをしている。

・サポステは、厚生労働省からの委託を受けた、全国の若者支援の実績やノウハウをもつ NPO 法人、株式会社、社団法人、財団法人、学校法人などが運営し、2016 年度（平成 28 年度）は、全国に 160 か所が設置されている。

・サポステの事業内容

①職業的自立に向けた専門的相談支援：キャリアコンサルタント等の専門家が、若者の総合的な相談を実施するとともに、一人ひとりに合った適切な支援メニューを作成し、職業的自立に向けたサポートを行う。

②各種プログラム：コミュニケーションスキルアップのためのグループワークや職業講話、面接訓練等、就労に向けて踏み出すための段階に応じたプログラムを実施する。

③高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型相談支援：学校等関係機関と連携し、サポステの支援を希望する中退者等に対し、必要に応じて自宅や学校等へ訪問するアウトリーチ型の相談等の対応を行う。

④職場見学・職場体験：実際に働いている人がいる場所に行き、その仕事を見て、体験することで、「働く」ことを学ぶ。「働く」ことを意識することを通じ、その後の様々なプログラムや支援から、より高い効果を得ることができる。

⑤保護者を対象にしたセミナーや個別相談：若者の自立に向けた支援の在り方、若者への接し方、保護者自身の悩みへの相談等に応じる。

⑥若年無業者等集中訓練プログラム事業：合宿を含む生活面のサポートと職場実習の訓練を集中的に行う。

⑦定着・ステップアップ相談：サポステを卒業して就職した者に対して、職場定着やキャリアアップに向けての相談支援等を行う。

・2015 年度（平成 27 年度）は、160 か所のサポステで延べ 53 万件の利用があり、15,479 人が就職につながった。（資料出所：厚生労働省「平成 27 年度地域若者サポートステーション事業」実績報告書）

・サポステ事業については、厚生労働省ホームページ「地域若者サポートステーション事業って何？」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/for_worker/ys-station/index.html

全国のサポステの連絡先等は、http://saposute-net.mhlw.go.jp/　を参照

４　青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）

若者の雇用の促進などを図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が平成 27 年 10 月１日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

（１）　企業による職場情報の積極的な提供（平成 28 年３月１日施行）

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みが創設された。

職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とした上で、応募者等から求めがあった場合は（ア）募集・採用に関する状況（イ）職業能力の開発・向上に関する状況（ウ）企業における雇用管理に関する状況の３類型ごとに１つ以上の情報提供を義務としている。

（２）　ハローワークにおける新卒者向け求人不受理（平成 28 年３月１日施行）

若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題化していることを踏まえ、一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所を新卒者に紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みが創設された。

※職業紹介事業者においてもハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが、若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められている。

（３）　ユースエール認定制度（平成 27 年 10 月１日施行）

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する仕組みが創設された。

（ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システムについては

https://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action を参照）

（４）　職業能力の開発・向上及び自立の促進

国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の活用や職業訓練等の措置を講ずることとされた。

また、国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備等の必要な措置を講ずることとされた。

第５節　職業訓練

１　公共職業訓練

（１）　公共職業訓練の種類

①学卒者訓練：高等学校卒業者などを対象として、１年又は２年の期間実施される訓練

・訓練の受講料は有料で、主として「ものづくり系（生産技術科、電子情報技術科、生産機械システム技術科、建築施工システム技術科など)」の訓練科目が開講されている。

②在職者訓練：在職の労働者に対して、概ね２日から５日間程度の訓練期間で実施される訓練

・訓練の受講料は有料であり、主として「ものづくり系（油圧制御技術や溶接・旋盤技術など）の訓練科目が設定されている。

③離職者訓練：ハローワークに登録している求職者を対象に、職業相談等を通じて職業訓練を受講する必要性がある場合に、再就職を実現するために実施される訓練

・ハローワークで行われる離職者との職業相談において、離職者訓練を受講することが適職に就くために必要であると認められ、かつ、職業訓練を受けるために必要な能力等を有すると公共職業安定所長が判断した際に、受講の斡旋がなされ、離職者が訓練を受講する。

（２）　離職者訓練の概要と実施主体

・雇用のセーフティネットとしての離職者訓練は、国の責任により実施されている。

・訓練の実施に当たっては、国・都道府県・民間教育訓練機関の三者間で役割が分担されている。

・実施主体：国（高齢・障害・求職者雇用支援機構）と都道府県は、施設内訓練として、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得する訓練コースを実施している。

①国（高齢・障害・求職者雇用支援機構）：全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するという観点から、主にものづくり分野を中心とした訓練を、職業能力開発促進センターで実施

・標準の訓練期間は６ヶ月で、主な訓練コースの例としては、テクニカルオペレーション科、金属加工科、電気設備科、ビル管理科、住宅リフォーム技術科等がある。

②都道府県：地域住民サービスの観点から地域の実情に応じた訓練を職業能力開発校で実施

・標準の訓練期間は６ヵ月～1 年で、主な訓練コース例としては、情報ビジネス科、介護サービス科、ホテル・レストランサービス科、陶磁器製造科、造船溶接技能科、造園科等がある。

③民間教育訓練機関（委託訓練）：民間教育訓練機関等を活用して、多様な職業訓練を実施（離職者訓練全体の約 80%が民間委託）

・標準の訓練期間は 3 ヵ月～6 ヶ月で、主な訓練コース例としては、介護サービス科、介護福祉士養成科、情報処理科、経理実務科、販売実務科等がある。

２　求職者支援訓練

・求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者に対し、無料の職業訓練（求職者支援訓練）を受講する機会を確保するとともに、本人収入、世帯収入及び資産要件等、一定の支給要件を満たす場合には、訓練期間中に給付金を支給し、ハローワークが中心となってきめ細やかな就職支援を行うことにより、安定した「就職」を実現するものである。就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所が義務付けられている。

・受講手続きとしては、ハローワークが、求職者本人の希望や経験を踏まえたキャリアコンサルティングを実施し、就職に必要な訓練へ誘導して、受講申し込みを受け付ける。訓練機関が選考を実施し、結果を受講希望者とハローワークに通知する。ハローワークが合格者に対して、訓練の受講を指示する。

・求職者支援制度の対象者は、雇用保険を受給できない求職者であって、職業訓練その他の就職支援を行う必要があるとハローワーク所長が認める者（特定求職者）である。具体的には、以下に掲げる者であって、ハローワークに求職の申込みをしていること、労働の意思と能力があること及び職業訓練等の支援を行う必要があるとハローワークの所長が認めたことという条件のすべてを満たす場合には、訓練を受講できる。

①雇用保険の受給終了者（雇用保険を受給中に再就職できないまま支給を終了した人）

②受給資格要件を満たさなかった者（雇用保険の加入期間が足りずに雇用保険を受給できない人）

③雇用保険の適用がなかった者（雇用保険に加入できなかった人）

④学卒未就職者

⑤自営廃業者　等

・求職者支援訓練には、多くの職種に共通する基礎的能力を習得するための職種・業種横断的な訓練である「基礎コース」と、介護、IT、医療事務等、特定の分野の職務に必要な基礎的能力から実践的能力までを一括して習得するための訓練である「実践コース」がある。

・訓練は、原則、無料で受講できる（テキスト代等は自己負担）

・ハローワークの支援指示を受けて、求職者支援訓練等を受講する者が一定の支給要件を満たす場合、職業訓練受講給付金（職業訓練受講手当と通所手当。職業訓練受講手当は月額 10 万円、通所手当は職業訓練実施施設までの通所経路に応じた所定の額）が支給される。

・職業訓練受講給付金を受給できる者で、この給付金だけでは生活費が不足する場合には、希望に応じて、労働金庫（ろうきん）の融資制度を利用できる。

求職者支援制度の詳細については、厚生労働省 H（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/）を参照。

求職者支援訓練の認定コースについては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP（http://nintei.jeed.or.jp/kyushokushien/search/）を参照。

３　事業主が行う職業訓練

（１）　雇用型訓練

・企業との雇用関係の下で行われる座学と企業実習を組み合わせた職業訓練である

・正社員経験の少ない有期契約労働者等を対象に、正社員化を目指す有期実習型訓練、15 歳以上 45 歳未満の者を対象に企業の中核人材の育成を目指す実践型人材養成システム及び 45 歳以上 65 歳未満で直近２年間正規雇用されたことのない者を対象に職場定着を図る中高年齢者雇用型訓練がある。

・訓練期間については、有期実習型訓練及び中高年齢者雇用型訓練は原則３ヶ月～6 ヶ月、実践型人材養成システムは 6 ヶ月～2 年である。

雇用型訓練の詳細については、厚生労働省 HP(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000127167.html)を参照。

（２）　認定職業訓練

・事業主が行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合しているものについて、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができ、認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。

・認定職業訓練を実施する中小企業事業主等に対して、認定職業訓練の運営等に要する経費を助成する措置が設けられている。

・認定職業訓練には、個々の事業主が単独で行うものといくつかの事業主が共同で行うものとがある。

・訓練には、建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等がある。

認定職業訓練の詳細については、厚生労働省 HP（http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/nintei/）を参照。

（３）　キャリア形成促進助成金

・企業内における労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材育成制度を導入し、労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度である。

・平成 28 年度からは、①既存メニューの整理統合（雇用型訓練コース・重点訓練コース・一般型訓練コース・制度導入コースの創設)、②企業内人材育成推進助成金を制度導入コースに統合、③「認定実習併用職業訓練」の助成対象を中小企業以外まで拡大、④一定の要件を満たしたセルフ・キャリアドック制度導入企業及び若者雇用促進法に基づく認定事業主に対する経費助成率引き上げなど、見直しを行っている。

キャリア形成促進助成金の詳細については、厚生労働省 HP（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html）を参照。

（４）　キャリアアップ助成金

・有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度である。

・助成金の活用に当たっては、事前に「キャリアアップ計画」（労働組合等の意見を聴いて作成）等を作成し、提出することが必要である。

キャリアアップ助成金の詳細については、厚生労働省 HP（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html）を参照。

４　教育訓練給付制度

教育訓練給付制度は、労働者（雇用保険の一般被保険者または一般被保険者であった方）が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者自ら費用を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その教育訓練に要した費用を給付する制度である。

なお、2014 年（平成 26 年）10 月 1 日から、「一般教育訓練の教育訓練給付金」の給付内容が拡充された、「専門実践教育訓練の教育訓練給付金」が創設された。当該制度では、中長期的なキャリアアップを支援するため、厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）を受講した場合に、給付金の給付割合の引上げや追加支給がある。

１.一般教育訓練の教育訓練給付金

（１）支給対象者

①　雇用保険の一般被保険者

受講開始日に雇用保険の一般被保険者の方で、被保険者期間が３年以上（※）ある方

②　雇用保険の一般被保険者であった方

受講開始日に一般被保険者でない方は、一般被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）以降、受講開始日までが１年以内にあり、被保険者期間が３年以上（※）ある方

※当分の間、初回受給の場合、受講開始日までに通算して１年以上の雇用保険の被保険者期間を有していれば可

ただし、過去に教育訓練給付金を受給した場合は、当該講座の受講開始日から今回の講座の受講開始日までに、通算して３年以上の雇用保険の被保険者期間が必要。また、2014 年（平成 26 年）10 月 1 日以降に教育訓練給付金を受給した場合、前回の教育訓練給付金受給から当該一般教育訓練の受講開始日前までに３年以上経過していることが必要。

（２）　支給額

支給額として、受講者が自ら支払った教育訓練経費のうち、20%を支給（上限 10 万円、最大１年間）

２.専門実践教育訓練の教育訓練給付金

（１）　支給対象者

①　雇用保険の一般被保険者

受講開始日に雇用保険の一般被保険者の方で、被保険者期間が 10 年以上（※）ある方

②　雇用保険の一般被保険者であった方

受講開始日に一般被保険者でない方は、一般被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）以降、受講開始日までが１年以内にあり、被保険者期間が 10 年以上（※）ある方

※当分の間、初回受給の場合、受講開始日までに通算して 2 年以上の雇用保険の被保険者期間を有していれば可ただし、2014 年（平成 26 年）10 月 1 日前に教育訓練給付金を受給した場合、当該講座の受講開始日から今回の講座の受講開始日までに、通算して２年以上の雇用保険の被保険者期間が必要

また、2014 年（平成 26 年）10 月 1 日以降に教育訓練給付金を受給した場合、前回の教育訓練給付金受給から当該専門実践教育訓練の受講開始日前までに 10 年以上経過していることが必要。

（２）支給額

①支給額として、受講者が自ら支払った教育訓練経費のうち、40%を支給（上限年間 32 万円、最大３年間 96 万円）。

②更に、受講修了日から一年以内に資格取得等し、一般被保険者として雇用された又は雇用されている場合には 20%を追加支給（①と②の合計額が上限年間 48 万円、最大３年間 144 万円）。

（３）拡充対象となる講座

・次の a～e の教育訓練のうち、受験率、合格率、就職・在職率などの指定基準を満たすものとして、厚生労働大臣が指定した講座（専門実践教育訓練）が対象となる。

・なお、次の a～e までの複数の課程に該当する場合は、教育訓練実施者において課程の選択が可能。

※現行の教育訓練給付制度の対象訓練は 10 月 1 日以降も「一般教育訓練」として、現在の給付内容のまま継続する。

a. 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程※１

［訓練期間は１年以上３年以内（職業能力開発局長の定める１年未満の養成課程を含む。）］

法令上、資格を取得していなければ、業務に従事することができない、または資格の名称を使用できない資格の取得を目標とする養成課程。

〈対象となる業務独占資格※２〉

助産師、看護師、准看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師、柔道整復師、美容師、理容師、測量士、電気工事士、建築士、海技士、水先人、操縦士、航空整備士

〈対象となる名称独占資格※３〉

保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、製菓衛生師

※１ 養成施設の課程とは、国や地方公共団体の指定などを受けて実施される課程で、(1)訓練修了で公的資格を取得(2) 公的資格試験の受験資格を取得(3)公的資格試験の一部免除が可能になる課程

※２ 資格を持たずに業務を行うことが法令で禁止されている資格

※３ 資格がなくても業務を行うことはできるが、その名称の使用は法令で禁止されている資格

必置資格（事業所などで、管理監督者などとして有資格者の配置が義務づけられている資格）は、専門実践教育訓練の対象講座にはならない。

b. 専門学校の職業実践専門課程［訓練期間は２年］

専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものとして文部科学大臣が認定した課程。

c. 専門職大学院［訓練期間は２年または３年以内］

高度で専門的な職業能力を有する人材の育成に目的を特化した課程として、一定の要件を満たす学校教育法に基づく課程。

d. 大学等における職業実践力育成プログラム［訓練期間：正規課程の場合１年以上２年以内、特別な課程の場合時間が１２０時間以上、かつ期間が２年以内］

大学等における正規の課程または特別な課程のうち、文部科学大臣が職業実践力育成プログラムとして認定したものであって、かつ、中長期的なキャリア形成に資する課程。

e. 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程［訓練時間が１２０時間以上かつ訓練時間が２年以内の課程］

情報通信技術に関する資格（要求された業務を独力で遂行できる応用的なレベルの知識及び技能が習得されていることを確認可能なものに限る。）の取得を訓練目標とする課程。

第６節　働く人のための相談窓口

１　総合労働相談コーナー

各都道府県労働局や各労働基準監督署等に設置されている「総合労働相談コーナー」では、労働条件、いじめ・いやがらせ、募集・採用等、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からの相談を、専門の相談員が、面談または電話で受け付けている（相談は、無料）。

「総合労働相談コーナー」は、他機関とも連携しているので、相談者が希望する場合には、裁判所、地方公共団体等、他の紛争解決機関の情報を提供してもらうこともできる。

各地に設置されている「総合労働相談コーナー」の所在地や連絡先については、下記の厚生労働省を参照。

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

２　労働基準監督署

賃金、労働時間、安全衛生等についての監督、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可等の事務を行っている。

賃金、労働時間、解雇等の法令違反等について相談したいとき、事故・災害が発生したとき、労災保険について相談したいときは、労働基準監督署が窓口となる。

労働基準監督署の所在地や連絡先については、下記の厚生労働省を参照。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

３　労働局雇用均等室

各都道府県労働局に設置されている雇用均等室は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策、職業生活と家庭生活の両立支援対策、パートタイム労働対策等の施策を推進している。

雇用均等室では、職場での性別による差別、会社でのセクシュアルハラスメント対策、女性労働者の妊娠・出産前後の健康管理対策、育児・介護休業法、パートタイム労働者の均等・均衡待遇や正社員転換推進等についての相談を受け付けている（相談は、無料）。

雇用均等室の所在地や連絡先については、下記の厚生労働省を参照。

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

４　労働委員会

労働委員会は、不当労働行為（労働組合の組合員であること等を理由として解雇や不利益取扱いをすること等）があった場合に、労働組合や組合員を救済したり、ストライキ等の労働紛争が起こった場合に、労働組合と使用者との間の争いの解決のための調整（あっせん、調停、仲裁）を行う。また、労働者個人と使用者との間での労働条件等、労働問題に関する争いを解決するために、個別労働紛争のあっせんを行っている（個別労働紛争のあっせんについては、東京都、兵庫県、福岡県を除く各都道府県労働委員会で扱っている。中央労働委員会では、取り扱っていない)。これらは、すべて無料で行われている。

中央労働委員会及び都道府県労働委員会の所在地や連絡先については、下記の厚生労働省を参照。

中央労働委員会については、http://www.mhlw.go.jp/churoi/

都道府県労働委員会については、http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html

５　労働審判制度

労働審判制度は、個別労働紛争を、裁判所において、原則として 3 回以内の期日で、迅速に解決することを目的として設けられた制度である。労働審判手続では、裁判官である労働審判官 1 名と、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員 2 名とで組織する労働審判委員会が審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた解決をするための判断（労働審判）をする。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行する。

労働審判委員会の所在地（地方裁判所の所在地）については、下記の最高裁判所を参照。

http://www.courts.go.jp/map.html

６　都道府県

各都道府県では、労政事務所や労働相談窓口を設置しているところもある。所在地や連絡先については、各都道府県の HP を参照。

例：東京都では、労働相談情報センター（飯田橋）と 5 つの事務所が、担当区域（会社所在地）に応じて、賃金・退職金等の労働条件や労使関係等、労働問題全般にわたり相談に応じている（相談は、無料)。

東京都労働相談情報センターでは、労働相談によるアドバイスで問題が解決しないときに、労使双方が話し合いによる解決を望んでおり、かつ双方が東京都労働相談情報センターによる調整を望んでいる場合には、センターが労使の間に入って調整をすることがある。

さらに、こころの健康相談や弁護士労働相談等も実施している。

東京都労働相談情報センターの業務内容や所在地等については、下記の東京都を参照。

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/rodosodan/index.html

７　日本司法支援センター（法テラス）

日本司法支援センター（法テラス）は、様々な法的トラブルに見舞われたときに、「どこに相談したらよいかわからない」「身近に弁護士がいないため相談できない」「弁護士費用が払えない」等の理由から、相談できずにいる人も少なくないことから、誰もが、どこででも、必要な法的支援を受けられるようにするために設立された法務省所管の公的な法人である。労働問題についても、法的なトラブルを解決するために、様々な法的サービスを提供している。

法テラスの所在地や連絡先については、下記を参照。

http://www.houterasu.or.jp/chihoujimusho/index.html

労働分野の事例などについては、下記を参照。

http://www.houterasu.or.jp/service/roudou/index.html

８　日本年金機構

日本年金機構（年金事務所）は、2010 年（平成 22 年）1 月 1 日に設立され、国（厚生労働大臣）から事務の委任・委託を受け、公的年金に係る一連の運営業務（適用・徴収・記録管理・年金相談・決定・給付等）を行っている。

厚生年金保険の適用に関する相談については、年金事務所の厚生年金適用調査課、一般的な年金相談については、全国の年金事務所のお客様相談室や街角の年金相談センター（全国社会保険労務士会連合会が運営）で受け付けている。

年金事務所等の所在地や連絡先については、下記日本年金機構を参照。

http://www.nenkin.go.jp/n/www/index.html

電話による一般的な年金相談は、年金ダイヤルでも受け付けている。

http://www.nenkin.go.jp/n/www/office/

年金加入記録の照会、年金見込額の試算等のサービスは、年金ネットを活用できる（ただし、利用するためには、ユーザーID の取得が必要）。

http://www.nenkin.go.jp/n/www/n_net/