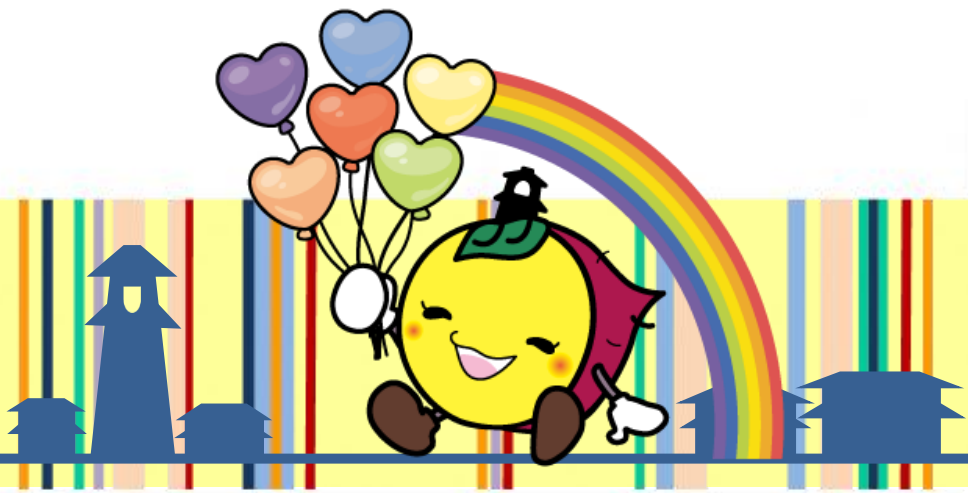
労働法
ハンドブック



川越市

令和8年11月発行版

◆ はじめに

このハンドブックは、働く上で必要となる基本的な情報を紹介するものです。

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

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

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

働く上で困ったときは、ぜひこのハンドブックを読み返してみてください。

困ったときは、ご相談ください。

○川越市の労働相談（社会保険労務士との面談）要予約

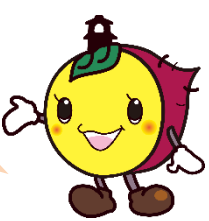
☎049-238-6702

○埼玉県労働相談センター（電話及び面談）

☎048-830-4522

※詳細は、P56を参照

この冊子で紹介する法令や制度等は、令和8年10月時点での情報です



川越市マスコットキャラクター
ときも

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

もくじ

1 労働法と労働条件 3

1 労働法とは 3
2 労働契約 7
3 就業規則 10
4 賃金 11
5 労働時間と休憩時間 13
6 休日と休暇 15
7 残業・休日出勤と割増賃金 17
8 安全で快適な職場環境のために 20
9 公的保険制度(労働保険・社会保険) 22
10 労働組合の役割 28
11 男女雇用機会均等法 29
12 障害者雇用促進法 32
13 若者雇用促進法 34
14 高年齢者雇用安定法 36
15 さまざまな雇用形態 38
16 雇用形態によらない働き方 42

2 仕事と家庭の両立 43

1 ワーク・ライフ・バランス 43
2 育児・介護のための両立支援制度 45
3 治療と就業の両立支援について 51
4 働き方改革 51

3 トラブルと相談 56

1 会社でトラブルにあったとき 56
2 労働トラブル解決のための制度等 62

4 会社を辞めるとき 64

1 退職するとき 64
2 解雇と雇止め 66
3 仕事を辞めた後の手続き 69

5 仕事を探すとき 73

1 就職に関する相談窓口 73

6 雇用・労働関係機関お問い合わせ先一覧 78

1 労働法とは

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

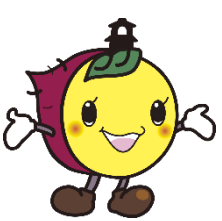
従業員（労働者）と会社（使用者）は対等の立場に立つという「労使対等の原則」があり、働く上での条件は労働者と使用者が合意の上で労働契約を結ぶこととなっています。しかし、個別の労働者と使用者との関係では、労働者の立場の方が弱いのが現実です。

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

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

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

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



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

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

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

また、「労働法」には含まれませんが、働く人に関係する次のような法律もあります。

フリーランス法 ※特定受託事業者に係る取引の適性化等に関する法律	特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の規定を定める。
国民年金法	国民の老齢、障害又は死亡に関し、基礎的な年金給付を行うことにより、生活の安定と向上に寄与する規定を定める。

2 労働契約

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

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

労働契約の締結に際し、使用者が労働者に対して労働条件を記載した文書を労働条件通知書といいます。労働条件通知書をもらったら、法律どおりになっているか、実際に働いてからの労働条件と違っていないか確認しましょう。

必ず書面に明示する6項目

① 労働契約の期間
② 期間の定めがある契約の更新について(パート・アルバイトの方など)
・更新の有無、更新する場合の判断基準
・更新回数の上限や通算契約期間の制限がある場合はその内容
・期間の定めがある契約の更新時においては、無期転換申込機会(通算契約期間が5年を超えると、期間の定めがない契約(無期労働契約)への転換申込権が発生すること)の明示・無期労働契約に転換後の労働条件の明示
③ 勤務場所と仕事内容及びその変更の範囲
④ 就業時間、残業の有無、休憩・休日・休暇、交替勤務
⑤ 賃金の決定、計算・支払方法・締切と支払時期、昇給の有無
⑥ 退職(解雇の事由を含む)

定めがある場合は必ず書面に記載する項目

❶退職金　❷賞与
❸食費や作業用品等の負担　❹安全・衛生に関する事項
❺職業訓練　❻災害補償・業務外の傷病扶助
❼表彰・制裁　❽休職

パートタイム労働者の場合は、必ず書面に明示する6項目に加え、①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無 ④雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口、の4項目を明示することが義務付けられています。令和8年10月からは、新たに「待遇の相違の内容、理由等に関する説明を求めることができる旨」の明示が必要になりました。

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

◆ 労働契約の禁止事項

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

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

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

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

◆ 採用内定の取扱い

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

就職活動における採用内定は、「始期付解約権留保付労働契約」という一種の労働契約とされています。“始期付”とは就業開始日を労働条件に付加すること

（新卒の場合は卒業後の4月1日からとすることが多い）、“解約権留保付”とは就業開始日までの間、企業が解約する権利を保留することです。

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

不当な内定取消しを告げられたら、最寄りの総合労働相談コーナー（P56）やハローワークに相談してみてください。

◆ オワハラ（就職活動終われハラスメント）

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

➢ 相談先　P56参照

その質問は必要？公正な採用面接のポイント

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

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

厚生労働省　公正採用選考特設サイト　検索

3 就業規則

就業規則は、会社が労働条件の詳細と職場で守るべきルールを定めたものです。

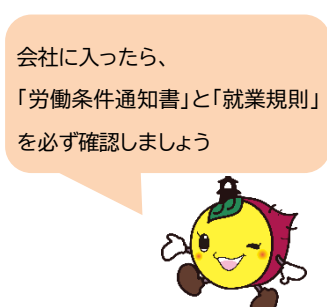
常時10人以上の労働者（正社員に限らずパートなども含む）を雇っている会社は、必ず就業規則を定めて労働基準監督署に届出をしなければなりません（労働基準法第89条）。常時10人未満の労働者を雇用する会社でも、トラブルを防ぐために作成しておくことが望ましいとされています。

就業規則に必ず記載しなければならない事項

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

定めた場合に記載しなければならない事項

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



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

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

4 賃金

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

賃金支払の5原則

① **通貨払いの原則**（現金で払うこと・現物給与の禁止）
※労働者の同意があれば、本人名義口座等への振込みが可能
② **直接払いの原則**（本人に払うこと・ピンハネ防止）
③ **全額払いの原則**（一括で払うこと）
※住民税・所得税や社会保険料など法令に定めのある場合や貸付金の月返済金・団体生命保険料の控除など賃金の一部控除に関する労使協定がある場合は天引き可
④ **毎月1回以上定期払いの原則（月1回以上支払うこと）**
⑤ **一定期日払いの原則**（決まった日に払うこと）
※④⑤については、臨時の賃金や賞与（ボーナス）は例外

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

◆ 最低賃金（最低賃金法）

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

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

埼玉県の地域別最低賃金は 1,196 円です
（令和8年10月1日発効）

厚生労働省　必ずチェック最低賃金　検索



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

最低賃金のチェック方法

時間給の場合：時間給　≧　最低賃金額（時間額）
日給の場合：日給÷1日の所定労働時間≧最低賃金額（時間額）
※特定（産業・職業別）最低賃金で日額が定められている場合
日給　≧　最低賃金額（日額）
月給の場合：月給÷1か月平均所定労働時間≧最低賃金額（時間額）

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

➢ 問い合わせ先　P78　埼玉労働局賃金室
P78　川越労働基準監督署

賃金のデジタル払いが可能に

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

※厚生労働大臣が指定した資金移動業者（●●Pay など）のみです。
指定資金移動業者一覧は厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

5 労働時間と休憩時間

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

法定労働時間

・1日につき8時間以内
・1週間につき40時間以内
【特例】
物品販売業、理容業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち、常時使用される労働者が10人未満の場合、1 週間につき44時間以内

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

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

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

◆ 法定労働時間の例外

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

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

変形労働時間制では、労働時間を弾力化することで業務の効率をよくする反面、労働者にとっては、生活が不規則になりやすく、変形労働時間制でなければ

受け取れるはずの時間外手当が受け取れないなどの問題点もあります。そこで、導入にあたっては、1日あたり、1週間あたりの労働時間の上限が細かく定められており、就業規則や労使協定で定めるなどの要件を満たす必要があります。

◆ 休憩時間

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

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

この休憩時間は、労働者が自由に利用できることが保障されているものです。昼休み中に電話や来客の対応を命じられている場合は、たとえ電話や来客がなくても労働時間となり、別途休憩時間を設ける必要があります。ただし、運送業、旅客業（列車乗務員等）、郵便事業（配達人等）などについては適用されず、別途休憩時間を設ける必要はありません。なお、運送業の車両運転手については、労働基準法とは別に、連続運転時間が4時間を超えた場合には、運転の中断（原則として休憩）が必要とされています（改善基準告示）。

タイムカードによる勤務管理

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

6 休日と休暇

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

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

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

◆ 年次有給休暇(年休)

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

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

この2つの要件を満たせば10日の年休が取得できます。その後、勤務1年ごとに日数が増え、最大20日取得できます。年間で余った年休は翌年にのみ繰り越すこともできます。その他にも、週3日勤務のパートとして就職して、途中で正社員になった場合は、基準日(入社から6か月経過後)に正社員であれば10日が付与されます。また、入社から6か月目に10日が付与され、翌年の出勤率が8割未満で有給が付与されなくても、勤務年数はカウントされて、その翌年には就職から2.5年目の12日が有給として付与されます。(次の表のとおり)

勤務年数と年次有給休暇日数

＜正社員＞

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

パートやアルバイトなどの短時間労働者(週30時間未満)でも、労働日数に応じて年休を取ることができます。なお、週4日以下の勤務であったとしても、週の所定労働時間が30時間以上であれば、正社員と同じだけ有給休暇が付与されます。

＜パートやアルバイトなどの短時間労働者(週30時間未満)＞

所定労働日数		勤続年数						
週	年間	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

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

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

年次有給休暇を10日以上付与される労働者について、付与日から1年以内に5日の年次有給休暇を取得させることが、企業に義務付けられました。時季指定に当たっては、使用者は労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。(平成31年4月1日～)

計画的付与(計画年休)って知っていますか？

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

全体的に見ると、年休の取得率は65%程度です。

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

7 残業・休日出勤と割増賃金

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

しかし、会社が一方的に労働者に残業を命じることができるわけではありません。

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

協定により延長できる労働時間は、原則として月45時間、年360時間であり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間以内、単月100時間未満(休日労働を含む)、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)を超えることはできません。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。これらに違反した場合には、罰則の対象となります。

◆ 割増賃金

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

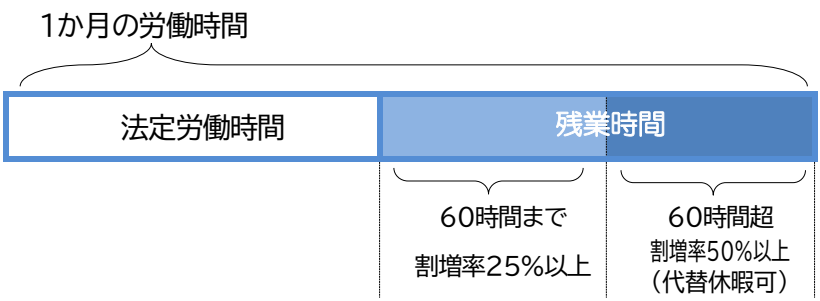
	説 明	割増率
時間外労働	法定労働時間を超えて働いた場合	25%以上
	時間外労働が月60時間を超えた場合※	50%以上
休日労働	法定休日に働いた場合	35%以上
深夜労働	夜10時～朝5時に働いた場合 時間外労働・休日労働の場合は加算	25%以上

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

※1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金

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

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



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

振替休日と代休

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

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

同じ「休日」でもこのような違いがありますので注意しましょう。

◆ 賃金不払残業(サービス残業)の解消

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

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

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

①「労働時間適正把握ガイドライン」※の順守

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

②職場風土の改革

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

③適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

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

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

(固定残業代制については、P60を参照)

8 安全で快適な職場環境のために

労働安全衛生法は、会社に対して、仕事が原因となって労働者が事故に遭ったり、病気になったりしないように措置する義務を定めるとともに、労働者に対しては、労働災害を防止するために必要な事項を守り、会社が行う措置に協力するように定めています。 例えば、会社は、労働者を雇い入れる際とその後、年1回、医師による健康診断(このほか、6か月に1回、有害な業務をしている労働者への健康診断もあり)を行わなければならず、労働者はその健康診断を受ける必要があります。

また、最近では仕事上のストレスによるメンタルヘルス不調も大きな問題となっており、会社は、労働者に対して、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを行わなければなりません(現在、努力義務である労働者数50人未満の事業場についても、令和10年4月から義務化)。 労働安全衛生法に基づく健康診断・ストレスチェックは、正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトであっても、次の2点を満たす場合は対象になります。

①期間の定めのない契約により使用されていること(期間の定めのある契約により使用される場合は、1年以上使用されることが予定されていること、又は更新により1年以上使用されていること)

②1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること

◆ 熱中症対策の強化(令和7年6月1日施行)

職場における熱中症による労働災害は、近年の気候変動の影響から、ここ数年は増加傾向にあり、特に、死亡災害については、令和4年から3年連続で30人以上となっていました。このため、熱中症の重症化を防止し、死亡災害に至らせないよう、熱中症による健康障害の疑いがある者の早期発見や重篤化を防ぐために事業者が講ずべき措置等について、新たな規定が設けられました。事業者は、熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、作業場ごとに、当該作業からの離脱、身体冷却、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容や手順を定め、労働者に対し、周知させなければならないことが義務化されました。

◆ 高年齢労働者の安全衛生対策について

労働災害による休業4日以上の死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合は、近年増加傾向にあります。高齢者の就労が一層進むと予測される中、高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現が求められています。

このようなことを受け、労働安全衛生法の改正が行われ、高年齢労働者の労働災害防止対策を講じることが事業者の努力義務となりました。

これに伴い、高年齢者の労働災害防止のために必要な事項を定めた「高年齢者の労働災害防止のための指針」（エイジフレンドリー指針）が策定され、令和8年4月から適用されています。

この指針では、高年齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置として、①安全衛生管理体制の確立等、②職場環境の改善、③高年齢者の健康や体力の状況の把握、④高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応、⑤安全衛生教育の5つを示しています。

これらの措置について、各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用しながら、高年齢者の労働災害防止対策に積極的に取り組むことが必要とされています。

◆ 治療と仕事の両立支援の推進

令和8年4月から、職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました（詳しくは P51を参照）。

9 公的保険制度(労働保険・社会保険)

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

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

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

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

※現在は、週20時間以上働き、従業員数51人以上の企業に勤める短時間労働者が社会保険(厚生年金・健康保険)の適用対象となっていますが、令和7年から令和17年にかけて企業規模要件を段階的に引き下げ、令和9年に36人以上、令和11年に21人以上、令和14年に11人以上、令和17年に撤廃するとともに、賃金要件も撤廃して、週20時間以上働くすべての労働者の社会保険加入が予定されています。(P22からP25参照)
詳しくは最寄りの年金事務所などにお問い合わせください。

◆ 労働者災害補償保険(労災保険)

加入事業所 労働者を雇用するすべての事業所

加入労働者 すべての労働者(パート・アルバイトを含む)

保険料 会社が全額負担

仕事中のケガや、仕事によって病気になってしまったときには、労災保険が適用されます。

労災保険は健康保険よりも補償内容が手厚く、治療費は原則として無料で、仕事を休まなければならなくなったときには休業補償が受けられます。

労災で補償が受けられる災害には、業務災害と通勤災害があります。

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

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

労災保険は労働者を1人でも雇っていたら必ず入らなくてはなりません。万一会社がきちんと加入手続きをしていなかったとしても、労働基準監督署に訴えればさかのぼって適用され、労働者災害補償保険（労災保険）の補償を受けることができます。また、労働者以外の方のうち、業務の実態や災害の発生状況から見て、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる方に、一定の要件の下で労災保険に加入することを認めている特別加入制度があります。特別加入できる方の範囲は、中小事業主等・一人親方等・特定作業従事者・海外派遣者の4種に大別されますが、対象者は徐々に広がっており、令和6年11月1日からは企業等から業務委託を受けているフリーランスの方についても業種・職種を問わず、「特定フリーランス事業」として特別加入することができるようになりました。

※フリーランスについて、詳しくはP42をご参照ください。

➢ 問い合わせ先　P78 川越労働基準監督署

◆ 雇用保険

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

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

保険料　会社と労働者が一定の割合で負担

主に労働者が失業したときに、次の仕事が見つかるまでの生活の安定のため、一定期

間失業等給付を行う制度です。失業した場合の失業給付(基本手当)のほか、育児・介護休業を取得したときにも給付を受けられます。

以前は1年以上雇用の見込みがないと雇用保険が適用されませんでしたが、短時間労働者や派遣労働者の増加に対応して対象が拡大され、現在は31日以上の雇用見込みがあれば適用されることになっています。 ※「仕事を辞めた後の手続き(P69)」もご参照ください。

➢ 問い合わせ先　P74 ハローワーク川越

※雇用保険マルチジョブホルダー制度は P37をご参照ください。

◆ 厚生年金保険

加入事業所　すべての法人事業所及び法定17業種(製造業、運送業など)に該当する常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所(5人未満の労働者を雇用する個人事業所は任意適用)

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

※従業員数51人以上(令和9年10月からは、厚生年金保険の被保険者数が36人以上。企業規模要件は、段階的に縮小・撤廃されます)の会社で、次の条件をすべて満たすパート・アルバイトの方は新たな加入対象となります。

①週の所定労働時間が20時間以上　②2か月を超える雇用の見込みがある

③学生ではない

※月額賃金が8.8万円以上の要件は、令和8年10月に撤廃されました。

保険料　会社と労働者が半分ずつ負担

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

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

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

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

れます。

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

➢ 問い合わせ先　P78 川越年金事務所

◆ 健康保険

加入事業所　すべての法人事業所及び法定17業種(製造業、運送業など)に該当する常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所(5人未満の労働者を雇用する個人事業所は任意適用)

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

※従業員数51人以上(令和9年10月からは、健康保険の被保険者数が36人以上。企業規模要件は、段階的に縮小・撤廃されます)の会社で次の条件をすべて満たすパート・アルバイトの方は、新たな加入対象となります。

①週の所定労働時間が20時間以上　②2か月を超える雇用の見込みがある

③学生ではない

※月額賃金が8.8万円以上の要件は、令和8年10月に撤廃されました。

保険料　会社と労働者が半分ずつ負担

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

※それぞれの年齢層における一部負担(自己負担)割合は、以下のとおりです。

・75歳以上の者は1割(現役並み所得者は3割)

・70歳から74歳までの者は2割(現役並み所得者は3割)

・70歳未満の者は3割

・6歳(義務教育就学前)未満の者は2割

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

＜いわゆる「年収の壁」について＞

厚生年金保険及び健康保険において、会社員の配偶者等で一定の収入がない方は、被扶養者（第3号被保険者）として、社会保険料の負担が発生しません。こうした方の収入が増加して一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整をするケースがあります。その際の収入基準（年収換算で約106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」と呼ばれているものです。

月額賃金が8.8万円以上（「年収106万円の壁」）とする賃金要件は、最低賃金の状況を踏まえ、令和8年10月に撤廃されました。また、従業員数51人以上の企業を対象とする企業規模要件は、令和9年10月から、段階的に縮小・撤廃されることとなります。

＜被扶養者認定の取扱いの変更＞

令和8年4月から、健康保険の被扶養者認定の取扱いが変更されました。

被扶養者の年間収入が給与収入のみであり、労働契約の内容に基づく年間収入が基準額（通常は130万円、配偶者以外の19歳以上23歳未満の方は150万円、60歳以上または一定の障害がある方は180万円）未満である場合には、時間外労働に対する賃金等（残業代など）によって基準額以上になってしまっても、被扶養者認定が取り消されなくなります。手続きの際に、労働条件通知書などの労働契約の内容がわかる書類を添付することが必要になります。

※労働条件通知書などから年間収入が確認できない方や給与以外の収入がある方などには、変更前の取扱いが継続されます。その場合も繁忙期など一時的な事情によって収入が増加したときは、事業主の証明によって連続2回（2年）まで扶養に入り続けることができます。

＜保険料調整制度＞

令和8年10月から、短時間労働者への社会保険適用拡大に合わせて保険料調整制度が始まりました。

対象となる事業所の事業主が保険料調整制度を利用した場合、被保険者の保険料を一時的に負担することにより、対象となる被保険者の健康保険・厚生年金保険の保険料負担を通算3年間軽減することができます。この場合、被保険者が将来受け取る年金額に影響はありません。

➢　問い合わせ先　会社が加入する健康保険組合

P78　全国健康保険協会埼玉支部（給付）

P78　川越年金事務所（加入）

住民登録のある市町村の国民健康保険担当課

社会保険料の決まり方

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

社会保険料を納めることで、自分の老後、病気、ケガなどに備えているのです。

10 労働組合の役割

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

労働三権

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

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

◆ 労働協約

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

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

11 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」という名称で、国連の女子差別撤廃条約を批准するために昭和61年に施行され、その後数回の改正を経て現在に至っています。主なポイントは、以下のとおりです。

① **雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止**
② **間接差別の禁止**
　身長・体重・体力や転勤を昇進の要件にするなど、実質的に一方の性別に対して不利益になるおそれがあるような条件は、合理的理由がなければ禁止されています。
③ **婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等**
　妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等を理由とした、事業主が行う解雇・減給・不利益な配置転換等の不利益取扱いを禁止。原則として、上記の事由終了から1年以内に行われた解雇は、無効とされます。
④ **セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策**
⑤ **母性健康管理措置**

◆ セクシュアルハラスメント（セクハラ）

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

平成9年に男女雇用機会均等法にセクハラ対策が明文化されて以来、これまで幾度もの改正を重ね、対策の実効性の向上が図られてきました。令和2年には、労働施策総合推進法の改正によって職場におけるパワーハラスメント対策が義務化されたことに伴い、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法でもハラスメント防止対策の強化が図られ、男女雇用機会均等法では以下の内容が盛り込まれ

ました。

① セクハラに関する国、事業主、労働者の責務を明記する

② セクハラに関して相談した労働者に対して、事業主が不利益な取扱いを行うことを禁止する

③ 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合、他社が行う事実確認等への協力を求められた場合に応じるよう努める

④ セクハラの調停制度について、紛争調整委員会が必要性を認めた場合には、職場の同僚等にも参考人として出頭を求め、意見聴取が行えるよう対象を拡大する

※①、②、④については、育児・介護休業法と労働施策総合推進法でも同時に、マタニティハラスメントとパワーハラスメントについて、同様のハラスメント防止対策強化の規定が置かれました。

◆ 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

令和8年10月からセクハラ対策が強化され、すべての事業主に、労働者だけでなく求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ参加者など）に対してもセクハラの防止措置をとることが義務付けられました。求職者等に対するセクハラの防止のために、事業主は次の措置を講じなければなりません。

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し労働者に周知・啓発する、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し労働者及び求職者等に周知・啓発するなど）
- 相談体制の整備（相談窓口をあらかじめ定め求職者に周知する、相談窓口担当者が適切に対応できるようにする）
- 事後の迅速かつ適切な対応（被害者に対する配慮のための措置を行う、行為者に対する措置を適正に行う、再発防止に向けた措置を講ずるなど）
- そのほか併せて講ずべき措置（相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ労働者及び求職者等に周知するなど）

職場や求職活動、インターンシップでトラブルにあったら…
- はっきり嫌と言う（相手側が嫌がられていることに気づいていない場合も）
- 相談する（会社の窓口や労働局へ）
- 証拠を保管する（写真や録音など）
- 記録に残す（発生日や状況を書き留めた日記などでも証拠になります）



仕事をしていて、性別によって待遇や昇進に差がある、これってセクハラ？と感じたら、すぐに相談することをお勧めします。会社内で相談しにくい場合は、公共機関の相談窓口をご利用ください。

➢ 問い合わせ先　P57　埼玉労働局雇用環境・均等部

◆ マタニティハラスメント（マタハラ）

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

平成28年8月には、事業主が職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して、雇用管理上講ずべき措置についての指針等が定められ、平成29年1月から事業主はこの指針に従い、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を適切に講じなければならないこととなりました。令和2年6月（中小企業では令和4年4月）からは、セクハラ、パワハラとともにハラスメント防止対策の強化が図られ、P30①、②、④と同様の内容の改正が行われました。

➢ 問い合わせ先　P57　埼玉労働局雇用環境・均等部

（パワハラについてはP58、オワハラについてはP9を参照）

12 障害者雇用促進法

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

現行法では、事業主に次のような責務を課しています。

① **障害者の雇用義務(特例あり)**
事業主に対し、従業員の人数に応じて一定の人数の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用を義務付け

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

③ **雇用分野での障害者差別の禁止**
雇用に関するあらゆる局面で障害を理由とする差別的取扱いを禁止

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

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

◆ 障害者雇用率制度

障害者雇用促進法では、従業員37.5人以上(令和8年7月以降)を使用する会社に対して、雇用する労働者に占める身体障害者、知的障害者、精神障害者の割合が法定雇用率以上になるよう義務付けています。

各区分における法定雇用率は、次のとおりです。

民間企業 …2.7%
国、地方公共団体等 …3.0%
都道府県等の教育委員会 …2.9%

※障害者雇用促進法に基づき、常時雇用する労働者が100人を超える事業主で、上記の法定雇用率を未達成の場合には、障害者雇用納付金の納付義務が生じます。一方、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主には、障害者雇用調整金や報奨金、在宅就業障害者特例調整金等の支給制度が設けられています。

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

※現在では、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者についても、障害者雇用率の算定基礎に含めることが可能となっています。この見直しは令和6年4月から適用され、見直し前は週20時間以上の労働が可能な障害者のみが算定対象とされていましたが、短時間就労が可能な障害者の雇用機会の拡大を目的として導入されました。

ダイバーシティへの取組

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

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

13 若者雇用促進法

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

◆ 適切な職業選択の支援、円滑な就職実現等に向けた取組の促進

1. 青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）

この法律では、以下について定められています。

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

② **適切な職業選択のための取組促進**

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

・労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワーク新卒者向け求人の不受理

・優良な中小企業の認定制度の創設

③ **職業能力の開発・向上及び自立の促進**

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

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

2. 職業安定法の一部改正

平成27年、ハローワークが学校と連携して職業指導などを行う対象に、「中退者」が追加されました。また、令和4年、求職者が安心して求職活動を行える環境を設備し、マッチング機能の質を向上させることを目的として、求人企業、職業

紹介事業者等に対して、求人等に関する情報の的確な表示を義務化するなどの改正が行われました。

◆ 職業能力の開発・向上の支援

3. 職業能力開発促進法の一部改正

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

② キャリアコンサルタント登録制の導入（平成28年4月1日施行）

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

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

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

上記のほか、令和4年には、デジタル化等の急速な進展、非正規労働者のキャリアアップ、ミドル・シニア層の学び直しの必要性の高まり、また、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応するため、次の改正が行われました。

●キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定の整備

●職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により、効果的な人材育成につなげるための協議会の仕組みの追加

若者雇用促進法制定の背景

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

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

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

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

14 高年齢者雇用安定法

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

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

① 70歳までの定年引上げ
② 定年制の廃止
③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
・事業主が自ら実施する社会貢献事業
・事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業（※）
※高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。

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

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

◆ 求職活動支援書の作成

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

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

◆ 雇用保険マルチジョブホルダー制度

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

・複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
・2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

15 さまざまな雇用形態

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

◆ 正社員と非正規社員

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

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

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

雇用形態によるメリット・デメリット

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

※各雇用形態の主な傾向であり、当てはまらない場合もあります。

◆ パートタイム労働者（短時間労働者）

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

◆ 契約社員

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

◆ 派遣社員

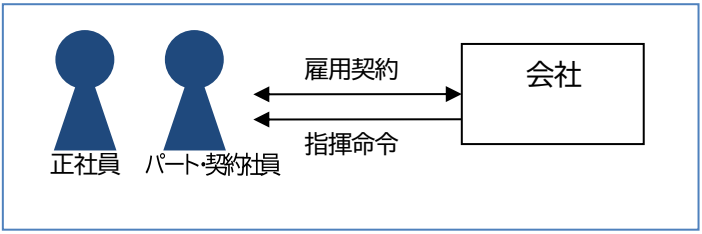
人材派遣会社（派遣元）と雇用契約を結び、派遣先の企業で働く労働者のことを指します。正社員やパート、契約社員は会社に直接雇用され、労働者と会社の2者間の関係になりますが、派遣労働者として働く場合、実際に働いている会社と雇用契約を結ぶわけではありません。労働者（派遣社員）、派遣会社（雇い主）、派遣先（実際の勤務先）の3者間の関係となります。

スポットワーク

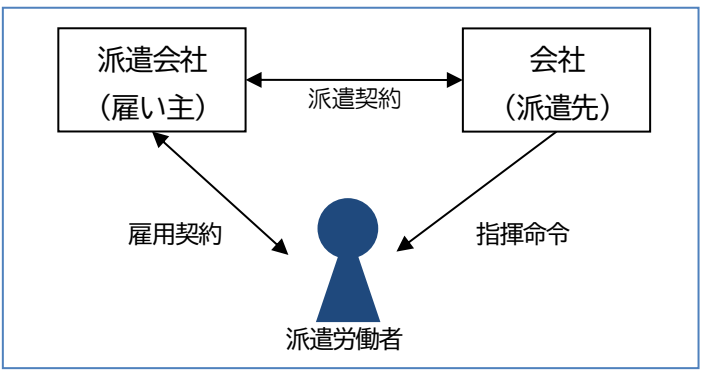
スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。

面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられています。短期・単発だからといって法律上の扱いが軽くなるわけではなく、スポットワークでも通常の労働者と同様に、労働法が適用されます。したがって、会社の都合で休業とする場合や早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条により会社は休業手当を支払う必要があります。もちろん、労災保険も適用されます。

会社に直接雇用される場合



派遣社員の場合



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

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

◆ 労働者派遣法の改正

平成24年の改正を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため労働者派遣法が改正され、平成27年9月30日から施行されています。また、働き方改革に伴う改正も行われました（詳細は P55を参照）。

労働者派遣法改正の主なポイント

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

◆ 有期労働契約のルール

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

労働契約法改正の主なポイント

① **無期労働契約への転換**
有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる。

② **「雇止め法理」の法定化**
有期労働契約が繰り返し更新され、事実上無期労働契約と変わらない場合、使用者による雇止めを認めない。
※最高裁判例で確立したルールを条文化

③ **不合理な労働条件の禁止**
有期契約労働者と無期契約労働者の間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止する。

16 雇用形態によらない働き方

◆ フリーランス

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

※個人、法人ともに従業員を使用していないことが必要です。

◆ フリーランス法（令和6年11月施行）

令和6年11月からフリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、「特定受託事業者に係る取引の適性化等に関する法律」（フリーランス法）が施行されました。この法律は、次の①②を図ることを目的にしています。

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

◆ 主な内容

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

※発注事業者の要件によって、規制される内容は異なります。

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

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

フリーランス・トラブル110番　検索

1 ワーク・ライフ・バランス

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

◆ なぜ今、仕事と生活の調和なのか

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

共働き家庭が増える一方で、育児・家事は女性といった役割分担意識にはあまり変化がなく、子育て支援の社会的基盤の整備も十分ではありません。仕事と育児の両立の難しさから、出産を機に仕事を辞めざるを得ない場合が多くあります。また、治療と仕事の両立に関しても、働く高齢者の増加により、通院しながら働く人も増えてきています（令和8年4月からは、病気を抱える労働者に対する治療と就業の両立支援がすべての事業主の努力義務とされています）（詳細はP51を参照）。

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

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

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

川越市キャリア＆ライフサポーター共同宣言　検索

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

川越市　多様な働き方実践企業　検索

（埼玉県が認定している「多様な働き方実践企業」）

2 育児・介護のための両立支援制度

働く男女がともに子育てや介護をしながら働き続けることができるよう、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で両立支援のための制度が定められています。

法定以上の支援制度を設けている会社もあります。就業規則で確認しましょう。

◆ 妊産婦の母性保護規定（女性のみ適用）

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

＜労働基準法における母性保護規定＞

① **産前休暇**…出産予定日の6週間前から休暇を取得できる
② **産後休暇**…原則産後8週間は就業させることを禁止
③ **軽易業務転換**…請求により他の軽易な業務に転換できる
④ **就業制限**…重量物を扱う等妊産婦に有害な業務を禁止
⑤ **時間外労働・休日労働・深夜業の制限**
⑥ **育児時間**…1日2回、各最低30分、保育所への送迎など育児に必要な時間を請求できる

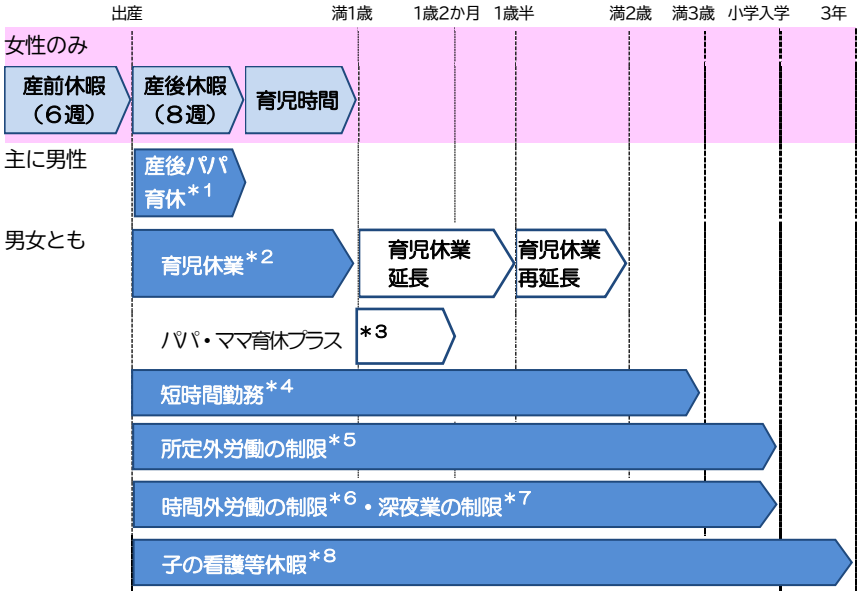
＜男女雇用機会均等法における母性保護規定＞

① 保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保
② 上記の指導事項を守るための必要な措置（勤務時間の変更、勤務の軽減等）

◆ 育児のための制度

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

現在、法律で定められている両立支援制度の概要は、次ページのとおりです。



＜育児・介護休業法における仕事と育児の両立支援制度＞

＊1 **産後パパ育休**…子どもの出生後8週間以内に4週間（28日間）まで、2回に分けて取得できる

＊2 **育児休業**…子どもが1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）まで取得でき、保育所等の利用を希望しているが入所できないなどの場合は、最長で2歳に達する日まで延長できる

＊3 **パパ・ママ育休プラス**…夫婦がともに育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合には、子どもが1歳2か月に達する日（1歳2か月の誕生日の前日）まで延長できる（ただし、両親の育休取得可能日数（それぞれ1年間。女性の場合、産後休暇を含む）は変わらず）

＊4 **短時間勤務**…所定労働時間を1日6時間に短縮して働くことができる（3歳未満）

＊5 **所定外労働の制限**…残業をしないことができる（3歳未満⇒小学校就学前）。

＊6 **時間外労働の制限**…残業を月24時間、年150時間までに限ることができる（小学校就学前）

＊7 **深夜業の制限**…深夜に就業をしないことができる（小学校就学前）

＊8 **子の看護等休暇**…子の病気、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式のため、年5日（子が2人以上の場合は10日）の休暇（小学校就学前⇒小学校３年生修了まで）、時間単位で取得できる

※ □は、令和7年4月1日から新たに内容が追加され、又は内容が下線から変更されました。また、3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されています。

◆ 育児・介護休業法等の改正

前ページに記載のとおり、「所定外労働の制限」と「子の看護等休暇」については、令和7年4月1日から新たに内容が追加され、又は内容が変更されましたが、これは、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法が改正されたことによるものです（令和6年5月31日公布）。

主な改正点をあらためて示すと、次のとおりです。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化

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

・事業主は、①～⑤の措置の中から2つ以上を選択して導入する必要があります。

① 始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤制度）
② テレワーク等（月10日以上、原則時間単位で利用可能）
③ 保育施設の設置運営等
④ 養育両立支援休暇（就業しつつ、子を養育することを容易にするための休暇、年10日以上、原則時間単位で利用可能）
⑤ 短時間勤務制度

・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。 **（令和7年10月1日施行）**

2. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

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

3. 育児のためのテレワークの導入の努力義務化

・3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

（令和7年4月1日施行）

4. 子の看護休暇の見直し

・名称が「子の看護等休暇」になりました。

・対象となる子の範囲が「小学校3年生修了まで」に延長されました。

・取得事由に「学級閉鎖」や「入園式・入学式・卒園式」が追加されました。

（令和7年4月1日施行）

5. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

・妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務付けられました。

（令和7年10月1日施行）

6. 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

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

両立支援のひろば　検索

◆ 介護のための制度

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

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

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

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

① 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
② 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供
③ 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
④ 介護期の働き方について、要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務

◆ 出産・育児と介護の経済支援

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

①出産一時金（健康保険）

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

※産科医療補償制度未加入の医療機関等で出産した場合は、1児につき48万8千円

②出産手当金（健康保険） ※国民健康保険は支給なし

被保険者の産休中に給料の約3分の2を支給

③育児・介護休業給付（雇用保険） ※受給には一定の雇用保険加入期間等の要件あり

雇用保険の被保険者が育児休業又は介護休業を取得した場合、次のとおり支給

●育児休業給付

・育児休業開始から180日目まで：休業前賃金の67%相当額

・181日目以降（最長で、子が1歳（一定の要件を満たした場合は、1歳6か月又は2歳）となった日の前日まで）：休業前賃金の50%相当額

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

※令和7年4月から、新たに出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金が創設されています。

●介護休業給付

・介護休業期間中：休業前賃金の67%相当額

④産前・産後、育児休業等期間中の社会保険料免除

休業中の社会保険料（健康保険・厚生年金）が免除（※）

⑤育児休業期間中の住民税の徴収猶予

休業中に納税が困難な場合、1年まで猶予（職場復帰後に納税）

※国民年金保険料の育児免除制度（令和8年10月施行）

育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、子を養育する国民年金第１号被保険者（アルバイト・自営業者・農業者・無職の方など）について、その子が１歳になるまでの期間に係る国民年金保険料の納付が免除される制度が令和8年10月から新たに始まります。子を育てている方（実父母・養父母）は、届出することで、所得に関係なく国民年金保険料の納付が免除されます。また、納付が免除された期間は、保険料を納付したものとして老齢基礎年金の受給額に反映されます。

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

◆ 不利益取扱いの禁止・防止措置義務

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

➢問い合わせ先　P57　埼玉労働局雇用環境・均等部

3 治療と就業の両立支援について

労働施策総合推進法の改正により、令和8年4月から、職場における治療と就業の両立支援の取組が事業主の努力義務になりました。事業主は、治療と就業の両立支援指針（厚生労働省告示）を踏まえ、職場の環境整備や必要な両立支援の措置を講じることが求められます。指針の対象労働者は、すべての労働者（雇用形態にかかわらない）であり、また、その対象疾病は反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（負傷を含む）です。両立支援を行うための職場の環境整備の内容には、次のものがあります。

① 事業主の方針表明
② 研修等を通じた意識啓発
③ 相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備
④ 社内制度（休暇制度・勤務制度）の整備

4 働き方改革

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

Ⅰ長時間労働の是正

1. 時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限は、原則として月45時間・年間360時間とし、特別な事情がある場合でも年間720時間、休日労働を含め月100時間未満・複数月平均80時間を限度に設定する必要があります。（P17参照）

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

2. 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

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

3. 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

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

4. 労働時間の状況把握の実効性確保

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

Ⅱ多様で柔軟な働き方の実現等

1. フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制は、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。この一定の期間を清算期間といい、清算期間の間で総労働時間(所定労働時間)に達するように調整して働くことができます。清算期間の上限が「1か月」から「3か月」に延長され、より柔軟な働き方が可能となりました。

2. 高度プロフェッショナル制度の新設

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

3.勤務間インターバル制度の普及促進

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

副業・兼業について

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

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

Ⅲ雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

◆「パートタイム労働法」の「パートタイム・有期雇用労働法」への改正

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

1. 不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金）

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

禁止される「不合理な待遇差（待遇差の考え方）」には以下の2つがあります。

・不合理な待遇差の禁止（均衡待遇）

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

・差別的取扱いの禁止（均等待遇）

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

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

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

3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続の整備

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

◆ パートタイム・有期雇用労働者に関するルールの改正（令和8年10月施行）

① 「パートタイム・有期雇用労働法施行規則」の改正

雇入れ時の労働条件明示事項が追加され、現行の明示事項（昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口）に加え、新たに「待遇の相違の内容、理由等に関する説明を求めることができる旨」の明示が必要となりました。

② 「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」の改正

同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間でどのような待遇差が不合理なのか、考え方や具体例などを示す「同一労働同一賃金ガイドラ

イン」が改正され、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、福利厚生施設、病気休職、夏季冬季休暇、褒賞の記載が新たに追加されました。

③ **「雇用管理指針(事業主が講ずべき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措置等についての指針)」の改正**

事業主が講ずるべきパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置として、法律に定める待遇差の説明義務に対応するに当たっての説明方法などの事項が明確化されました。

◆ 労働者派遣法の改正

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

➢ 問い合わせ先　P57　埼玉労働局雇用環境・均等部

1 会社でトラブルにあったとき

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

◆ 労働条件、募集・採用、解雇、賃金不払いなどの労働相談

川越市の労働相談 面 談

川越市脇田本町 8-1 U_PLACE3 階
川越市民サービスステーション内相談室
申込み:雇用支援課 ☎049-238-6702(要予約)
第1火曜日 16:30～17:30／17:45～18:45(各回1人)
第3火曜日 16:30～17:30／17:45～18:45(各回1人)
※休日の際には変更あり

埼玉県労働相談センター 電 話 面 談

さいたま市浦和区高砂 3-15-1 第二庁舎1階 ☎048-830-4522
＜電話相談＞ 月～金曜日 9:00～16:30(受付時間)
＜面接相談＞ 月～金曜日 9:00～16:00(受付時間)
※弁護士による労働相談(面談・要予約)も実施

川越総合労働相談コーナー(川越労働基準監督署)電 話 面 談

川越市豊田本 1-19-8 川越合同庁舎 2 階 ☎049-210-9334
月～金曜日 9:00～16:30

労働条件相談ほっとライン 電 話 夜 間 土・日曜・祝日

☎0120-811-610
月～金曜日 17:00～22:00 土曜日・日曜日・祝日 9:00～21:00

法テラス川越 電 話 面 談
川越市脇田本町 10-10 KJビル3階 ☎0570-078313
月～金曜日 9:00～17:00 ☎050-3383-5377(IP 電話)
＜情報提供受付＞月～金曜日 9:00～12:00,13:00～16:00

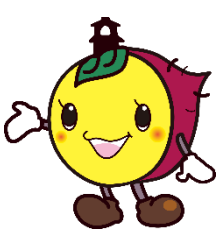
◆ **職場でのいじめ、ハラスメント、メンタルヘルスなどの相談**

埼玉県労働相談センター 面 談
さいたま市浦和区高砂 3-15-1 第二庁舎1階 ☎048-830-4522
＜働く人のメンタルヘルス相談＞月～木曜日(要予約)

◆ **職場での性差別、セクハラ、妊娠・出産、育児、介護、パート就労などの相談**

埼玉労働局雇用環境・均等部 電 話 面 談
さいたま市中央区新都心 11－2 ランド・アクシス・タワー16 階
☎048-600-6269
月～金曜日 8:30～17:15
＜総合労働相談コーナー＞
労使間のトラブルに関し、どこに相談すればよいかわからない場合など労働に関する総合的な相談など
月～金曜日 9:00～17:00
☎048-600-6262

トラブルにあったときのために、労働契約書や就業規則、給料明細書、タイムカードの内容などは取っておきましょう。
手帳に書いた仕事の記録なども証拠になります。
また、1回の相談時間は1時間程度なので、相談前に内容や状況などをまとめておくとよいでしょう。



◆ パワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とされ、以下の3つの要素をすべて含むものをいいます。

①優越的な関係に基づいて行われること

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

②業務上必要な範囲を超えて行われること

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

③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること又は就業環境を害すること

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

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

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

（オワハラについては P9、セクハラについては P29、マタハラについては P31を参照）

◆ カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメント(カスハラ)とは、職場において行われる、①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものをいいます。

※「顧客等」とは、顧客、取引の相手方、施設(学校、病院、福祉施設等)の利用者などをいいます。

※「社会通念上許容される範囲を超えたもの」とは、契約内容を著しく超えたサービス提供の要求や不当な損害賠償の要求などの言動、ものを投げつけるなどの身体的な攻撃やインターネット上に悪評を投稿することをほのめかすなどの精神的な攻撃などの手段・対応によるものが該当します。

事業主はカスハラを防止するために「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」「相談体制の整備」「事後の迅速かつ適切な対応」「対応の実効性を確保するために必要なカスハラ抑止のための措置」を必ず講じなければなりません。

◆ 法令を遵守しない企業

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

このような企業には、以下のような特徴があります。

① **極端に高い離職率**
就職後3年以内の離職率は平均3割程度のところ、5割を超えるケースもある

② **大量採用**
離職者が多いため、常に人手不足に陥っている

③ **違法な長時間労働と残業代の未払い・シフトの強要**
法定労働時間を超えた労働を強要し、その分の残業代は支払われないことが当たり前になっている。また、アルバイトで働く学生は、勤務時間帯等を強要されることにより、本業である学業に差し支えることもある

④ **パワーハラスメント・モラルハラスメント**
精神的・身体的攻撃等により、退職を迫る。退職したい場合に、損害賠償などの脅し文句で退職を受け付けてもらえないといったケースもある

もし困っていることがある場合には、一人で抱え込まないで、周囲に相談することも必要です。
また、公的機関でも相談を受け付けていますので、活用してください。

- 相談先 P56参照

◆ 固定残業代制

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

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

（賃金不払残業については、P19参照）

◆ みなし管理職（名ばかり管理職）

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

① **職務内容**
労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるか

② **責任と権限**
労働時間等に関する規制を超えて勤務することが求められる重要な職務と責任があるか

③ **勤務態様や賃金等の待遇**
労働時間等の規制になじまないような立場にあり、賃金等の待遇面においては、一般労働者よりも優遇されているか

過労死等を防止するために

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

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

しごとより、いのち　検索

（厚生労働省　過労死等防止に関する特設サイト）

こころの耳　検索

（厚生労働省　働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）

2 労働トラブル解決のための制度等

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

◆ 個別労働紛争解決制度

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

➢ 問い合わせ先 P56 川越総合労働相談コーナー

◆ 労働基準監督署への申告等

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

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

➢ 問い合わせ先 P78 川越労働基準監督署

◆ 埼玉県労働委員会の個別あっせん

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

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

➢ 問い合わせ先 P78 埼玉県労働委員会事務局

◆ 労働審判制度

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

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

➢ 問い合わせ先 P78 さいたま地方裁判所

◆ 少額訴訟

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

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

➢ 問い合わせ先 P78 川越簡易裁判所

◆ 支払督促制度

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

➢ 問い合わせ先 P78 川越簡易裁判所

1 退職するとき

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

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

◆ 合意解約

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

退職の申出から会社が承諾するまでは、撤回が可能です。

◆ 辞職(自己都合退職)

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

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

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

◆ 退職勧奨

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

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

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

◆ 定年退職

労働者が就業規則などで定められた年齢に達したことを理由とする退職です。

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

退職の届出は慎重に

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

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

2 解雇と雇止め

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

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

次のような理由や状況における解雇は、法律で禁止されています。

解雇制限

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

なお、入社前の内定であっても労働契約は成立しており、採用内定取消しには、合理的でやむを得ない理由が必要とされます。(P8参照)

◆ 普通解雇

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

◆ 懲戒解雇

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

普通解雇、懲戒解雇については、就業規則の記載事項をよく確認しましょう。

◆ 整理解雇(リストラ)

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

◆ 有期労働契約の雇止め

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

有期労働契約は、期間満了によって雇用契約が自動終了します。しかし、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続的に雇用されている労働者に対しては、解雇と同様に客観的・合理的な理由が必要になり、契約期間が満了する30日前までに「雇止めの予告」を行うよう求めています(P41参照)。

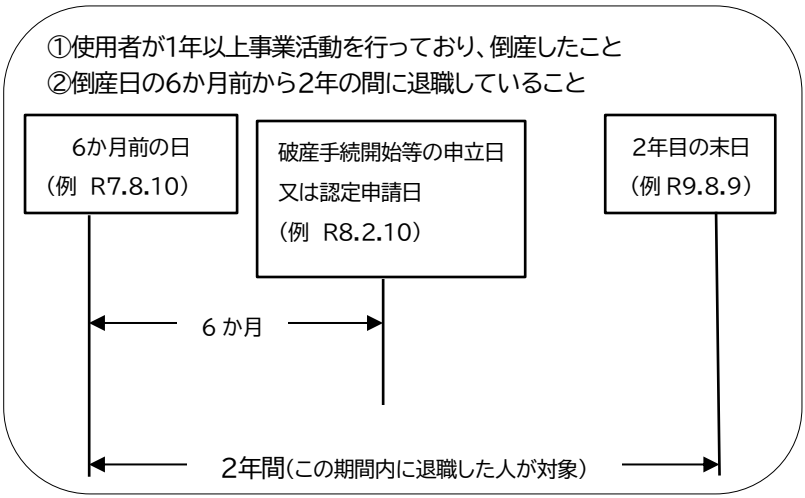
非正規社員は、人員調整のために簡単に解雇できると思われがちですが、①何度も自動的に契約更新していて実質的には無期契約しているのと変わらなかった、又は②有期契約労働者が「次も契約が更新されるだろう」と思うに足る理由があった、のどちらかの場合において、特に納得できる理由もなしに契約更新を行わない「雇止め」は無効ということになります。

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

◆ 会社が倒産したとき

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

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



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

➢ 問い合わせ先 P78 川越労働基準監督署

3 仕事を辞めた後の手続き

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

◆ 退職したときの手続き

離職する会社で行う手続き

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

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

また、仕事を辞めるまでの賃金等については、離職者の請求があれば、会社は退職日から7日以内に支払うことになっています（退職金が支払われる場合は定められた日）。この請求には時効があり、長期間請求しないと支払ってもらえなくなります。賃金は5年間（当分の間3年間）、退職金は5年間で時効により請求権が消滅してしまいますので注意しましょう。

退職時の保険・年金・税金の手続き

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

※年金・健康保険は、本人だけでなく、被扶養者の手続きも必要です。

※資格確認書は、マイナ保険証を利用しない方に、医療機関で健康保険の資格を確認するために使用する書類（カード等）です。加入している健康保険の保険者から交付されます。

◆ 失業給付

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

一般離職者（自己都合・懲戒解雇等）

離職前の2年間に11日以上働いた月が12か月以上あること。令和7年4月1日から、ハローワークに手続きした日から7日間は待期期間、その後原則1か月間は給付制限のため給付は受けられませんが、離職期間中や離職日1年以内に自ら教育訓練を受けた場合は、給付制限が解除されて、待期期間経過後、給付が受けられるようになりました。

※ただし、5年間で3回以上の自己都合離職があった場合には給付制限期間は3か月となります。

会社都合等の離職者（倒産・解雇等）

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

退職した理由や勤続年数によって、給付を受けられる期間等が異なります。実際は会社都合の解雇や退職勧奨に応じた退職なのに、「自己都合退職」とされてしまうと、失業給付受給の際に不利になってしまいますので、会社から「離職票」を受け取ったら離職理由欄を確認し、理由が違う場合には申し立てましょう。

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

➢ 問い合わせ先 P74　ハローワーク川越

◆ 再就職するために

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

再就職に必要な場合は、職業訓練を受けることができます。

- 問い合わせ先 P74　ハローワーク川越

就職に向けたスキルアップ～職業訓練～

「未経験の仕事にチャレンジしたいけど経験が足りない」
「新しいスキルを身に付けたい」
「資格を取って就職につなげたい」

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

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

問い合わせ先　P74　ハローワーク川越

1 就職に関する相談窓口

◆ 川越しごと支援センター

川越市と埼玉労働局が一体的に運営する就労支援の拠点施設です。

川越市脇田本町8-1U_PLACE3階　川越市民サービスステーション内

☎049-238-6700

月～金曜日　10:00～18:15（祝日、年末年始を除く）

しごと相談

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

ハローワーク職業相談・職業紹介

ハローワーク川越の相談員が、職業相談・職業紹介を行います。また、求人情報検索機で、埼玉県はもちろん全国の求人情報を閲覧できます。

※雇用保険、職業訓練等の業務については、ハローワーク川越にお問い合わせください。

セミナー・就職相談会などの開催

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

対象者

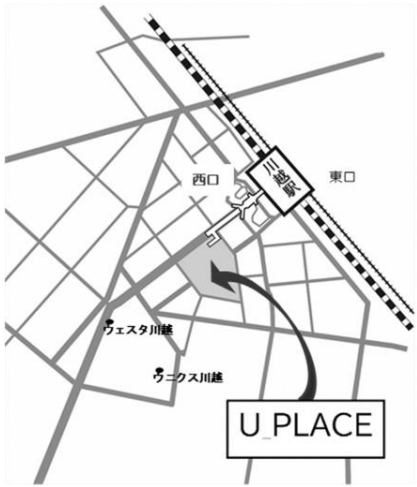
現在、仕事を探している方、これから就職活動を始めようとしている方、転職を考えている方（在職中の方もご利用ください）又はそのご家族

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

川越しごと支援センターのご案内

〇JR 川越線、東武東上線「川越駅」西口
から徒歩約 2 分
〇西武新宿駅「本川越駅」東口
から徒歩 15 分
※公共交通機関をご利用ください。

川越しごと支援センター　検索



※セミナー等の最新情報は、ホームページを
ご確認ください。

◆ ハローワーク川越（川越公共職業安定所）☎049-242-0197

川越市豊田本1-19-8 川越合同庁舎 1 階

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

◆ 連携機関

埼玉県企業人材サポートデスク川越　☎049-265-6310

川越市脇田本町 8-1　U_PLACE3 階

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

かわごえ若者サポートステーション ☎049-293-2562

川越市脇田本町 6-6　石川ビル 4 階

- 就職を目指す 15～49 歳の若者で、在職中・在学中でない方及び「子どもの職業的自立に悩む」保護者を支援

月・火・木・金曜日 9:00～16:30

◆ その他の機関

埼玉しごとセンター ☎048-826-5601

さいたま市南区沼影 1-10-1　ラムザタワー3階

- 埼玉県とハローワークが一体となり、相談から職業紹介まで支援

〇ハローワークコーナー、ミドル世代支援コーナー、わかもの支援窓口、新卒コーナー、マザーズコーナー

月～金曜日 10:00～19:00

〇若者コーナー、就職氷河期コーナー、ミドルコーナー、シニアコーナー

月～金曜日 10:00～19:00　土曜日 10:00～17:00

〇福祉人材就職コーナー　月～金曜日 10:00～17:00

埼玉新卒応援ハローワーク（新卒向け）☎048-650-2234

さいたま市大宮区桜木町 1-9-4 エクセレント大宮ビル6階

- 学生や卒業後未就職の方の就職を支援する専門のハローワーク

月～金曜日 8:30～17:15

埼玉わかものハローワーク（若者向け）☎048-658-8609

さいたま市大宮区桜木町 1-9-4 エクセレント大宮ビル4階

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

月～金曜日 9:00～17:00

地域若者サポートステーションさいたま(若者向け)

☎048-650-3366

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

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

  月～金曜日、第 2・第 4 土曜日 9:00～17:00

若者自立支援センター埼玉(若者向け)☎048-255-8680

川口市川口 3-2-2 川口若者ゆめワーク 3 階

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

  ※かわぐち若者サポートステーション併設

  月～土曜日 9:00～17:00

埼玉県女性キャリアセンター(女性向け)☎048-601-5810

さいたま市中央区新都心 2-2 ホテルブリランテ武蔵野4階

- 働きたい女性、働く女性を支援する就業支援施設

  月～土曜日 9:30～17:30(第3木曜を除く)

埼玉しごとサポート☎049-265-5844

川越市新宿町 1-17-17 ウェスタ川越3階

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

  月～金曜日 9:00～17:00

川越市障害者総合相談支援センター(障害のある方向け)

☎049-293-4319　FAX049-293-4329

川越市脇田本町 8-1 U_PLACE3階 川越市民サービスステーション内

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

  月～土曜日 9:30～18:15

障害者就業・生活支援センターかわごえ（障害のある方向け）
☎049-246-5321
川越市中台南 2-17-15（川越親愛センター総合相談室内）

- 就職希望の障害者や職場定着が困難な方を対象に、関係機関と連絡調整を行いながら、就業及び日常生活、社会生活上の支援を一体的に行う。
  月～金曜日　8:30～17:00

川越市自立相談支援センター（生活困窮者自立支援事業）
☎049-293-9413
川越市脇田本町 8-1 U_PLACE3階　川越市民サービスステーション内

- 生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援機関。生活に困っている方を対象に、自立に向けた相談等に応じ、支援を行う。
  月～土曜日　9:30～18:15

ウェスタ川越市民相談室（内職相談）☎049-249-7855
川越市新宿町 1-17-17　ウェスタ川越3階

- 内職の求人・求職に関するあっせん、相談を行う。
  毎週月曜日　10:00～11:30、13:00～15:30

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



6 雇用・労働関係機関お問い合わせ先一覧

名称	業務内容	所在地・電話番号
ハローワーク川越（川越公共職業安定所）	求人、求職・職業紹介、職業相談、職業訓練、雇用保険	川越市豊田本1-19-8 ☎049-242-0197
川越労働基準監督署	労働問題全般、労働基準法等の監督・指導、労災保険	川越市豊田本1-19-8 ☎049-242-0891
埼玉県労働相談センター	労働問題全般の相談	さいたま市浦和区高砂3-15-1第二庁舎1階 ☎048-830-4522
埼玉県労働委員会事務局	労働争議の調整、不当労働行為の審査等	さいたま市浦和区高砂3-15-1第三庁舎4階 ☎048-830-6452
埼玉労働局雇用環境・均等部	性別による労働問題、セクハラ、育児・介護休業	さいたま市中央区新都心11-2ﾗﾝﾄﾞ・ｱｸｼｽ・ﾀﾜｰ16階 ☎048-600-6210
埼玉労働局賃金室	最低賃金、賃金	さいたま市中央区新都心11-2ﾗﾝﾄﾞ・ｱｸｼｽ・ﾀﾜｰ15階 ☎048-600-6205
さいたま地方裁判所	労働審判制度	さいたま市浦和区高砂3-16-45　B棟5階 ☎048-863-8587
川越簡易裁判所	少額訴訟・支払督促制度	川越市宮下町2-1-3 ☎049-273-3020
川越年金事務所	厚生年金保険 健康保険（加入）	川越市脇田本町8-1 U_PLACE5階 ☎049-242-2657
全国健康保険協会埼玉支部	健康保険（給付）	さいたま市大宮区錦町682-2大宮情報文化センター16階 ☎048-658-5919

時が人を結ぶまち川越



スマホにも
お気に入り登録
してください。

編集・発行(令和8年11月)

川越市 産業観光部 雇用支援課

監修:埼玉県社会保険労務士会川越支部

〒350-1123　川越市脇田本町8-1　U_PLACE3階
川越市民サービスステーション内
☎(049)238-6702　FAX(049)238-6703