

ワーキングガイド 2023-2024

～ 知っておきたい！ 働く人の基礎知識 ～



PHOTO by Hideo MORI

横浜市



ワーキングガイド 2023-2024

～ まえがき ～

『ワーキングガイド』は…

働く方が最低限知っておくべきだと思われる情報をまとめて、横浜市が毎年、作成・発行しているものです。

働くことに関わるトラブルの未然防止や解決促進、働く方の不安な気持ちや疑問の解消に役立つことを期待しています。

個人的な参考書として、また、職場の勉強会での使用など、様々な場面で活用していただければ幸いです。

- 本書は各制度の概要を説明したもので、制度の全体を網羅したものではありません。また、分かりやすさのため、専門用語を平易な言葉に置き換えているところもあります。
- 本書の内容は、令和5年10月1日現在の情報をもとにしています。
- 各制度の詳細や最新の情報は、本書記載の各関係機関にお問合せください。

横浜市ホームページに、ワーキングガイドの全文を掲載しています。

横浜市ワーキングガイド



最近のトピック

令和5年4月1日～

給与のデジタル払いの解禁

- ㊦ 給与は通貨払いが原則ですが、資金移動業者への口座(電子マネー)での支払が認められました(6ページ参照)。

中小企業に対する割増賃金率の適用猶予の終了

- ㊦ 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率について、25%以上から50%以上に上げられましたが、中小企業には適用が猶予されていました。それが終了しました(7ページ参照)。

育児休業の取得状況の公表義務

- ㊦ 従業員(期間の定めのない労働者)が1,000人を超える企業において、男性の育児休業取得率の公表が義務付けられました(11ページ参照)。

令和6年4月1日～

時間外労働の上限規制適用猶予の終了

- ㊦ 時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設業や自動車運転者、医師などについて、上限規制が適用されます。(9ページ参照)。

労働条件明示のルールの変更・無期転換ルールの見直し

- ㊦ 労働契約締結・更新時の明示事項が追加されます(就業場所、業務の変更の範囲)。有期雇用契約の場合は、更新上限の有無とその内容の明示が必要になります。また、無期転換ルールの見直しにより、無期転換申込機会や無期転換後の労働条件の明示も必要となります(4ページ、27ページ参照)。

有期労働契約の締結・更新及び雇止めに関する基準の一部改正

- ㊦ 有期労働契約者については契約時に更新の上限回数を定め、又はこれを引き下げようとする場合は、その理由の説明が必要となります(4ページ、26ページ)。

ワーキングガイド 目次

1-1	労働契約	4
1-2	賃金	6
1-3	労働時間・休憩・休日	8
1-4	休暇等	10
1-5	配置転換・出向	12
1-6	ハラスメント	14
1-7	労災保険	16
1-8	健康保険	18
1-9	退職・解雇	20
1-10	雇用保険	22
1-11	厚生年金保険	24

2-1	短時間労働者、有期雇用労働者	26
2-2	派遣労働者	28
2-3	フリーランス等	30

3-1	職場での男女平等、仕事と家庭の両立	32
3-2	障害者	34
3-3	高年齢者	36
3-4	外国人	38

4-1	労働組合	40
4-2	個別労働関係紛争の解決支援	41

	関係機関一覧	42~44
--	--------	-------

1-1 労働契約

- ✓ 労働契約と請負・委託契約は何が違うのですか？
- ✓ 雇い主から賃金や労働時間が書かれた契約書を貰っていません。貰った方が良いですか？
- ◎ 正社員、パート・アルバイト、派遣社員等として働く場合は、使用者と労働契約を結びます。労働契約に基づいて働く労働者は、労働法による保護が受けられます。
- ◎ 後々のトラブルを避けるため、労働契約は文書で結びましょう。労働契約書、労働条件通知書、就業規則の交付を受けましょう。

労働契約の締結

- 労働契約は、労働者と使用者の合意により締結されます。
- 使用者は、次の事項について、原則として書面(一般に「労働条件通知書」と呼ばれます。)で、労働者に明示することになっています。
(令和6年4月1日から労働条件明示ルールが変更され、一部項目に⑥(※)を明記することが必須となります。)

必ず明示	①労働契約の期間 ②就業場所及び従事する業務(就業場所、業務の変更の範囲) ③始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇、交替勤務の方法 ④賃金の決定、計算、支払の方法、締日・支給日、昇給 ⑤退職、解雇に関する事 ⑥(※)就業規則を確認できる場所や方法
定めがある場合は明示	⑦退職手当(適用される労働者、計算・支給方法、支給時期) ⑧臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)、賞与、及び最低賃金額に関する事 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事 ⑩安全、衛生に関する事 ⑪職業訓練に関する事 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事 ⑬表彰、制裁に関する事 ⑭休職に関する事

- 労働契約で明示された労働条件が事実と異なるときは、労働者はその労働契約を即時に解除できます。
- 労働条件が就業規則(5ページ参照)の内容を下回っている契約は、就業規則の内容まで引き上げられます。

労働契約の変更

- 労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。
- 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益になる労働条件にはできません。
- 使用者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、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況などの事情に照らして合理的であること、及び変更後の就業規則を周知させることが必要です。
- 有期労働契約(26ページ参照)については、契約時に更新の上限回数を定め、又はこれを引き下げようとする場合は理由の説明が必要となります(令和6年4月1日～)。

就業規則

- 各事業場において、労働者に共通に適用される労働条件や就業上守るべき規律を定めたものです。
- 常時10人以上の労働者を雇用する事業場では、使用者は必ず就業規則を定め、行政官庁（労働基準監督署）に届け出なければなりません。また、事業場の見えやすい場所へ掲示するなどして、労働者に周知しなければなりません。
- 就業規則にも、労働契約と同様の、「必ず明示する必要がある事項」（始業・終業時刻、休憩、休日、休暇、賃金の決定、退職・解雇に関する事等）と「定めがある場合は明示する必要がある事項」（退職手当、臨時の賃金、最低賃金額に関する事等）があります。
- 就業規則では、労働基準法等の法令の基準を下回ったり、使用者と労働組合が合意した労働協約（40ページ参照）に反したりすることを定めることはできません。そのような就業規則の定めは無効となり、その部分は、法令や労働協約の内容が適用されます。
- 就業規則の作成・変更をする場合には、労働者（過半数で組織する労働組合がある場合には当該組合、ない場合は過半数の代表者）の意見を聴く必要があります。

裁量労働制

- 裁量労働制は、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分などを大幅に労働者の裁量に委ねる制度です。裁量労働制には専門業務型と企画業務型の2種類があり、専門業務型については下記(ア)、企画業務型については下記(イ)の手続きが令和6年4月1日から必須となります。

(ア) 本人同意を得ることと同意の撤回の手続きを定めること（企画業務型は現行必須事項）

(イ) ①労使委員会への賃金・評価制度の説明、②労使委員会への制度の実施状況の把握と運用改善の実施、
③労使委員会を6か月以内に1回開催

令和6年4月1日から銀行又は証券会社において顧客に対し、合併、買収等に関する考案及び助言を行う業務が専門業務型に追加

【コラム】 法令などの効力関係

法令 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約
(強行規定)

法令(労働基準法など)に違反する労働協約、就業規則、労働契約は無効です。

労働協約に違反する就業規則、労働契約は無効です。

就業規則で定める基準に達しない労働契約はその部分について無効です。

無効となった部分は、就業規則の基準となります。

労働契約に関する関係機関・相談先

☞ 労働基準監督署(42ページ)

☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

1-2 賃金

- ✓ 賃金の支払いについてのルールはありますか？
- ✓ 法で定めた労働時間を超えて働いた場合や休日に働いた場合の賃金は通常と一緒にですか？
- ◎ 賃金支払いの5つの原則を理解しましょう。
- ◎ 時間外労働や法定休日労働に対しては、必ず割増賃金が支払われます。

賃金とは

- 賃金、給料はもちろん、各種の手当、賞与、退職金など、名称にかかわらず、労働の対価として使用者が支払う全てのものをいいます。休業手当(7ページ参照)も、賃金とみなされます。

賃金支払いの5原則

- 通貨払い
賃金は必ず現金で支払います。小切手や現物での賃金支払いは認められていません。労働者の同意があれば、労働者の指定する預貯金口座や電子マネー口座に振り込むことができます。
- 直接払い
賃金は必ず本人に支払います。未成年者や障害者であっても、その保護者に支払うことは認められていません。
- 全額払い
賃金は必ず全額を支払います。使用者が一方的に、控除・相殺することはできません。所得税、住民税、雇用保険料(22ページ参照)、厚生年金保険料(24ページ参照)、健康保険料(18ページ参照)は、法に定めがあるため、控除されます。
法に定めのないものを控除する場合は、労使協定が必要です。
- 毎月1回以上払い
賃金は必ず毎月1回以上支払います。年俸制の場合でも、毎月定期払いする必要があります。
- 一定期日払い
賃金は必ず毎月同じ日(週払いの場合は同じ曜日)に支払います。例えば「毎月第3木曜日」のように、月によって支払日の変動することは認められていません。支払日が休日の場合は、その前後の日に支払われます(なお、あらかじめ定める必要があります。)

最低賃金

神奈川県最低賃金 時間額 1,112円
(令和5年10月1日改定)

- 使用者が労働者に支払うべき最低限の賃金額(時間額)です。都道府県ごとに定められる「地域別最低賃金」と、特定の産業に定められる「特定最低賃金(産業別最低賃金)」があります。
- 最低賃金より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとされます。
- 最低賃金には、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、所定労働時間を超える労働に対して支払われる賃金などは含みません。

割増賃金

■ 使用者は、次の場合、割増賃金の支払いが義務付けられています。

㊦時間外労働：法定労働時間を超える時間外労働には、25%以上の割増賃金

1か月60時間を超える時間外労働には、50%以上の割増賃金(※)

(※)令和5年4月1日から中小企業にも適用。

㊧休日労働：法定休日に労働した場合には、35%以上の割増賃金

㊨深夜労働：午後10時から午前5時までの時間帯に労働した場合には、25%以上の割増賃金

*時間外労働(㊦)と深夜労働(㊨)が重なった場合、50%(25%+25%)以上の割増率

*休日労働(㊧)と深夜労働(㊨)が重なった場合、60%(35%+25%)以上の割増率

休業手当

■ 使用者の責めに帰すべき事由で、労働者を休業させた場合には、使用者はその労働者に対して平均賃金(下記参照)の6割以上の休業手当を支払う必要があります。

■ 使用者の責めに帰すべき事由には、資材不足・事業場の設備の欠陥など経営上の理由、使用者の故意・過失による場合など広く含みます。ただし、天災地変などの不可抗力による場合は含みません。

平均賃金

■ 平均賃金は、休業手当のほか、年次有給休暇取得時の賃金、休業(補償)労災保険の給付(17ページ参照)、解雇予告手当(21ページ参照)など、一定の手当や補償の算定をするときの基準となるものです。

平均賃金 = 3か月間に支払われた賃金総額(㊦) ÷ 3か月間の総日数(㊧)

*日給、時間給、出来高制の場合、一定の最低保障額が定められています。

<算定期間(㊧)、賃金総額(㊦)の両方から除外されるもの>

業務上の傷病による休業期間、産前産後の休業期間、使用者の責めに帰すべき事由による休業期間、育児・介護休業期間、試みの使用期間

<賃金総額(㊦)から除外されるもの>

臨時に支払われた賃金(退職金等)、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)、現物支給(法令・労働協約の定めによるものを除く。)など。

【コラム】女性活躍推進法の一部改正～男女の賃金の差異の情報公表義務化～

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、届出、情報公表が令和4年4月1日より100人以上の事業場で義務化されています。さらに、令和4年7月8日より、常時雇用する労働者数301人以上の企業に対し、「男女の賃金の差異」の情報公表も義務化されました。(企業の事業年度ごとに男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合(%)を公表。)(32ページ参照)

賃金に関する関係機関・相談先

👉 労働基準監督署(42ページ)

👉 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

1-3 労働時間・休憩・休日

✓ 時間外労働や休日出勤が多いのですが、法で労働時間の上限は決まっていないのですか？

◎ 法で定められている労働時間は、1日8時間・1週40時間(休憩時間を除く。)が原則です。

◎ 法で定められている労働時間を超える労働に対しては、「三六(さぶろく)協定の締結・届出」と「割増賃金の支払い」が義務付けられています。

◎ 罰則付きの時間外労働の上限は、原則として、月45時間・年360時間です。

労働時間とは

■ 「使用者の指揮監督下にある時間」をいい、始業時から終業時までの拘束時間から休憩時間を除いた時間になります。

■ 実際の業務をしていない手待時間(昼休みの電話当番など)や準備・整理時間(朝礼など)も労働時間になります。

労働時間の原則と例外

■ 労働基準法で定められている労働時間(法定労働時間)は、休憩時間を除き、原則として、1日8時間、1週40時間です。就業規則や労働契約書で定める、休憩時間を除く始業時から終業時までの時間(所定労働時間)は、この時間以下にしなければなりません。

■ ただし、商業、保健衛生業(病院、福祉施設、保育園等)、接客娯楽業(旅館、飲食店、公園・遊園地等)などで、労働者が常時10人未満の事業所は、特例として、1週44時間です。

■ 法定労働時間の例外として、災害等による臨時の必要がある場合のほか、①変形労働時間制、②三六協定による時間外労働・休日労働があります。

変形労働時間制

■ 毎週又は毎日の所定労働時間を、固定した労働時間数としないで、一定の期間内の総労働時間の枠内(法定)で、1日や1週、1か月の労働時間数に長短の変化を持たせるものです。

■ 変形労働時間の種類

1か月単位の変形労働時間制

(1か月以内の期間を平均して、1週40時間以内。特例事業所の場合、1週44時間以内)

1年単位の変形労働時間制

(1年以内の期間を平均して、1週40時間以内)

1週間単位の非定型的変形労働時間制

(労働者数が30人未満の小売・飲食店などで、次週の繁忙度により次週各日の労働時間を決め、1週平均40時間以内)

フレックスタイム制

(3か月以内の一定期間の総労働時間をあらかじめ定めておき、その枠内で各日の始業・終業の時刻を労働者が決めます。)

■ 変形労働時間制は就業規則又は労使協定で定め、労働基準監督署へ届け出ます。

三六(さぶろく)協定

- 労働基準法第36条により、使用者が労働者に時間外労働や休日労働をさせるには、労使で書面による協定(労使協定)を結び、労働基準監督署に届けことが義務付けられています。(三六協定を結ぶだけでなく、就業規則や労働契約に明記する必要があります。)
- 労働者の過半数が加入する労働組合のある事業所では労働組合と使用者が、それ以外では、労働者の過半数の代表者と使用者が、協定を結びます。

時間外労働の罰則付き上限規制

- 平成31年4月1日から、時間外労働(法定労働時間を超える残業)の上限規制に罰則が設けられました。
- 時間外労働の上限は、原則として、月45時間・年360時間(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間・年320時間)です。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、次の上限があります。
 - ①年720時間以内
 - ②複数月平均80時間以内(休日労働を含む。)
 - ③月100時間未満(休日労働を含む。)
 - ④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。
- 令和6年4月1日から、それまで適用を猶予されていた建設業(ただし災害時は適用外)、自動車運転者(ただし特別な事情がある場合の上限は年960時間以内)、医師(ただし特別な事情がある場合上限は医療体制の水準などにより設けられた区分ごとに年960~1,860時間以内)などにも適用されます。

休憩

- 使用者は、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1時間の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければなりません。
- 休憩時間中は、労働者は、その時間を自由に利用することができます。就労のために待機しているような時間は、休憩時間にはあたりません。

休日

- 休日とは、労働提供義務のない日をいいます。使用者は、毎週少なくとも1日の休日(法定休日)を与えなければなりません。法定休日は、日曜日や祝日でなくても構いません。
- 就業規則で起算日を定めれば、4週間で4日の休日(変形休日制)とすることも可能です。
- 休日労働をさせたあとで、その休日労働の代わりに、通常の労働日に労働を免除することを「代休」と言います。労働した日は休日ですので、割増賃金の支払いが必要になります。
- 就業規則などで定めることにより、休日をあらかじめ別の日(労働日)に振り替え、代わりに、休日と定められていた日を労働日とすることができます(休日の振替)。この場合、労働する日は労働日で休日ではないため、割増賃金の支払いは必要ありません。

労働時間・休憩・休日に関する関係機関・相談先

- ☞ 労働基準監督署(42ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

1-4 休暇等

- ✓ 年次有給休暇は、パートやアルバイトももらえますか？年次有給休暇は自由にとれますか？
- ✓ 仕事と家庭を両立させるための休暇・休業制度には、どんなものがありますか？

- ◎ 年次有給休暇は、要件を満たせば、短時間労働者にも与えられます。取得する時季は、労働者が指定できますが、使用者にも時季を変更する権利があります。
- ◎ 法で産前産後休業、育児休業、子の看護休暇、介護休暇、介護休業などが定められています。

休暇とは

- 労働契約上の労働日について、その労働提供義務を免除する制度です。休日とは異なります。
- 法で定められている休暇(年次有給休暇など)と、就業規則などで規定する法定外休暇(夏季休暇、病気休暇など)があります。
- 年次有給休暇を除き、有給か無給かは、労働協約(40ページ参照)や就業規則(5ページ参照)などで定めます。

年次有給休暇

- 一定期間勤続した労働者に対して、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる制度です。
- 雇入れの日から6か月継続して勤務し、所定労働日の8割以上出勤した者に対して下表のとおり与えられます。(出勤率の計算の際には、年次有給休暇、産前・産後休業、育児・介護休業などの日は、出勤したとみなされます。)未消化分は翌年度まで繰り越されます。

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
5日以上	217日以上	10	11	12	14	16	18	20
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

※週4日以下でも、週30時間以上働くときは、週5日以上と同じ日数が付与されます。

- 労働者が希望し、使用者が同意した場合は、年次有給休暇を半日単位で取得できます。労使協定を結ばば、年に5日を限度として、時間単位でも取得できます。
- 使用者には、会社の事業の正常な運営を妨げる場合(同日に既に複数の労働者が休暇を希望しているときなど)に、有給休暇の時季を変更できる権利(時季変更権)があります。
- 労使協定を結ばば、労働者がその年に取得できる有給休暇のうち「5日を超える日数分」については、使用者が日を指定し、その日に有給休暇を付与(計画的付与)することができます。
- 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。ただし、労働者の時季指定や計画的付与により定められた日数分は、上記5日から控除できます。

産前産後休業

	産前休業	産後休業
取得要件	請求により取得	必ず休業
期 間	産前6週間(多胎妊娠は14週間)	産後8週間(医師が認めた場合は6週間)
賃 金	有給か無給かは、労働協約(40ページ参照)、就業規則(5ページ参照)などによる。無給の場合、健康保険より出産手当金を支給。	

育児休業

- 1歳未満の子を養育する労働者が、子の1歳の誕生日の前日まで、1回又は分割して2回、取得できます。保育所に入れない場合等は、最長1歳6か月まで延長できます。さらに、1歳6か月以降も、保育園等に入れない等の場合は、最長2歳まで再延長できます(※1)。
- 両親がともに育児休業を取得する場合は、要件を満たすと1歳2か月まで延長できる特例(パパ・ママ育休プラス)があります。
- 出生時育児休業制度(産後パパ育休)は、既存の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで育児休業が取得できます(※2)。(※1)及び(※2) 2回に分割して取得可能
- 育児休業中は、雇用保険から育児休業給付(33ページ参照)が支給されます。
- 男性の育児休業の取得状況について、従業員が1,000人を超える企業は公表義務があります。

子の看護休暇

- 小学校就学前までの子を養育する労働者は、子が1人であれば一年度に5日まで、2人以上であれば一年度に10日まで、病気やけがをした子の世話をするため、あるいは、子に予防接種や健康診断を受けさせるために、休暇を取得することができます。時間単位の取得も可能です。

介護休暇

- 要介護状態(※1')にある対象家族(※2')の介護その他の世話をを行う労働者は、対象家族が1人であれば一年度に5日まで、2人以上であれば一年度に10日まで、取得することができます。時間単位での取得も可能です。

(※1') 2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、必ずしも介護保険の要介護認定を受けている必要はありません。介護休業も同様。

(※2') 配偶者(事実婚含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫。介護休業も同様。

介護休業

- 要介護状態の対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として分割して、取得できます。
- 介護休業中は、雇用保険から介護休業給付が支給されます(33ページ参照)。

休暇等に関する関係機関・相談先

- ☞ 労働基準監督署(42ページ) ※年次有給休暇関係
- ☞ 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課(42ページ) ※育児・介護関係
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

1-5 配置転換・出向

- ✓ 転勤を命じられましたが、家庭の事情で転勤はできません。退職するしかないのでしょうか？
- ✓ 出向の命令には必ず従わなくてはなりませんか？
- ◎ 転勤命令でも拒否できる場合があります。
- ◎ 在籍出向と転籍では大きな違いがあります。転籍は、原則として労働者の個別的な同意が必要です。

配置転換

- 配置転換(配転)とは、同一企業内において労働者の職務内容や勤務地を長期にわたって変更するものです。配転のうち、勤務地の変更を伴うものが、転勤です。
- 就業規則(5ページ参照)などに「業務上の必要性がある場合は、配転を命ずることができる」旨の一般条項が定められていれば、使用者に配転を命ずる権限(配転命令権)があるものとされています。したがって、労働契約(4ページ参照)で職務内容や勤務地などを限定していない限り、労働者は使用者の配転命令に従わなければなりません。
- ただし、業務上の必要性と労働者の職業上、生活上の不利益等を比較考慮して権利の濫用として無効とされる場合があります。
- 例えば、育児・介護休業法第26条では、育児や介護を行う労働者の状況に配慮するよう求めていますので、労働者の意向を確認せず転勤命令を強行すると、配慮義務違反で転勤命令が無効となる場合があります。

出向

- 出向とは、自社の労働者を子会社や関連会社などにおいて就業させる制度です。配転とは違い、出向は勤務する会社が変わります。
- 出向には在籍出向と転籍があり、元の使用者との労働契約がそのまま継続されるか否かという点で大きな違いがあります。

在籍出向

- 在籍出向とは、採用された会社(出向元)との雇用関係はそのままにして、出向先の会社の労働条件に従って労働を提供することです。
- 将来、出向元の会社へ戻ることが前提となっており、戻った場合には、退職金の算定となる勤務年数などの取扱いなどの点で、労働者に不利にならないように配慮が払われるのが通常です。
- 出向に伴って変更される労働条件などについては、あらかじめ明示することが求められますので、就業規則に、①出向の理由、②出向先、③出向期間、④出向中と復帰後の労働条件について定めが必要とされています。

転籍

- 転籍とは、会社(出向元)との雇用関係を終了(退職)させ、新たに出向先の会社と労働契約を締結するものです。したがって、出向元への復帰は一切保証されていません。
- 転籍は、退職という極めて重大な結果をもたらすものですから、労働者の同意が必要であり、就業規則に規定があるということだけでは転籍命令を有効とすることはできません。
(民法第625条第1項)

出向を命じられた場合の対応

- 以下を確認することが重要です。
 - ①在籍出向か、転籍か
 - ②就業規則などによる出向命令権の根拠
 - ③出向先の労働条件

配置転換・出向に関する関係機関・相談先

- ☞ 労働基準監督署(42ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

1-6 ハラスメント

- ✓ 法律で防止対象となっている、職場でのハラスメントはどのようなものがありますか？
- ✓ ハラスメントになるのはどんな場合ですか？

- ◎ 性的な言動に関するハラスメントや妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント、職場での優越な関係を背景としたハラスメントなどがあります。
- ◎ 行為者が意図する・しないにかかわらず、相手が不快に思ったり、尊厳が傷つけられたと感じたり、心身に苦痛を受けたりした場合は、受けた者にとってのハラスメントにあたります。

ハラスメントとは

- ハラスメントとは、「嫌がらせ」、「いじめ」のことです。
- 労働者の権利には、賃金、労働時間、雇用保障といった労働条件に係る権利のほか、労働者の人格や尊厳に関する権利もあり、生命・身体の安全、名誉、プライバシー、職場において自由な人間関係を形成する自由、知識・経験・能力・適性にふさわしい処遇を受ける権利など広範にわたります。
- 使用者は労働者の尊厳が保たれるよう、働きやすい環境を整える義務があります。ハラスメントが使用者によって行われたものでなくても、安全配慮義務違反・職場環境配慮義務違反として責任が問われます。
- ハラスメントが原因で精神疾患を発症し、業務災害と認定されたときは、労災保険の給付が受けられます。

セクシャル・ハラスメント

- 職場において行われる性的な言動により労働者の就業環境が害されるものです。
- 「男性から女性」への性的な言動だけでなく、「女性から男性」「男性から男性」「女性から女性」への行為も含まれます。
- 性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により当該労働者の就業環境が害されたりすることがないように、防止措置を講じることが必要です。(男女雇用機会均等法第11条関係)

妊娠・出産等、育児休業・介護休業等に関するハラスメント

- 職場において行われる上司・同僚からの、妊娠したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業、介護休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されるものです。
- 上司・同僚からの妊娠・出産等、育児休業、介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないように、防止措置を講じることが必要です。(男女雇用機会均等法第11条の2関係、育児・介護休業法第25条関係)

パワー・ハラスメント

- パワー・ハラスメントとは、職場において、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就労環境を害すること、①～③の要素全てを満たすものをいいます。(労働施策総合推進法第30条の2第1項)。

※ただし、客観的に見て業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はこれにあたりません。

- 事業主は、職場におけるパワー・ハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講じることが義務となっています。
- 雇用管理上の措置とは、事業主の方針等の明確化、社内での周知・啓発、相談体制の整備、被害を受けた方へのケアや再発防止等です。
- 事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワー・ハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組も求められます。

ハラスメントに関する関係機関・相談先

- ☞ 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課(42ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

1-7 労災保険

- ✓ 仕事中にケガをしました。私は労災保険の対象になっているでしょうか？
- ✓ 雇用契約を結んでないと労災保険の対象になりませんか？
- ◎ 労災保険は、労働者を1人でも雇用していれば、全ての事業所に適用されます。
- ◎ 加入対象者は、雇用形態や名称に関わりなく、全ての労働者です。また、労働者でなくても加入できる場合もあります。

労働災害（労災）

- 労働災害とは、労働者が「業務上」又は「通勤途上」でけがや病気になることをいいます。
- 「業務上」の災害といえるためには次の要件を満たさなければなりません。
 - ①労働者が、事業主の指揮命令下に置かれている状態でけがをしたり、病気にかかったりしたこと（業務遂行性）
 - ②労働者が従事している業務とけがなどとの間に客観的な関係があること（業務起因性）
- 「通勤途上」の災害にあたるかどうかは、労働者が合理的な方法及び経路によって通勤していたかどうかなどを、総合的に判断して認定します。
- 複数事業労働者に対する労働保険給付は、災害発生事業場と非災害発生事業場の賃金額を合算し、給付基礎日額を算定します。また、脳・心臓疾患や精神障害の労災認定に関しては、複数就業先での業務上の負荷を総合評価して、疾病等との間に因果関係を判断します。

労災保険とは

- 労働災害が発生した場合に、労働者自身や遺族の生活を保護するために必要な給付を行う制度です。
 - 原則として、労働者を1人でも雇用していると、業種や規模に関係なく労災保険の適用事業所となり、事業主は保険加入手続をしなければなりません。
 - 雇用関係がある労働者であれば、全員が対象となります。また、中小企業事業主とその家族従業者、一人親方、海外派遣者などは、労働保険事務組合に加入することで特別加入(※)できる場合があります。
 - 保険料は事業主が全額を負担し、労働者の負担はありません。
- (※)特別加入制度の詳細についてはこちら(厚生労働省ホームページ)
- 令和4年7月1日から歯科技工士も対象となりました。



労災保険の給付の種類

- 療養(補償)給付: 治療や診察を受けられます。
- 休業(補償)給付: 賃金が受けられない場合に、休業の4日目から給付基礎日額の8割(保険給付6割+特別支給金2割)が支給されます。給付基礎日額は、平均賃金(7ページ参照)に相当する額です。
- 傷病(補償)年金: けがや病気による療養を開始してから、1年6か月を経過しても治らず、傷病等級に該当する場合、年金が支給されます。
- 障害(補償)給付: 障害が残っている場合に、障害の程度に応じて年金又は一時金が支給されます。
- 介護(補償)給付: 傷病(補償)年金や障害(補償)年金の受給者のうち一定以上の障害等級等を有している方が、現に介護を受けている場合に、その介護に要した費用が支給されます。
- 遺族(補償)給付: 死亡した場合に、遺族に対して年金や一時金が支給されます。
- 葬祭料(葬祭給付): 葬祭を行った者に対して支給されます。
- 二次健康診断等給付: 会社の健康診断で一定の異常が認められた場合、二次健康診断と特定保健指導を受けられます。

労災保険の請求手続き

- 労災保険の給付を受けるには、労働者又はその遺族が、事業所所在地を管轄する労働基準監督署に請求書を提出します(療養(補償)給付は、医療機関に所定の様式の給付請求書を提出します。)
- 事業主には、労働者の請求手続きに協力する義務があります。
- 事業主の協力が得られないなどやむをえない時は、事業主の証明がなくても請求することができます。
- 保険給付の請求権は、2年(障害(補償)給付と遺族(補償)給付については5年)で時効により消滅します。時効の起算日は、給付の種類ごとに定められています。

労働災害・労災保険に関する関係機関・相談先

- ☞ 労働基準監督署(42ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

1-8 健康保険

- ✓ 仕事と関係のない病気やけがをしたときに頼れる制度はありますか？
- ✓ 健康保険は、どの事業所も加入しているものですか？

- ◎ 業務と関係のない病気等には、健康保険から療養の給付や傷病手当金の支給が行われます。
- ◎ 全ての法人事業所と労働者が5人以上の適用事業の個人事業所は、強制加入です。
一部の個人事業所は、任意加入です。

健康保険とは

- 業務とは関係のない病気やけがをしたとき、出産時などに、必要な給付を行います。
- 生計維持関係のある家族も、被扶養者として給付が受けられます。

強制適用事業所

- 法人事業所は、例外なく社会保険(健康保険及び厚生年金保険(24ページ参照))に加入します。
- 個人事業所は、非強制適用事業所を除き、社会保険に加入します。

非強制適用事業所

- 個人事業所で、①農業や水産業などの第一次産業、②旅館や飲食店、理美容などのサービス業、③神社や寺院などの宗教業、は強制加入ではありません。
- それ以外の業種の個人事業所でも、労働者が5人未満のときは、強制加入ではありません。
- 強制加入でない事業所も、厚生労働大臣の認可を受けて、任意適用事業所として社会保険に加入できます。

被保険者

- 適用事業所に「常時」使用される労働者が、社会保険の被保険者となります。
- 1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が、正社員の4分の3以上であれば、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、見習い、試用期間中にかかわらず、被保険者となります。同一事業主の適用事業所の被保険数が常時101人以上の場合、所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても被保険者となる場合があります(27ページ参照)。ただし、派遣社員は、派遣元の事業所の被保険者となります。

保険料

- 保険料は、事業主と労働者(被保険者)が半分ずつ負担します。
- 保険料の納付は事業主が行い、労働者(被保険者)が負担する保険料は、翌月に支払われる給料から差し引かれます。
- 保険料は、労働者(被保険者)の標準報酬月額(※1)と標準賞与額(※2)に保険料率(※3)を掛けて算出します。

(※1) 毎月の給料などの報酬の月額を区切りのよい幅で区分したもの。

(※2) 3か月を超える期間に支払われる賞与、期末手当など。一定の上限額あり。

(※3) 全国健康保険協会、健康保険組合といった保険者により異なる。

主な給付

- 療養の給付：保険医療機関や保険薬局で「被保険者証」を提示すると、原則、通院・入院とも医療費の7割が療養の給付として支給され、残りの3割が自己負担となります。
- 高額療養費：労働者(被保険者)・被扶養者が同一月に支払った医療費の自己負担額が、1つの病院・診療所の通院・入院ごとに計算して一定額を超えたときは、本人の申請により高額療養費として超えた金額が後から払い戻されます。
- 傷病手当金(国民健康保険を除く)：労働者(被保険者)が病気やけがのために仕事に就けない日が連続して4日以上続き、その間給料が支給されないときに、4日目から通算して最長1年6か月の範囲内で、休んだ日1日につき、原則として支給開始日以前1年間の各月の標準報酬月額(18ページ参照)の平均を30で割った額の3分の2が傷病手当金として支給されます。
- 出産育児一時金・出産手当金：労働者(被保険者)あるいは被扶養者である家族が出産をしたとき、一児につき原則として50万円が出産育児一時金として支給されます。労働者(被保険者)が出産で仕事を休み、その間給料が支給されないときは、分娩日以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から実際の分娩日後56日までの期間、1日につき支給開始日以前1年間の各月の標準報酬月額の平均を30で割った額の3分の2が出産手当金として支給されます。
- 埋葬料・埋葬費：被保険者又は被扶養者が死亡したとき、埋葬を行った家族に5万円が支給されます。家族がいない場合は、埋葬を行った人に5万円の範囲内で実費が支給されます。

貸付制度

- 高額療養費や出産育児一時金が支給されるまでの間、支給見込み額の8割相当額を無利子で貸付けます。

任意継続制度

- 健康保険の被保険者期間が継続して2か月以上ある人は、退職日の翌日から20日以内に申請することで、引き続き、最長2年間被保険者(任意継続被保険者)となることができます。
- 任意継続では、在職中と同じ保険給付が受けられますが、継続給付を除き、傷病手当金、出産手当金は支給されません。

継続給付

- 資格を喪失する前に継続して1年以上被保険者であった人が、傷病手当金、出産手当金を受けている途中で、退職等で健康保険の被保険者資格を喪失した場合、残りの期間は引き続き給付が受けられます。

健康保険に関する関係機関・相談先

- ☞ 全国健康保険協会 神奈川支部(協会けんぽ)(43ページ)又は被保険者証(健康保険証)に記載の健康保険組合
- ☞ 「働く人の相談室」(42ページ)

1-9 退職・解雇

- ✓ 会社から退職してくれと言われました。受け入れるしかないですか？
- ✓ 会社から解雇を言い渡されましたが、辞めたくありません。どうしたらいいですか？

- ◎ 単なる退職勧奨であれば、承諾するかどうかは自分の意思で決めることができます。
- ◎ 解雇の撤回を求めるには、解雇理由が合理的か、解雇手続きが適正かなどを確認します。行政機関や弁護士、労働組合など、信頼できるところに相談して対応してください。

退職

- 労働者の意思による退職、契約期間の満了又は定年による退職などがあります。
- 自己退職：一般的には「退職届」の提出により行われます。労働者の一方的な意思表示で退職の効果が生ずるもので、使用者の同意や承諾は必要ありません。自己退職の申出は、月給制、時給制、日給制の労働者については、14日前に予告をして退職の手続きを取れば、契約は終了します。
- 合意退職：労働者が労働契約の解消を申し込み、使用者が承諾することによって退職の効果が発生します。退職日は話し合いで自由に決めることができます。
- 希望退職：雇用調整の手段のために行われるもので、使用者から、①募集期間、②募集人数、③募集対象者、④退職金の上積みの有無などの条件、が提示されます。応じるか否かは労働者自身が自由に判断できます。
- 契約期間満了退職(雇止め)：有期労働契約では、契約期間の満了と同時に退職(雇止め)になります。
ただし、雇止めの予告が必要になる場合や、雇止めが無効になる場合があります(26ページ参照)。有期労働契約では、原則として契約期間中の自己退職ができませんが、労働契約期間が1年を超えるものについては、1年を経過した日以後、労働者が申し出ることによって、いつでも退職することができます。
- 定年退職：労働者が一定の年齢に達したことを理由とする退職です。

退職勧奨

- 使用者が労働者に対して退職の働きかけを行い、労働者に退職を勧めること、あるいは使用者の合意退職の申込みに対する労働者の承諾を求めることです。労働者に退職を強要するものではないため、承諾するかどうかは、労働者が自分の意思で決めることができます。

退職の注意点

- 退職した労働者が賃金を請求したら、使用者は7日以内に賃金を支払わなければなりません。
- 賃金は3年間、退職金は5年間で時効により請求権が消滅します。
- 請求すれば、使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職の事由についての証明書を会社から交付してもらえます。雇用保険(22ページ参照)の被保険者だった方は離職票を受け取れます。

解雇

- 労働者の意思に関わりなく、使用者の一方的な意思により労働契約を終了させることです。
- 普通解雇：労働者に、労働能力、健康状態、勤務態度などに関する、労働契約(労働の提供)を継続し難いやむを得ない事由があるときに、使用者が労働契約を解消することです。
- 整理解雇：業績の悪化により経営の合理化、整備に伴って生じる余剰人員を整理するために行われる解雇です。
- 懲戒解雇：売上金横領など重大な企業秩序違反をした労働者に対して、使用者が罰として労働契約を解消することです。懲戒解雇の場合は、就業規則などの定めに基づいて、退職金の一部又は全部を支払う必要がなく、労働基準監督署の解雇予告除外認定により、解雇予告手当を支払わずに即時に解雇することが可能となります。

解雇制限

- 次のような解雇は、法律上禁止されています。
 - ㊦業務上の傷病による休業期間及びその後30日間以内の解雇、㊦産前産後の休業期間及びその後30日間以内の解雇、㊦国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇、㊦性別を理由とする解雇、㊦労働組合の組合員であること等を理由とする解雇、㊦女性が婚姻、妊娠、出産したこと等を理由とする解雇、㊦育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇の申出をしたこと、又は取得したことを理由とする解雇、㊦労働者が労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇 等

解雇の要件

- 解雇をするには、次の事項が必要です。
 - ①就業規則や労働契約書などに記載されている解雇事由に該当する解雇であること
 - ②少なくとも30日前の解雇予告又は解雇予告手当(※)の支払い(※)30日前に解雇予告をしない使用者は、予告に代えて30日以上平均賃金(7ページ参照)を解雇予告手当として支払わなければなりません。また、解雇予告期間は予告に代わる平均賃金の支払いにより、支払った日数分だけ短縮されます。
- 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、無効とされます。例えば、「性格や仕事ぶりが社風に合わない」、「上司との折り合いが悪い」、「性格が暗い」、「協調性がない」などは、普通解雇の事由に当てはまらず、社会通念上も認められないものと考えられます。
- 判例では、整理解雇が有効であるためには、①人員削減が経営上必要であること、②解雇を回避するための努力を十分に尽くしたこと、③解雇対象者の選定が客観的・合理的であること、④解雇の必要性や実施方法などについて十分に説明し協議を尽くしたこと、この4つの要件を満たす必要があるとされています。

退職・解雇に関する関係機関・相談先

- ☞ 労働基準監督署(42ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

1-10 雇用保険

✓ 失業保険の額はどのくらいですか？また、失業保険を受けられる期間はどのくらいですか？

◎ 失業保険(基本手当)の1日当たりの額は、65才未満の方の場合、離職前6か月の1日当たりの賃金のおよそ50～80%です。

◎ 給付日数は、被保険者だった期間や離職の理由等で決まります。ただし、受給できる期間は、原則として、離職から1年間に限られます。

雇用保険とは

■ 労働者が失業した場合などに、労働者の生活の安定を図るとともに、再就職を促進するために必要な給付などを行う制度です。

■ 雇用保険制度では、失業等給付に加え、雇用安定事業や能力開発事業を行っています。

適用事業所

■ 原則として、適用労働者を一人でも雇用していると、業種や規模に関係なく雇用保険の適用事業所となり、事業主は保険加入手続きをしなければなりません。

適用労働者

■ 週の所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用が見込まれる労働者は全て対象です。

■ 適用労働者は、雇用形態と年齢によって、「一般被保険者」、「高年齢被保険者(マルチ高年齢被保険者)」、「短期雇用特例被保険者」、「日雇労働被保険者」の4種類に区分されます。

保険料

■ 賃金総額に雇用保険料率を乗じた額を事業主と労働者がそれぞれ負担割合に応じて負担します。たとえば、一般の事業の場合、令和5年4月1日～令和6年3月31日の事業主の負担は賃金総額の1000分の9.5で、労働者の負担は1000分の6となります。

給付の種類

■ 基本手当(求職者給付)：一般に失業保険と呼ばれるものです。離職者の失業中の生活の安定を図るために支給されます。加入期間、年齢や離職理由によって給付日数が異なります。

■ 就職促進給付：離職者を対象とした以下①～③の給付があります。①就業促進手当(早期に再就職し諸要件を満たした場合に支給)、②移転費(再就職にあたり、住居移転が必要と職業安定所長が認めた場合に支給)、③広域求職活動費(ハローワークの紹介で遠方の事業所まで面接や見学に行くとき、交通費や宿泊料が支給)

■ 一般教育訓練給付：要件を満たす離職者又は在職者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を終了した場合、支払った受講料等の20%が支給されます(上限10万円)。

■ 雇用継続給付：在職者を対象とした、育児休業給付(33ページ参照)・介護休業給付(33ページ参照)、高年齢雇用継続給付(37ページ参照)があります。

基本手当(求職者給付)

■ 受給するための資格要件は、次の3つです。

- ① 離職によって、被保険者資格の喪失が確認されていること。
- ② 労働の意思・能力があるにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること。
- ③ 離職の日以前2年間に、賃金支払の基礎となった日数が11日以上又は80時間以上(令和2年8月1日施行)ある雇用保険加入月が、通算して12か月以上(倒産・解雇(21ページ参照)・契約期間満了退職(雇止め)(20ページ参照)等会社都合により離職された場合は、離職の日以前1年間に6か月以上)あること。

■ 日額は、賃金日額(離職前の6か月の賃金の合計額を180で割った額)のおよそ50~80%(60歳以上65歳未満の方は45~80%)に相当する額です。

■ 原則として、離職した日の翌日から1年間(受給期間)に限って支給されます。

■ 支給される総日数(所定給付日数)は、離職理由、年齢、被保険者期間によって異なります。

被保険者期間	1年未満	5年未満	10年未満	20年未満	20年以上
一般離職者					
全年齢	-	90日		120日	150日
特定受給資格者(※1)、一部の特定理由離職者(※2)					
~29歳	90日	90日	120日	180日	-
~34歳		120日	180日	210日	240日
~44歳		150日		240日	270日
~59歳		180日	240日	270日	330日
~64歳		150日	180日	210日	240日
就職困難者(※3)					
~44歳	150日	300日			
~64歳		360日			

(※1) 特定受給資格者：倒産、解雇等により、再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた人。

(※2) 特定理由離職者：雇止めや正当な理由のある自己都合により離職した人。

(※3) 就職困難者：①身体障害者、②知的障害者、③精神障害者、④刑法等の規定により保護観察に付された人、⑤社会的事情により就職が著しく阻害されている人等。

■ 基本手当(求職者給付)を受給するには、まず、離職した会社等から入手した離職票を持って、ハローワークに出頭し、求職の申込みをします(申込みをしてから通算して7日間は待期間となります)。求職の申込みをしてから4週間後に、再度、ハローワークに出頭し、失業の認定(求職活動をしたが就職できなかったことの認定)を受けると、その4週間のうち失業していた日について、基本手当が支給されます。以後、所定給付日数がなくなるまで、又は受給期間を超えるまで、同様です。

雇用保険に関する関係機関・相談先

- ☞ 公共職業安定所(ハローワーク) (43ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

1-11 厚生年金保険

- ✓ 厚生年金保険は国民年金とどう違うのですか？
- ✓ 厚生年金保険では、どんな保険給付がありますか？

- ◎ 20歳以上の人は全員、国民年金に加入しますが(1階部分)、労働者が加入する厚生年金保険では、国民年金に上乘せ(2階部分)した給付が行われます。
- ◎ 労働者の老齢、障害、死亡を事由とする保険給付があります。

厚生年金保険とは

- 老齢、障害、死亡により勤労収入が得られなくなったときに、給付(老齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金)を行います。

適用事務所、被保険者、保険料等

- 健康保険(18ページ参照)と共通です。

【コラム】 公的年金のしくみ

3階	国民年金 基金 (任意)	厚生年金基金	年金払い (退職給付)
2階		厚生年金 第1号被保険者	厚生年金 第2~4号被保険者
1階	国民年金 第1号被保険者	国民年金 第2号被保険者	
	自営業者・学生など	会社員	公務員等
			国民年金 第3号被保険者
			会社員・公務員に扶養されている配偶者

- 20歳以上の人は全員、国民年金に加入します(1階部分)。働き方によって、2階部分、3階部分にも加入することになります。
- 平成27年10月1日から、公務員及び私学職員も、公的年金制度は、民間企業の従業員が加入する厚生年金に統一されました。
- 国民年金のみに加入している方を国民年金第1号被保険者、厚生年金(公務員・私立学校共済加入者を含む。)に加入している65歳未満の方を第2号被保険者、第2号被保険者に扶養されている配偶者(20歳以上60歳未満)を第3号被保険者といいます。

老齢厚生年金

- 原則として65歳に達したとき、支給されます。ただし、厚生年金保険の加入期間が1か月以上で、老齢基礎年金を受ける資格期間(公的年金の保険料納付済期間、保険料免除期間及び合算対象期間を合わせた期間が10年以上)を満たしている必要があります。
- 現在、経過措置として、厚生年金保険に1年以上加入した60歳から64歳の方で、昭和36年(女性は41年)4月1日以前に生まれた方に、「特別支給の老齢厚生年金」が支給されています。支給内容や支給開始年齢は、生年月日によって異なります。
- 老齢厚生年金を受給しながら厚生年金保険の被保険者となる働き方をすると、老齢厚生年金と賃金の合計が基準額を超えた場合、老齢厚生年金の全部又は一部が支給停止されます。(在職老齢年金)(37ページ参照)。

障害厚生年金

- 労働者(被保険者)が、厚生年金保険加入期間中の病気やけがにより一定の障害(障害等級1級から3級)が残った場合、障害厚生年金が支給されます。
- 障害等級1級・2級に認定された場合は、障害基礎年金(国民年金)に上乗せする形で障害厚生年金が支給されます。程度の軽い障害等級3級の場合は、障害厚生年金だけが支給されます。
- 障害等級3級より軽い障害でも、一時金として障害手当金が支給されることがあります。
- 障害厚生年金の受給には、保険料の納付要件を満たしている必要があります。

遺族厚生年金

- ①労働者(厚生年金の被保険者)が死亡した場合、②厚生年金の被保険者であった期間に初診日のある傷病によって初診日から5年以内に死亡した場合、③1級又は2級の障害厚生年金の受給権者が死亡した場合、④老齢厚生年金の受給権者又は老齢厚生年金の受給資格期間を満たしている人が死亡した場合に、遺族に遺族厚生年金が支給されます。ただし、④については、死亡した人について25年以上の資格期間が必要となります。(生年月日により25年の加入期間が短縮される特例があります。)
- 遺族厚生年金が受けられる遺族は、死亡した人に生計を維持されていた ①配偶者・子、②父母、③孫、④祖父母です(①～④は先位順)。ただし、妻以外の遺族には一定の年齢要件があります。
- 子のある妻、子のある夫又は子は、遺族厚生年金の他に遺族基礎年金(国民年金)があわせて支給されます。ただし、子には一定の年齢要件があります。
- 遺族厚生年金の受給には、上記のケース①又は②の場合、保険料の納付要件を満たしている必要があります。

厚生年金保険に関する関係機関・相談先

- ☞ 年金事務所(43ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」(42ページ)

2-1 短時間労働者、有期雇用労働者

- ✓ 短時間労働者や有期雇用労働者にも、労働法規や社会保険は適用されますか？
- ✓ 正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との待遇の差は認められますか？
- ◎ 短時間労働者や有期雇用労働者にも、労働基準法や労災保険、雇用保険、社会保険などが要件を満たせば適用されるほか、パートタイム・有期雇用労働法が適用されます。
- ◎ 正社員との間で不合理な待遇差をつけることは、禁じられています。

短時間労働者、有期雇用労働者とは

- 短時間労働者(パートタイム労働者)とは、パートタイマー、アルバイト、契約社員などの名称に関わらず、同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ、1週間の所定労働時間が短い人を指します。
- 有期雇用労働者とは、事業主と期間の定めのある労働契約(有期労働契約)(4ページ参照)を締結している労働者を指します。

労働条件の明示等

- 短時間労働者・有期雇用労働者の労働契約において事業主は、契約の都度、一般の労働契約における明示事項(4ページ参照)に加え、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④実施する雇用管理の改善措置等に関する相談窓口について、書面等で必ず明示しなければなりません(※)。

(※)これらに加え、令和6年4月1日から、更新上限の有無、回数、通算契約期間も明示が必要です。

- 賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生、正社員登用等につき、事業主には説明義務があります。
- 事業主は、短時間労働者又は有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

短時間労働者、有期雇用労働者の待遇

- 同一企業内において、正社員との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。
- 労働者から求めがあった場合、事業主は「正社員との待遇差の内容や理由」などの説明をする義務があります。
- 年次有給休暇(10ページ参照)は、労働日数等に応じて付与されます。
- 週の所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用が見込まれる労働者は雇用保険(22ページ参照)の対象です。

有期労働契約に関する基準

- 使用者は、原則契約を更新しない場合は少なくとも30日前までに雇止めの予告が必要です。また、契約を1回以上更新し1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は契約の実態や労働者の希望に応じて契約期間をできる限り長くするよう努める必要があります。

※令和6年4月1日から、契約の更新回数の上限を新設・短縮する場合、その理由を労働条件の通知書等書面により事前に説明することが必要です。

短時間労働者への社会保険の適用

- 社会保険(健康保険、厚生年金保険)は、適用事業所に「常時」使用される労働者が被保険者となります。1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上であれば、それに該当します(18ページ参照)。
- 所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても、次の要件を全て満たす場合は、社会保険の被保険者となります。
 - ①同一事業主の適用事業所の被保険者の合計が常時101人以上(令和6年10月からは、51人以上)の事業所に勤務していること。また、100人以下の場合でも、加入することにつき労使で合意がなされていること。
 - ②勤務期間が2か月を超えることが見込まれること。
 - ③週の所定労働時間が20時間以上であること。
 - ④賃金の月額が8.8万円(年収106万円)以上であること。
 - ⑤学生(夜間・通信・定時制以外)ではないこと。

正社員と同様の短時間労働者・有期雇用労働者の待遇

- 職務の内容や職務の内容・配置の変更の範囲が正社員と同一である短時間労働者又は有期雇用労働者に対し、賃金、教育訓練、福利厚生、その他全ての待遇について、正社員と差別的に取扱うことは禁止されています。
- 正社員に賞与や退職金、社宅、慶弔休暇、その他の制度があれば、同じように与えられます。
- 職務の内容は、職種・中核的業務・責任の程度が実質的に同じかどうかで判断します。
- 職務の内容や配置の変更の範囲は、転勤の有無・範囲、配置転換や昇進の有無・範囲が実質的に同じかどうかで判断します。

正社員への転換等

- 正社員への転換を推進するため、次のいずれかを行わなければなりません。
 - ①新しく社員を募集するとき、募集内容を短時間労働者又は有期雇用労働者にも周知する。
 - ②社内公募でポストを決めるとき、短時間労働者又は有期雇用労働者にも応募の機会を与える。
 - ③短時間労働者又は有期雇用労働者が正社員になるための試験制度を設ける。
 - ④その他、正社員になるための措置を行う。
- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された労働者は、使用者に申し込み(※)をすることにより、現に締結している有期労働契約と同一の労働条件の無期労働契約に転換できます。
※令和6年4月1日から、労働条件通知書に無期労働契約の雇用への転換ができることと、無期転換後の労働条件を明示する必要があります。

短時間労働者・有期雇用労働者に関する関係機関・相談先

- ☞ 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課(42ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

2-2 派遣労働者

- ✓ 派遣労働者として働いていますが、労働法規や社会保険は適用されますか？
- ✓ 派遣期間の途中で派遣先の仕事がなくなってしまったときは、どうなりますか？
- ◎ 派遣労働者についても、労働基準法や労災保険、雇用保険や社会保険などが要件を満たせば適用されるほか、労働者派遣法が適用されます。
- ◎ 派遣契約が解除されても、雇用契約は当初の期間まで継続し、派遣元が賃金を支払います。

派遣労働者とは

- 派遣元事業主(派遣元)に雇用され、派遣元と派遣先事業者(派遣先)の間の労働者派遣契約に基づき派遣先に派遣されて、派遣先の指揮命令のもとで労働に従事する労働者のことです。

禁止されている派遣

- 建設業務、港湾運送業務、警備業務、一部を除く医療関係業務は、労働者派遣禁止です。
- 雇用期間が30日以内の日雇派遣は、原則禁止です。
- 離職後1年以内に元の勤務先に派遣されることはありません(60歳以上の定年退職者を除く)。企業が労働条件切下げの手段として、派遣労働への切替を行わないようにするためです。

労働条件の明示等

- 労働契約締結前に、①賃金見込額など待遇に関すること、②派遣会社の事業運営に関すること、③労働者派遣制度の概要、の説明が義務付けられています。
- 契約期間、就業場所、業務内容、就業時間(残業の有無)、休日・休暇、賃金、退職・解雇といった労働条件は、書面により明示されます。
- 派遣料金(派遣先が派遣会社に支払う料金)、業務内容、指揮命令者、派遣期間、就業日・時間、苦情の申出先等の就業条件は、書面、FAX、Eメール、SNSのいずれかにより明示されます。
- マージン(※)率や教育訓練に関する取組などの情報公開が義務付けられています。
(※)派遣先が派遣元に支払う料金と派遣元が労働者に支払う賃金との差。ただし、マージンには派遣労働者の福利厚生費や教育訓練費なども含まれますので、マージン率は低いほどよいというわけではありません。
- 最低賃金は派遣先の地域で定められているものが適用されます。横浜の派遣会社に登録していても、派遣先が東京の会社であれば、東京都の最低賃金が適用されます。
- 紹介予定派遣を除き、事前面接や履歴書の送付等は禁止されています。

派遣の期間制限

- 派遣先事業所単位の期間制限:派遣期間は同一の派遣先の事業所に対し、原則3年が限度です。派遣先の過半数の労働組合等からの意見を聴き、更に3年を延長できます。
- 派遣労働者個人単位の期間制限:同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位(課単位を想定)に対し、派遣できる期間は、3年が限度です。

派遣元の義務

- 派遣元は、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある労働者に対し、派遣終了後、派遣先への直接雇用の依頼等、雇用安定措置を講じる義務があります。
- 派遣元は、雇用している派遣労働者のキャリアアップのため、段階的かつ体系的な教育訓練や希望者に対しキャリアコンサルティングを実施することが義務付けられています。
- 派遣元は、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇義務、のいずれかを確保するよう義務付けられています。
- 派遣元は、派遣労働者から求めがあった場合、「正社員との待遇差の内容や理由」などの説明をする義務があります。

派遣先の労働契約申込み みなし制度

- 派遣先が違法派遣(※)を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、派遣元と同一の労働条件での労働契約の申込みをしたものとみなす制度です。ただし、派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことについて過失がなかった場合は、適用されません。

(※)違法派遣の例

・禁止業務への派遣 ・無許可の派遣 ・期間制限違反 ・いわゆる偽装請負(*) 等

(*)労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負等の名目で労働者派遣契約を締結せずに、労働者派遣を受けた場合

派遣契約の中途解除

- 正当な理由がない場合、派遣元も派遣先も派遣契約を解除することができません。
- 派遣先の事情で解除する場合、派遣元に対しあらかじめ相当の猶予期間をもって予告するか、中途解除による派遣会社に生じた損害賠償を支払わなければなりません。
- 派遣契約が解除されても、雇用契約は当初の期間まで継続するため、派遣元は労働者に賃金を支払います。
- 派遣契約解除の場合、派遣会社は派遣労働者の新たな就業機会を確保せねばならず、場合により、派遣元は休業手当(7ページ参照)や解雇予告手当(21ページ参照)を支払わなければなりません。

派遣労働者に関する関係機関・相談先

- ☞ 神奈川労働局職業安定部需給調整事業課(42ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

2-3 フリーランス等

- ✓ フリーランスには、労働法や社会保険は適用されますか？
- ✓ フリーランス保護を強化する動きがあると聞きましたが、どのようなものですか？
- ◎ 労働法等は原則として適用されませんが、実態が労働者である場合は適用されます。
- ◎ フリーランスの保護強化を図るため、国がガイドラインを作成したほか、労災保険の適用拡大や相談窓口の設置などが行われています。

働き方の類型

- 就職するとき、正社員、契約社員、派遣社員、パートタイマー・アルバイト等として働くときは、労働契約を結びます。労働契約に基づいて働く労働者は、労働法の保護が受けられます。
- 委託契約、請負契約を結んで働くときは、労働法の適用を受けず、国民健康保険や国民年金に自分で加入しなければなりません。「1件につきいくら」という契約になるので、残業代などはありません。トラブルが発生した場合、労働行政機関は利用できず、基本的に民事裁判で解決します。

	労働契約	委託契約	請負契約
契約の目的	労務に服すること	特定の業務の処理	仕事の完成
適用法規	労働契約法・労働基準法などの労働法規全般	民法	民法
当事者	使用者と労働者	委託者と受託者	注文者と請負人
両者の関係	支配・従属関係	対等	対等
指揮監督関係	あり	なし	なし
身分	労働者	事業主	事業主
報酬	賃金	報酬	報酬
労災保険	○	△	△
雇用保険	○	×	×
健康保険	○	×	×
厚生年金保険	○	×	×

- 契約書に「委託」や「請負」と表示されていても、働き方の実態が「労働者」と言えれば、労働契約と判断されることがあります。次のような判断基準があります。
 - ① 仕事の依頼、業務従事に対する諾否の自由がないこと
 - ② 勤務時間・勤務場所の指定があること
 - ③ 業務用器具の負担がないこと
 - ④ 報酬が労働自体の対償であること

フリーランス

- フリーランスとは、令和3年に国が作成した『フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン』では、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」とされています。フリーランスは労働契約に基づかず、委託契約や請負契約によって働きます。
- フリーランスには、従来のいわゆる一人親方も含まれ得る一方、個人がインターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負ういわゆるギグ・ワーカーや、自転車を使用して配達を行う者など、新しいタイプのフリーランスも増えています。
- このような状況を背景に、フリーランスの保護強化を図るため、上記ガイドラインが作成されました。また、労災保険(16ページ参照)について、従来の一人親方等や特定作業従事者の特別加入の枠が広げられ、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、創業支援措置等に基づき事業を行う方、ITフリーランス、自転車配達員、アニメーション制作作業従事者、芸能関係作業従事者などにも特別加入が認められるようになりました。ただし、加入手続きは、特別加入団体を通じて行います。
- フリーランスの場合、形式的には委託契約や請負契約に基づいていても、実態としては雇用に近い働き方を強いられている場合があります、トラブルが生じることが多くなっています。そのため、雇用関係によらない働き方をする方々のための無料の相談窓口として「フリーランス・トラブル110番」が設けられています。

労働者協同組合

- 労働者協同組合は、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織です。従来の「労働者が使用者に使用される」という関係性を脱し、労働者が主体的に事業を運営することを目的として生まれたものです。
- 令和4年10月に施行された労働者協同組合法により、法人格のある労働者協同組合が設立できるようになりました。
- 同法に基づいて設立される労働者協同組合は、その組合員と労働契約を締結します。(組合が労働法規を遵守しなければなりません。)
- 労働者協同組合の設立が進むことで、多様な就労の機会が創出されるとともに、地域における多様な需要(地域課題の解決)に応じた事業が実施されることが期待されています。
- 組合成立の届出など労働者協同組合法における各種届出や書類の提出は、主たる事務所の所在地を管轄する都道府県が取り扱います。

フリーランス等に関する関係機関・相談先

- ☞ フリーランス・トラブル110番(44ページ)
- ☞ 神奈川県産業労働局労働部雇用労政課(44ページ) ※労働者協同組合法関係
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

3-1 職場での男女平等、仕事と家庭の両立

- ✓ 職場での男女平等は法律でどのように守られていますか？
- ✓ 育児休業や介護休業の間、賃金は支払われますか？
- ◎ 性別による差別や、婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱い等が禁止されています。
- ◎ 育児・介護休業中の賃金については、法律に定めがないので、就業規則や労使間の話し合いなどで決めることとなります。ただし、雇用保険による休業給付が受けられます。
- ◎ 従業員100人以上の事業所は女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、届出、情報公表が義務化されています(300人を超える場合「男女賃金の差異」も公表義務があります)。

性別による差別の禁止

- 募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由とした差別は禁止されています。
- 業務遂行上必要でないにもかかわらず、身長・体重・体力や、転勤経験を要件とすることは、間接差別として禁止されています。

婚姻、妊娠、出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止

- 妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状による、能率低下、休業取得を理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。
- 母性健康管理措置、産前産後休業、軽易業務への転換、時間外等に労働しないこと、育児時間等を請求したこと、又は取得したことを理由に不利益な取扱いをすることは禁止されています。
- 事業主は、上司や同僚による就業環境を害する行為を起こさないための防止措置を講じることが義務付けられています。

母性健康管理

- 妊産婦が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を使用者は確保しなければなりません。また、その結果に基づいて、通勤緩和、勤務時間の短縮、勤務の軽減、休業などの措置も講じなければなりません。
- 健康診査に必要な時間は、妊娠23週までは4週間に1回、35週までは2週間に1回、36週以後は1週間に1回、(医師等から異なる指示を受けたときはそれに従い)確保されます。産後1年以内に医師等から指導を受けた場合も、必要時間が確保されます。

セクシャル・ハラスメント等

- 14ページ参照。

法定時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出たとき、事業主は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働及び深夜労働をさせてはなりません。
- 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出たとき、事業主は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

所定外労働の免除

- 3歳未満の子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求できます。事業主は、事業の正常な運営が妨げられる場合を除き、拒否できません。
- 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間で請求できます。請求回数に制限はありません。

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求できます。請求があった場合、事業主は、午後10時から午前5時まで労働させてはなりません。
- 1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間で請求できます。請求回数に制限はありません。

育児のための短時間勤務制度等

- 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が申し出たとき、労働者が利用できる短時間勤務制度等の措置として、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）、保育施設の設置運営、その他これに準ずる便宜供与のいずれかの措置を講じなければいけません。

介護のための短時間勤務制度等

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が利用できる短時間勤務制度等の措置として、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）、介護サービス料を助成する制度のいずれかの措置を講じなければいけません。

育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇

- 11ページ参照。

育児・介護休業中の賃金、雇用保険による給付

- 育児・介護休業中の賃金は、法律に定めがなく、就業規則や労使間の話し合いなどで決めます。
- 育児休業中は育児休業給付(11ページ参照)として、雇用保険から、休業開始時賃金日額×支給日数×67%(ただし、休業開始から6か月経過後は50%)が支給されます。期間は最大2年です。産後パパ育休(11ページ参照)中も、支給資格を満たしていれば、給付金が支給されます。
- 介護休業中は介護休業給付(11ページ参照)として、雇用保険から、同一対象家族に対して通算93日まで、休業開始時賃金日額×支給日数×67%が支給されます。
- 雇用保険による育児・介護休業中の給付は、休業中に事業主から賃金が支払われた場合は、支給額が調整されます。

男女雇用平等、仕事と家庭の両立に関する関係機関・相談先

- ☞ 神奈川労働局雇用環境・均等部指導課(42ページ)
- ☞ 男女共同参画センター横浜等(44ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

3-2 障害者

- ✓ 障害者が働く場合の労働条件に、特別なものがありますか？
- ✓ 障害で働けない場合、所得保障が受けられますか？
- ◎ 障害者の労働条件は一般の労働者と特に変わりません。ただし、最低賃金に関する特例などが定められています。
- ◎ 障害が生じた時期や障害の程度により、国民年金や厚生年金が受給できます。

障害者雇用率制度

- 障害者の採用に関しては、「障害者雇用促進法」により、事業主に一定の雇用率に達する人数の身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用すべき義務を課しています。法定雇用率は、民間企業は2.3%、国・地方公共団体等は2.6%、都道府県等の教育委員会は2.5%です。法定雇用率は令和6年度より下記のとおり段階的に上げられます。

	令和5年度	令和6年4月～	令和8年7月～
民間企業	2.3%	2.5%	2.7%
国・地方公共団体等	2.6%	2.7%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.5%	2.6%	2.9%

障害者の労働条件

- 障害者の労働条件は、一般の労働者と特に変わるところはありません。労働基準法、最低賃金法、労災保険法、雇用保険法などの労働法規は、障害の有無にかかわらず、全ての労働者に適用されます。

①賃金支払いの原則

障害者に対する賃金の支払いも、一般の労働者と変わりありません。したがって、賃金支払いの5原則(6ページ参照)は守らなければなりません。知的障害者の親などが本人に代わって受け取ることは認められず、本人に対して支払わなければなりません。

②最低賃金の減額特例

賃金の支払いに関して、一般の労働者と労働の能力が異なる者については、使用者が都道府県労働局長に申請し、許可を受けることにより個別に最低賃金の減額特例を受けることが認められます。

③解雇

業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇制限などを除き、特に使用者に対する解雇制限は課されていません。ただし、障害者である労働者を使用者の都合で解雇する場合は、その旨を公共職業安定所に届け出なければなりません。なお、傷病や治癒後の障害のための労働力の喪失については、解雇の合理的理由になるとされます。

障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供

■ 全ての事業者は、採用・募集、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇において、障害者を不当に差別することが禁止されています。また、障害者が職場で働くにあたって支障となっている事情を改善するための措置の実施(合理的配慮の提供)が義務付けられています。

障害者の所得保障(障害年金)

■ 障害を生じた時期により、受けられる年金は次のとおりです。また、障害認定日(原則初診日から1年6か月経った日)の障害の程度により障害年金の支給の可否が決まり、年金の等級も決まります。

- ① 満20歳前の初診日による傷病で、障害者となったとき：障害基礎年金
- ② 満20歳以上で国民年金加入中に初診日のある傷病で障害者となったとき：障害基礎年金
- ③ 厚生年金加入中に初診日のある傷病で障害者となったとき：障害基礎年金+障害厚生年金
又は障害厚生年金のみ

障害者の雇用相談・就労相談窓口 ※横浜市の市外局番:045

機関・電話・FAX	所在地	業務内容
各公共職業安定所(ハローワーク)	(43ページ参照)	職業紹介
横浜東部就労支援センター TEL450-5181 FAX450-5185	神奈川区神奈川2-14-17 加瀬ビル3階301	①障害者・関係者に対する就労に関する相談 ②就職前の職場体験実習・就職準備実習の実施 ③就職に向けた支援:適正把握・求職支援活動、職場開拓、職場実習 ④就職後の職場定着支援:就労後の相談、継続的な職場等への訪問による支援、職場との調整 ⑤事業主に対する障害者の雇用に関する相談
横浜南部就労支援センター TEL775-1566 FAX349-3740	磯子区新杉田町8-8 ハマシップモール4階404	
横浜北部就労支援センター TEL937-3384 FAX937-2778	緑区中山一丁目6-1 ミヨズ・シードビル405	
横浜西部就労支援センター TEL390-3119 FAX390-3129	旭区柏町36-15 柏ハーモニビル202	
横浜戸塚就労支援センター TEL869-2323 FAX865-3172	戸塚区戸塚町4111 吉原ビル2階	
横浜中部就労支援センター TEL350-2044 FAX350-2644	西区平沼1-38-3 横浜エムエスビル4階	
横浜上大岡就労支援センター TEL844-4402 FAX844-4403	港南区上大岡西1-19-20 ワットビル104	
横浜日吉就労支援センター TEL560-1801 FAX560-1808	港北区箕輪町2-2-2 ケイケイビル 2階	
横浜市精神障害者就労支援センター TEL475-0142 FAX475-0106	港北区鳥山町1735 横浜市総合保健医療センター1階	
神奈川県障害者雇用促進センター TEL633-6110 FAX633-5405	中区寿町1-4 かながわ労働プラザ5階	県内企業や就労支援機関に対する各種支援

障害者の就労に関する関係機関・相談先

- ☞ 上記相談窓口参照
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

3-3 高年齢者

- ✓ 定年後も高年齢者が働き続けられるようにする制度とは、どんなものですか？
- ✓ 厚生年金をもらっているのに働いて賃金を得ると、年金額を減らされるのですか？
- ◎ 事業者は、65歳までの雇用を確保するための措置をとる義務及び70歳までの就業機会を確保するための措置をとる努力義務が課されています。
- ◎ 賃金と老齢厚生年金の合計月額が48万円を上回ると、年金額が減額されます。

高年齢者雇用確保措置

- 65歳までの雇用を確保するため、65歳未満の定年を定めている事業主は、①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければなりません。
- 継続雇用制度とは、労働者が希望した場合、定年後も雇用する制度です。労働条件は必ずしも定年前と同様であるとは限りません。
 - ①勤務延長制度：定年年齢に達した後も、引き続き雇用関係が継続する。
 - ②再雇用制度：定年年齢で退職後、再び雇用される。雇用関係が中断する。

高年齢者就業確保措置

- 70歳までの就業機会を確保するため、65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主又は継続雇用制度(70歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。)を導入している事業主は、①70歳までの定年引き上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に次のa・bの事業に従事できる制度の導入、「a.事業主が自ら実施する社会貢献事業」「b.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」、のいずれかの措置を講じるよう努めなければなりません。

60歳以降の年金・雇用保険

60歳以降の働き方	労働者			事業主	
	週20時間未満	週20～30時間未満	週30時間以上	法人代表・役員	個人事業主・委託・請負
厚生年金保険	加入しない	(原則)加入しない	加入	加入	加入しない
老齢厚生年金の受給	全額受給	(原則)全額支給	在職老齢年金扱い	在職老齢年金扱い	全額支給
雇用保険	加入しない	加入	加入	加入しない	加入しない
高年齢雇用継続給付	対象外	対象者	対象者	対象外	対象外

高年齢雇用継続給付

■ 高年齢雇用継続給付とは、60歳以後に再雇用等により、賃金が一定以上引き下げられた場合等に、賃金の低下をある程度補填するために雇用保険から支給される給付金です。受給要件は次のとおりです。

- ①60歳以上65歳未満の雇用保険の一般被保険者であること
- ②被保険者であった期間が継続して5年以上あること
- ③60歳時点に比べて75%未満の賃金であること
- ④各月の賃金額が「370,452円以下(令和5年8月1日現在)」であること

※高年齢雇用継続給付金の支給を受けている期間、在職老齢年金(次項参照)が調整されます。

在職老齢年金

■ 在職老齢年金とは、老齢厚生年金(25ページ参照)の受給権があり、60歳以降(性別、生年月日により年金支給開始年齢は異なります。)在職し、厚生年金に加入している人が支給される老齢厚生年金について、賃金収入があることに着目して年金額の減額(一部又は全部の支給停止)を行う仕組みです。

■ 賃金と老齢厚生年金の合計月額が48万円を上回るとき、上回る分の1/2の額が年金額から減らされます。(令和4年3月までは、60歳～64歳の労働者は賃金と老齢厚生年金の合計月額が28万円を上回るとき、65歳以上の労働者は合計月額が47万円を上回るとき、年金額の減額が行われていましたが、令和4年4月から、減額が行われる基準額が統一され、令和5年度の基準額は、48万円となりました。なお、この基準額は毎年度改訂が行われます。)

65歳以上の労働者の雇用保険

■ 65歳以上の雇用保険の被保険者(高年齢被保険者)が離職した場合、要件を満たせば、高年齢求職者給付金が支給されます。高年齢求職者給付金は一時金で、基本手当の日額(23ページ参照)の50日分(被保険者期間が1年以上の場合。1年未満の場合は30日分)です。

■ 65歳以上の労働者が二つ以上の事業主の適用事業に雇用されている場合、それぞれの事業における1週間の所定労働時間が20時間未満であっても、次のいずれにも該当すれば、厚生労働大臣に申し出ることにより、特例高年齢被保険者になることができます(マルチジョブホルダー制度)。

- 適用対象者
- ①二つの事業の1週間の所定労働時間が合計20時間以上
 - ②二つの事業それぞれの1週間の所定労働時間が5時間以上
 - ③二つの事業それぞれの雇用見込みが31日以上

高齢者の就労に関する関係機関・相談先

- ☞ 公共職業安定所(43ページ)、年金事務所(43ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

3-4 外国人

✓ 「留学」の在留資格でアルバイトをするときは、どうしたらいいですか？

✓ 外国人に日本の労働法規や労働・社会保険は適用されますか？

◎ 出入国在留管理局で「資格外活動許可」を受けることが必要です。

◎ 日本で働く全ての外国人労働者に、労働基準法などの労働法規や労災保険が適用されます。雇用保険や社会保険も、被保険者となる要件を備えている場合は加入します。

就労可能な在留資格

- 特別永住者を除き、在留カードを持っていない場合は原則として就労できません。在留カード表面に「就労制限の有無」が記載されています。
- 在留カードに「指定書記載機関での在留資格に基づく就労活動のみ可」「指定書により指定された就労活動のみ可」と記載されている場合は、法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書で就労可能な内容を確認します。
- 「就労不可」の記載がある場合でも、裏面の資格外活動許可欄に許可と記載されている場合は、許可された内容で働くことができます。例えば「留学」や「家族滞在」の在留資格の方でも、資格外活動許可を取得している場合は、同許可の範囲内で就労できます。（上限時間は原則として1週間で28時間です。）
- 在留期間を超えて働くことはできません。
- 平成31年4月から在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」が創設されました。深刻な人手不足の状況に対応するため、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れる制度です。

外国人労働者の労働条件等

- 労働基準法、最低賃金法等の労働法規、労災保険
雇用形態、契約期間などに関係なく、適用されます。
- 雇用保険
就労できる在留資格があり、被保険者となる要件を備えている外国人労働者は、全て加入することになります。
- 健康保険・厚生年金保険
適用事業所で常時雇用される外国人労働者は必ず加入することになります。
なお、6か月以上厚生年金保険の保険料を納めた外国人労働者は、帰国後2年以内に請求した場合、脱退一時金を受給できます。

不法就労

■ 不法就労とは次のことをいいます。

- ①密入国・オーバーステイなどの不法滞在者が働くこと
- ②出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くこと
- ③出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くこと

■ 不法就労者は、原則として本国に強制退去させられ、さらに裁判で有罪が確定したときは懲役や罰金が課せられます。また、これらの外国人を雇用して不法に働かせた使用者は、不法就労助長罪として処罰されます。

相談機関 ※横浜市の市外局番:045

◎横浜市多文化共生総合相談センター

西区みなとみらい1-1-1パシフィコ横浜 横浜国際協力センター5階

公益財団法人横浜市国際交流協会(YOKE) TEL 222-1209 / FAX 222-1187

10:00~17:00(受付16:30まで):月~金曜日

10:00~13:00(受付12:30まで):第2・第4土曜日 ※日・祝、12/29~1/3は休み

◎かながわ労働センター

中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階

TEL【中国語】662-1103 【スペイン語】662-1166 【ベトナム語】633-2030

13:00~16:00 中国語:毎週金曜日、スペイン語:第2・4水曜日、

ベトナム語:第2・4木曜日

◎外国人労働者相談コーナー

中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎8階 TEL 211-7351

神奈川労働局労働基準部監督課

9:00~12:00/13:00~16:00

英語:第1・3月曜日・毎週金曜日、ポルトガル語:毎週火・水・金曜日、

スペイン語:毎週月・火・木曜日、ベトナム語:毎週水曜日、

タガログ語:毎週木曜日

◎外国人雇用サービスコーナー(ハローワーク横浜)

中区山下町209帝蚕(ていさん)関内ビル TEL 663-8609

【令和5年11月6日~】中区新港1丁目6番1号(電話番号変更なし)

9:00~12:00/13:00~16:00

英語:毎週月・木曜日、中国語:毎週火・金曜日、

ポルトガル語:毎週水曜日、スペイン語:毎週水曜日

外国人の就労に関する関係機関・相談先

- ☞ 東京出入国在留管理局横浜支局(44ページ)
- ☞ 上記相談機関参照
- ☞ 「働く人の相談室」※日本語のみ(42ページ)

4-1 労働組合

- ✓ 労働条件を会社側と交渉するのに独りで行うのは心細いのですが、どうしたら良いですか？
- ✓ 労働協約とは何ですか？内容が労働契約と異なるのですが、どちらが有効ですか？
- ◎ 会社に労働組合があれば相談してみてください。会社に労働組合がない場合、一人でも加入できる外部の労働組合があるので、そちらに相談することもできます。
- ◎ 労使の団体交渉で決まった内容を文書にしたものです。個別の労働契約より優先されます。

労働三権(憲法第28条)

- 労働者が団結する権利(団結権)
- 労働者が使用者と交渉する権利(団体交渉権)
- 労働者が要求実現のために団結で行動する権利(争議権)

労働組合

- 雇用の確保や労働条件の維持改善には使用者との交渉が必要ですが、「雇われる」という弱い立場にある労働者個人では対等な交渉は困難です。そこで憲法は、使用者と対等な立場で交渉できるよう労働者の団結権等を定めています。これを受け「労働組合法」も制定されています。
- 企業に労働組合組織がない場合、企業の枠を超えて一人でも加入できる労働組合(合同労働組合、略称:合同労組)があり、一般労組、ユニオンとも呼ばれています。雇用形態に関係なく、中小企業の従業員、パート、派遣社員などの方が個人加入できる組織です。

団体交渉と争議行為

- 労働条件の維持改善のため、労働組合が使用者と交渉することを団体交渉といいます。使用者が正当な理由なく交渉を拒むことは不当労働行為(※)にあたります。また、団体交渉の結果、労働者側が主張を通すために行う行為を争議行為といい、正当な争議行為には、刑事上、民事上の保護が与えられています。
(※)労働組合員であることを理由に不当な扱いをすること、労働組合に加入しないことを採用条件とすること、労働組合活動に介入したり経費援助を行うことなども該当します。不当労働行為については、都道府県の労働委員会に救済を申し立てることができます。

労働協約

- 労使による団体交渉で決まった内容を文書にしたものです。労働協約の内容と個別の労働契約や就業規則(5ページ参照)の内容に差異がある場合は、労働協約の内容が優先します。

労働組合に関する関係機関・相談先

- ☞ 神奈川県労働委員会事務局(43ページ) ※不当労働行為関係
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(42ページ)

4-2 個別労働関係紛争の解決支援

- ✓ 労働条件について会社側と争っています。解決の手助けをしてもらえる制度はありますか？
- ✓ 本格的な訴訟は時間や費用を考えると避けたいです。もっと簡便な方法はないですか？

- ◎ かながわ労働センターによるあっせん指導や、県労働委員会、紛争調整委員会によるあっせん等の制度があります。
- ◎ 労働審判制度があります。地方裁判所において、労働審判委員会が短期間で審理を行い、実情に応じた解決策を提示してくれます。

かながわ労働センターによるあっせん指導

- 労働条件その他労働関係に関することで、個々の労働者と事業主との間の紛争があり、かながわ労働センターでの労働相談で問題が解決しないときは、あっせん指導を受けることができます。
- まず、かながわ労働センターにご相談ください。同センターでお話を伺い、相談内容に応じた助言を行うとともに、解決手段をご紹介します。
- 同センターでのあっせん指導は、神奈川県職員が行います。

県労働委員会によるあっせん

- かながわ労働センターでの労働相談で問題が解決しないときは、県労働委員会でのあっせんを受けることができます。まずは、かながわ労働センターにご相談ください。
- 県労働委員会でのあっせんは、公益委員・労働者委員・使用者委員等のあっせん員が行います。

労働局長による助言・指導

- 神奈川県労働局長が、労働条件その他労働関係に関する事項について、実際に紛争状態にある個々の労働者と事業主に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。助言・指導を行います。

紛争調整委員会によるあっせん

- 紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することで、紛争の解決を図る制度です。双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。原則1回の期日であっせんを行うなど、手続きが迅速かつ簡便です。
- 弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家が、公平・中立な第三者として紛争調整委員会の委員を担当します。

労働審判制度

- 地方裁判所において、労働審判官(裁判官)と労働審判員(2名)で組織される労働審判委員会が、3回以内の期日で審理を行い、トラブルの実情に応じた解決案を提示します。

個別労働関係紛争の解決支援に関する関係機関・相談先

- ☎ かながわ労働センター(42ページ) ※県労働委員会関係
- ☎ 神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課(42ページ) ※労働局長、紛争調整委員会関係
- ☎ 横浜地方裁判所(44ページ) ※労働審判制度関係

関係機関一覧

※横浜市の市外局番:045

①労働相談

労働条件、職場での嫌がらせ、その他、様々な労働問題の相談に応じています(無料・秘密厳守)。
電話・窓口どちらでも受け付けています。

相談窓口	電話 <FAX>	所在地
働く人の相談室(労働情報・相談コーナー)	681-6553 <681-6554>	中区万代町2-4-7 横浜市技能文化会館3階
かながわ労働センター	662-6110	中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階
横浜駅西口総合労働相談コーナー	317-7830	西区北幸1-11-15 横浜STビル11階
神奈川労働局総合労働相談コーナー	211-7358	中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎13階
横浜南総合労働相談コーナー (横浜南労働基準監督署内)	274-8295	中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎9階
鶴見総合労働相談コーナー (鶴見労働基準監督署内)	279-5482	鶴見区鶴見中央2-6-18
横浜北総合労働相談コーナー (横浜北労働基準監督署内)	274-8319	港北区新横浜2-4-1 日本生命新横浜ビル3・4階
横浜西総合労働相談コーナー (横浜西労働基準監督署内)	287-0268	保土ヶ谷区岩井町1-7 保土ヶ谷駅ビル4階

②労働基準監督署(総合労働相談コーナーを併設)

名称	担当区	電話	所在地
川崎南署	鶴見(扇島)	044-244-1271	川崎市川崎区宮前町8-2
鶴見署	鶴見(扇島除く)	501-4968	鶴見区鶴見中央2-6-18
横浜北署	神奈川、西、港北、緑、青葉、都筑	474-1251	港北区新横浜2-4-1 日本生命新横浜ビル3・4階
横浜南署	中、南、港南、磯子、金沢	211-7374	中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎9階
横浜西署	保土ヶ谷、旭、戸塚、栄、泉、瀬谷	332-9311	保土ヶ谷区岩井町1-7 保土ヶ谷駅ビル4階

③神奈川労働局

名称	電話	所在地
雇用環境・均等部指導課	211-7380	中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎13階
職業安定部需給調整事業課	650-2810	中区尾上町5-77-2 大和地所馬車道ビル2階

④労働争議のあっせん・調停・仲裁、不当労働行為の審査等

名称	電話<FAX>	所在地
神奈川県労働委員会事務局	633-5449 <633-5450>	中区寿町1-4 かながわ労働プラザ内

⑤公共職業安定所(ハローワーク) ※移転前所在地 中区山下町209 帝蚕関内ビル

名称	担当区	電話	所在地
ハローワーク 川崎	鶴見	044-244-8609	川崎区南町17-2
ハローワーク 横浜※	神奈川、西、 中、南、港南、 保土ヶ谷、旭、 磯子	663-8609	令和5年10月30日～ 西区北幸1-11-15 横浜STビル4階
			令和5年11月6日～ 中区新港1-6-1 よこはま新港 合同庁舎1階・2階
ハローワーク 横浜南	金沢	788-8609	金沢区寺前1-9-6
ハローワーク 港北	港北、緑、青葉、都筑	474-1221	港北区新横浜3-24-6 横浜港北地方合同庁舎
ハローワーク 戸塚	戸塚、栄、泉、瀬谷	864-8609	戸塚区戸塚町3722
ハローワーク プラザよこはま	全区:求人情報提供や職業 相談、紹介	410-1010	西区北幸1-11-15 横浜STビル1階
マザーズ ハローワーク 横浜	全区:子育て中の方への就職 支援	410-0338	西区北幸1-11-15 横浜STビル16階
横浜わかもの ハローワーク	全区:おおむね35歳未満の方の 正社員での就職支援及び就職氷 河期世代支援(55歳未満)	227-8609	中区本町4-40 横浜第一ビル9階
横浜新卒応援 ハローワーク	全区:在学生、既卒未就業者	312-9206	西区北幸1-11-15 横浜STビル16階

⑥健康保険・厚生年金保険

※健康保険の問合せ先は、被保険者証(健康保険証)に記載されています。

名称	担当区(年金事務所)	電話<FAX>	所在地
全国健康保険協会神奈川支部(協会けんぽ)		270-8431 <273-3862>	西区みなとみらい4-6-2 みなとみらいグランドセントラルタワー 9階
ねんきんダイヤル		電話相談のみ 0570-05-1165 (03-6630-2525:050で始まる電話利用の場合)	
鶴見 年金事務所	鶴見、神奈川	521-2641 <504-5600>	鶴見区鶴見中央4-33-5
横浜 中年金事務所	西、中、南、港南、磯子、金沢	641-7501 <641-7578>	中区相生町2-28
横浜南 年金事務所	※平成29年11月から、厚生年金保険・ 健康保険の適用・徴収機能は横浜中 年金事務所に移管	742-5511 <714-7250>	南区宿町2-51
港北 年金事務所	港北、緑、青葉、都筑	546-8888 <546-8880>	港北区大豆戸町515
横浜西 年金事務所	保土ヶ谷、旭、戸塚、栄、泉、瀬谷	820-6655 <825-4381>	戸塚区川上町87-1 ウエルストーン1ビル2階

⑦労働者協同組合法

名称	電話<FAX>	所在地
神奈川県産業労働局労働部雇用労政課	210-5735 <210-8873>	中区日本大通1


⑧外国人の在留資格

名称	電話	所在地
東京出入国在留管理局 横浜支局 (神奈川県管轄)	下記電話 以外	金沢区烏浜町10-7
	IP電話、海外 から	

⑨労働審判制度関係

名称	電話	所在地
横浜地方裁判所	※裁判所のHP参照	中区日本大通9

⑩その他

名称	業務内容	電話	所在地<代表FAX>
男女共同参画センター横浜 (フォーラム)	男女共同参画に関する 人権侵害相談・申出制度 ※セクハラ、性差別等によ り人権が侵害された場合 の相談・申出制度	862- 5063	戸塚区上倉田町435-1 <865-4671>
	心とからだと生き方の 電話相談	871- 8080	
	女性としごと 応援デスク ※再就職・転職等のため の総合相談窓口	862- 5052	
男女共同参画センター横浜南 (フォーラム南太田)	女性としごと 応援デスク	714- 5911	南区南太田1-7-20 <714-5912>
男女共同参画センター横浜北 (アートフォーラムあざみ野)		910- 5700	青葉区あざみ野南1-17-3 <910-5755>
ワーキングマザー両立応援 カウンセリング	子育てと仕事の両立に ついての相談	633- 6110	中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階
フリーランス・トラブル 110番	フリーランスを対象にした 契約・仕事の相談	0120- 532- 110	問合せフォーム所在 

働く人の相談室

無料

ご相談は、お気軽に



◎職場の人間関係、メンタルヘルス、キャリア開発など、仕事上での日常的な悩みや困りごとを相談したいとき

👉産業カウンセラーが対応します
(休業日を除く毎日:9時~17時)

◎労働問題、社会保険について相談したいとき

👉社会保険労務士が対応します
(毎週火・土曜日:9時~17時・要予約)

毎週火曜日はがん患者のための労働相談を開設(要予約)

◎法律相談

👉労働問題に精通した弁護士が対応します
(第2・第4土曜日:13時~17時・要予約)

横浜市 労働情報・相談コーナー

「働く人の相談室」

横浜市技能文化会館 3階

☎ 045-681-6553

○開設時間 9時~17時
(休業日:日曜日・祝祭日、第2水曜日、
12月29日~1月3日)

○交通アクセス

・JR根岸線関内駅
南口 徒歩5分

・横浜市営地下鉄
伊勢佐木長者町駅
出口2から 徒歩3分

「働く人の相談室」HP

