

労働ガイドブック

熊谷市

(令和4年6月現在)

目 次

I 仕事を探すときに知っておきたいこと

- | | |
|---------------|---|
| 1 就職の相談窓口 | 1 |
| 2 職業訓練等を受けるには | 9 |

II 働き始めるにあたって知っておきたいこと

- | | |
|-------------------|-----|
| 1 労働条件について | 1 1 |
| 2 パートタイム・有期雇用労働 | 1 6 |
| 3 労働者派遣 | 1 8 |
| 4 雇用均等（男女雇用機会均等法） | 2 0 |
| 5 外国人労働者 | 2 3 |

III 仕事をしていて知っておきたいこと

- | | |
|---------------|-----|
| 1 健康保険・厚生年金保険 | 2 5 |
| 2 育児・介護休業 | 2 6 |
| 3 労災保険 | 2 9 |
| 4 労働講座 | 3 0 |
| 5 相談窓口 | 3 0 |
| 6 福利厚生の実施をはかる | 3 1 |
| 7 ハラスメント対策 | 3 2 |

IV 解雇されたとき・退職したときに知っておきたいこと

- | | |
|--------------------|-----|
| 1 解雇 | 3 4 |
| 2 退職 | 3 6 |
| 3 失業給付を受けるには（雇用保険） | 3 8 |
| 4 未払賃金立替払制度 | 3 9 |

V 勤労者のための金融制度

- | | |
|--------------------|-----|
| 1 熊谷市勤労者住宅資金貸付制度 | 4 0 |
| 2 埼玉県勤労者向け融資制度について | 4 2 |

VI スポーツや文化活動を楽しむ

- | | |
|----------------|-----|
| 1 勤労青少年ホーム | 4 5 |
| 2 熊谷市勤労者文化展 | 4 5 |
| 3 熊谷市勤労者スポーツ大会 | 4 5 |

I 仕事を探すときに知っておきたいこと

1 就職の相談窓口

(1) ハローワーク熊谷（熊谷公共職業安定所）

就職について相談したいとき、また、人を雇いたいときは、お近くのハローワーク（公共職業安定所）をご利用ください。ハローワークは、県内主要都市15か所（<https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-hellowork>）にあつて、無料で職業の相談、紹介などを行います。

所在地 〒360-0014 熊谷市箱田5-6-2

電話 048-522-5656（自動音声案内）

利用時間 平日 8:30～17:15（祝日・年末年始を除く。）

① お仕事探しの相談、紹介

- ・お仕事探しに関する様々な相談をすることができます。
- ・ハローワークの管轄内はもとより県内、更には全国の求人情報を求人検索パソコンによってご覧になることができます。
- ・求人事業所への連絡、問い合わせや紹介を受けることができます。
- ・希望条件にあったお仕事を探すための各種支援を受けることができます。
- ・応募書類の作成や面接についての相談をすることができます。
- ・各種セミナーや就職面接会などのイベントを実施しています。

② 求人の申込み

求人の申込みは、事業所の所在地を管轄するハローワークに申し込みます。

※支社、支店等の場合は、異なる場合があります。

③ 職業訓練

- ・異業種への転職や資格の取得についての相談をすることができます。
- ・各種職業訓練について案内いたします。
- ・職業訓練を受講するにあたっての各種助成措置について相談できます。

(2) ハローワーク熊谷の各種支援窓口

ハローワーク熊谷には、求職者の状況に応じた様々なコーナーが設置されており、担当制によるきめ細かな支援を受けることができます。

① マザーズコーナー

子育てをしながら就職を希望している方に対して、キッズコーナーの設置など子ども連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談、保育所等の情報提供、仕事や子育ての両立がしやすい求人情報の提供などの就職支援を行っています。

② わかもの支援・早期再就職支援窓口

正社員就職を目指す若者に担当者制による職業相談、応募書類の添削指導などの就職支援を行っています。

③ 生涯現役支援コーナー

就職を希望するシニア世代（おおむね60歳以上）の方を重点的にシニア世代向けの求人情報の提供、職業相談等就職支援を行っています。

④ 人材確保・就職支援コーナー

福祉分野（介護・看護・保育分野）及び福祉分野以外（建設・警備、運輸業）の人材確保支援窓口の総合専門窓口を設置し、仕事を希望している人へ就職支援、人材を必要とする事業主の求人充足に向けた支援を行っています。

⑤ 障害者等就職支援窓口（専門援助部門）

身体・知的・精神障害者等の障害特性等と個々の事情に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介、関係機関と連携して総合的な就職支援を行っています。

⑥ 生活保護受給者等就職支援窓口（専門援助部門）

生活保護受給者、就職困難者及びひとり親（児童扶養手当受給者）の方に求人の探し方から応募書類の書き方まできめ細かな就職支援を行っています。

⑦ 外国人雇用サービスコーナー

外国人留学生や外国人で就職を希望している人の職業相談と外国人の雇用を考えている企業の支援を行っています。

(3) インターネットで仕事を探す

ハローワーク インターネットサービス

日本全国のハローワークの求人情報を検索できます。

ただし、求人事業所のご希望により検索結果に制約がある求人及び検索できない求人情報があります。

ホームページ <https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

(4) 埼玉新卒応援ハローワーク

新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、卒業後3年以内の方の就職を支援するハローワークです。

所在地 〒330-0854 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
電話 048-650-2234
利用時間 月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)

(5) 埼玉わかものハローワーク

正規雇用を目指す若者(おおむね35歳未満)に対して、専門の職員が個々の状況に応じた支援プランを作成し、就職まで一貫した個別支援を行います。

また、就職に役立つ各種支援セミナーや就職決定後の職場定着支援など、さまざまな支援メニューを用意し、一人でも多くの若者の職業的自立を図っています。

所在地 〒330-0854 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
電話 048-658-8609
利用時間 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)

(6) 埼玉しごとセンター

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切れ目のない支援を行っている施設です。それぞれのコーナーが連携して、ご利用者のニーズに合わせたサポートをしています。また、自宅から利用できるオンラインでの就職相談、セミナー、企業面接会もあわせて実施しています。施設の利用は無料ですので、お気軽にご利用ください。(雇用保険の手続きは行っていません。)

所在地 〒336-0027 さいたま市南区沼影1-10-1
ラムザタワー3階
電話 048-826-5601 (代表)
ホームページ <https://hwus.jp/>

① ハローワークコーナー

お仕事探しに関する様々な相談や職業紹介など、就職活動を総合的にサポートします。職業訓練の相談も行っています。

電話 048-826-5048
利用時間 月～金曜日 10:00～19:00 (祝日・年末年始を除く)

② 新卒コーナー

大学等の学生や卒業後3年以内の既卒者に対し、職業相談・紹介、各種就職活動支援などを通じて、継続的な個別支援を行います。

電話 048-762-6522

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00（祝日・年末年始を除く）

③ 若者コーナー

39歳以下の方や正社員経験の少ない方が対象です。自己分析や応募書類の作成、面接対策を始めとする就職活動のノウハウから就職後の悩みに至るまで、キャリアコンサルタントがアドバイスします。また、各種セミナーも併せて行っています。予約制・担当制です。

予約専用電話（就職相談）048-826-5931

（セミナー）048-826-5932

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00（祝日・年末年始を除く）

土曜日 10:00～17:00（祝日・年末年始を除く）

④ ミドルコーナー、シニアコーナー

40歳以上の方を対象に応募書類の添削や面接アドバイス、各種セミナー等の就職支援を行っています。予約制・担当制です。

予約専用電話 048-826-5611

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00（祝日・年末年始を除く）

土曜日 10:00～17:00（祝日・年末年始を除く）

⑤ 就職氷河期世代専門窓口

就職氷河期世代（おおむね35歳以上55歳未満）の方で、非正規雇用の就業経験の多い方や就業後の就労期間が短い方など安定した就労の経験が少ない方の就職を支援する窓口です。専門の担当者による個別担当者制により支援します。

電話 048-762-6522

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00（祝日・年末年始を除く）

⑥ マザーズコーナー

仕事と子育ての両立を希望されている方へ、個々のニーズを踏まえた職業相談・紹介や情報提供を行っています。お子様連れでも安心してご利用いただけるよう授乳室を完備しキッズスペースにはお子様を見守るスタッフも常駐しています。お子様をお連れの男性の方にもご利用いただけます。

電話 048-826-5049

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00（祝日・年末年始を除く）

⑦ 女性コーナー

働くことを希望しながら子育てとの両立や職業上のブランク等に不安を感じている方を対象に、女性キャリアコンサルタントによるアドバイスや各種就職支援を行っています。予約制・担当制です。

電 話 048-826-5601

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00 (祝日・年末年始を除く)

土曜日 10:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)

⑧ 福祉人材就職コーナー

介護職や保育士など福祉に関する仕事を希望する方に就職相談から職業紹介まで一貫した支援を行います。

電 話 048-833-8033

利用時間 月～金曜日 10:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)

⑨ 求人情報ライブラリー

県内各地の求人情報(新聞折込広告、求人情報誌)や面接会情報などを収集し、無料で配布しています。

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00 (祝日・年末年始を除く)

土曜日 10:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)

(7) 若者自立支援センター埼玉

働くことに悩みを抱える15歳から49歳の方の就職活動を総合的に支援します。また、親・家族に対するセミナー等も行っています。施設の利用や相談は無料です。

所在地 〒332-0015 川口市川口3-2-2 川口若者ゆめワーク3階

電 話 048-255-8680

利用時間 月～土曜日 9:00～17:00 (年末年始・祝日を除く)

ホームページ <http://yisc-saitama.com/>

(8) 地域若者サポートステーション 愛称「サポステ」

働くことに悩みを抱えている15歳～49歳までの若者に対し、キャリア・コンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への就労体験などにより、就労に向けた支援を行っています。

サポステは、厚生労働省の委託を受けた全国の若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人、株式会社などが実施しており、全国に設置されています。

深谷若者サポートステーション

所在地 〒366-0824 深谷市西島4-2-61 ウエストビル201

電話 048-577-4727

利用時間 月～金、第4土曜日 9:00～17:00

(祝日・年末年始を除く)

ホームページ <https://fky-saposute.roukyou.gr.jp/>

熊谷出張相談

所在地 〒360-0037 熊谷市筑波1丁目146 つくばねビル1F
ライフサポートステーションネット21内

電話 048-577-4727

利用時間 毎月第3火曜日 10:00～17:00

(施設休館日・祝日・年末年始を除く)

本庄出張相談

所在地 〒367-0052 本庄市銀座1丁目1-1
はにぼんプラザ市民活動センター

電話 048-577-4727

利用時間 毎月第1火曜日 13:00～17:00

(施設休館日・祝日・年末年始を除く)

利用対象者の方 ①現在就職・就学していない方
②就職に向けて動きたい
③15歳から49歳までの方

(9) 埼玉県女性キャリアセンター

働くことを希望しながら子育てとの両立や職業上のブランクなどに不安を感じ、就職活動の第一歩が踏み出せず悩んでいる女性を支援します。

キャリアカウンセリングや各種のセミナーなどを開催して、自信を持って就職活動ができるようサポートします。また、ハローワークの求人情報を検索でき、紹介状も発行します。センターの利用は無料です。託児サービスもあります。

(要予約・1回 300円)

所在地 〒330-0081 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

埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)内

電話相談専用 048-601-1023

月～金曜日 10:00～11:30、12:30～16:30

面談相談予約 048-601-5810

月～土曜日 9:30～17:30

(日祝・12/29～1/3・毎月第3木曜日・臨時休館日を
除く)

ホームページ <https://www.pref.saitama.lg.jp/swcc/>

(10) 障害者の就職について

障害者の方の就職や採用、就職後のアフターフォローなどについては、次の機関にご相談ください。

① ハローワーク熊谷（熊谷公共職業安定所）

職業相談、職業紹介等を行う厚生労働省の機関です。

障害者の方、事業主の方とも、まずはハローワークにご相談ください。

② 熊谷市障害者就労支援センター

障害者の就労機会の拡大を図るため、職業相談、就職準備支援、職場開拓、職場実習支援、職場定着支援の業務を行っています。

所在地 〒360-0192 熊谷市江南中央1丁目1番地

熊谷市役所江南庁舎3階

（障がい者就業・生活支援センター 遊谷 併設）

電話 048-598-7662

利用時間 9:00～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）

③ 障がい者就業・生活支援センター 遊谷

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業面及び生活面の一体的な支援を行います。

所在地 〒360-0192 熊谷市江南中央1丁目1番地

熊谷市役所江南庁舎3階

電話 048-598-7669

FAX 048-598-7679

利用時間 9:00～17:00（土・日・祝日・年末年始を除く）

④ 障害者の仕事チャレンジ（埼玉県ホームページ）

障害のある方、就労支援者及び事業主への様々な支援制度や埼玉県障害者雇用優良事業所、関係機関を案内しています。

ホームページ <https://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/syougai-map/>

2 職業訓練等を受けるには

県や国などでは、職業能力開発施設を設置して、仕事を求める人たちが新たな職業に必要な知識・技能を習得し、よりよい就業機会が得られるように、職業訓練を実施しています。

高等技術専門学校への入校の申込みは、ハローワークか高等技術専門学校に相談してください。

(1) 熊谷高等技術専門学校

所在地 〒360-0842 熊谷市新堀新田522
電 話 048-532-6559
訓練科目 自動車整備、建築、機械（デュアルシステム）

(2) 埼玉県立職業能力開発センター

所在地 〒331-0825 さいたま市北区櫛引町2-499-11
電 話 048-651-1945
訓練科目 サービス実務（知的障害のある方対象）
職域開発（精神障害・発達障害のある方対象）

(3) その他県内の高等技術専門学校

・中央高等技術専門学校

〒362-0053 上尾市戸崎975 電話048-781-3241
訓練科目：機械制御システム、空調システム、情報制御システム

・川口高等技術専門学校

〒332-0031 川口市青木4-4-22 電話048-251-4481
訓練科目：情報処理、空調システム、機械（デュアルシステム）、ビル管理

・川越高等技術専門学校

〒350-0023 川越市並木572-1 電話049-235-7070
訓練科目：金属加工、電気工事、木工工芸、ビル管理

・熊谷高等技術専門学校秩父分校

〒368-0035 秩父市上町3-21-7 電話0494-22-1948
訓練科目：電気設備管理、介護サービス

・春日部高等技術専門校

〒344-0036 春日部市下大増新田6-1-1 電話048-737-3511

訓練科目：自動車整備、金属加工、電気設備管理

**(4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 埼玉支部
埼玉職業能力開発促進センター (ポリテクセンター埼玉)**

所在地 〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8

電話 048-882-4138

訓練科目 溶接クラフト、機械・メンテナンス、CAD・NC技術、設備メンテナンス、電気設備技術、組込みIOT技術、ICTエンジニア、デジタルものづくり技術

(5) 中央障害者職業能力開発校(国立職業リハビリテーションセンター)

所在地 〒359-0042 所沢市並木4-2

電話 04-2995-1711

訓練科目 機械CAD、電子技術・CAD、FAシステム、組立・検査・物品管理、建築CAD、ソフトウェア開発、システム活用、視覚障害者情報アクセス、会計ビジネス、OAビジネス、オフィスワーク、DTP、Web、物流・組立ワーク、販売・物流ワーク、ホテル・アメニティワーク

(6) 彩の国はたらく情報館

(埼玉県職業訓練やキャリア教育に関する情報サイト)

ホームページ <http://www.ecity.ne.jp/hataraku/>

Ⅱ 働き始めるにあたって知っておきたいこと

1 労働条件について

賃金や、労働時間、休憩時間、休日・休暇等は、最も重要な労働条件です。労働者が人たるにふさわしい健康で文化的な生活をおくるために、労働基準法ではこれらの最低基準を定め、労働条件の確保を図っています。

(1) 労働契約

労働者が就職する場合には、賃金や労働時間その他の労働条件について使用者（事業主）と契約を結びますが、この契約を労働契約といいます。

労働契約の内容、すなわち賃金や労働時間といった労働条件については、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものですので、労働契約を結ぶ場合は、労使双方の自主性が尊重されなければなりません。

しかし、労働者の労働条件の決定について、全てを労使の自主性に任せたのでは、経済的に弱い立場にある労働者が結果的に劣悪な労働条件を強いられることになり、本当の意味での労使対等とはいえなくなる可能性があります。このため、労働基準法その他の法令では、労働条件の最低基準を定め、その基準を下回る労働条件を無効とするとともに、労働契約の内容や締結方法についても詳しく規定しています。

また、使用者は労働契約を締結する際に労働契約の期間、期間の定めのある契約を更新する場合の基準、就業の場所や業務、始業及び終業の時刻や所定労働時間を超える労働の有無・休憩時間・休日・休暇等、賃金の決定や支払方法等、退職に関する事項（解雇の理由を含む）等について書面の交付等（労働者が希望する場合は、電子メール等による通知も可能です。）が必要です。

(2) 就業規則

常時10人以上の労働者を使用する事業場では、使用者は、必ず就業規則を作成し、労働基準監督署に労働者の代表の意見書を添付して届け出する義務があります。労働者が10人未満であっても、就業規則を作成することが望まれます。

また、就業規則は、事業場の見やすい場所に掲示または備え付ける、各労働者に交付するなどの方法で、労働者に周知しなければなりません。

(3) 労働時間

労働時間とは、「使用者の指揮命令下にある時間」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。さらに、実際に業務に従事していない作業の準備時間、作業後の後始末時間や昼休みの電話番や来客対応の時間も労働時間になります。

① 労働時間の原則（法定労働時間）

使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1日8時間、1週40時間を超え労働させることはできませんので、就業規則や労働契約書などで所定労働時間を定める場合は、この時間以下にしなければなりません。

なお、常時10人未満の労働者を使用する商業（卸売、小売、理美容など）、映画製作を除く映画・演劇業（映画館など）、保健衛生業（病院、社会福祉施設など）、接客娯楽業（旅館、飲食店など）の特例事業場は、公衆の不便を避けるためや、手待ち時間が長いなどの特殊な事情があるため特例が認められており、1日8時間、週44時間と定められています。

② 法定労働時間の例外

法定労働時間の例外として次のような場合があります。

○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としないで、一定の期間内の総労働時間の枠内で（法定の範囲内に限られます）、1日や1週、一箇月の労働時間に長短の変化を持たせるものです。事務所運営の都合により実施されることが多い制度ですが、労働時間の短縮のための採用も多くなっています。

○災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働・休日労働

○労使協定（36協定）による時間外労働・休日労働

次の要件を満たす必要があります。

- ・就業規則などに規定されていて労働条件の内容となっていること。
- ・労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出ていること。
- ・残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- ・臨時的な特別の事情があっても、年720時間以内・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）・月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、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。
- ・割増賃金が支払われること。

*時間外労働の上限規制には例外もありますので、詳しくは、熊谷労働基準監督署（電話048-533-3611）へお問い合わせください。

(4) 賃金

① 賃金支払の5原則

賃金は労働者にとって重要な生活の糧であり、確実な支払を確保しなければなりません。

このため、使用者は①通貨で②直接労働者に③全額を④毎月1回以上⑤一定期日を定めて支払わなければなりません。ただし、労働者が同意すれば口座振込みも可能です。また、書面による労使協定があれば賃金の一部控除（社内預金や組合費等）も可能です。

② 時間外労働・休日労働及び深夜労働の割増賃金

法定時間外労働については、通常の賃金の25%以上の割増賃金、法定休日労働には、35%以上の割増賃金を、深夜労働（午後10時から午前5時）には、通常の賃金の25%以上の割増賃金を、また、月60時間を超える時間外労働には50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

なお、月60時間を超える時間外労働についての50%以上の割増賃金支払義務は、中小事業主の事業については2023年（令和5年）3月31日まで、適用が猶予されています。

③ 休業手当

一時帰休など使用者側の都合により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければなりません。

④ 賃金不払残業の解消

賃金不払残業（いわゆるサービス残業）とは、所定労働時間外に賃金又は割増賃金の一部もしくは全部を支払うことなく労働を行わせるもので、労働基準法違反です。労使は労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消に向け、主体的に取り組むことが望まれます。

⑤ 最低賃金

使用者は、最低賃金以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。最低賃金には、地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の2種類があり、都道府県ごとに決定されています。

○埼玉県最低賃金（令和3年10月1日発効）

時間額 956円

○特定（産業別）最低賃金（令和3年12月1日発効）

- ・「非鉄金属製造業」 時間額 974円
- ・「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、
情報通信機械器具製造業」 時間額 981円
- ・「輸送用機械器具製造業」 時間額 990円
- ・「光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業」
時間額 990円
- ・「自動車小売業」 時間額 988円

の各産業については特定（産業別）最低賃金が適用されます。

*詳しくは、熊谷労働基準監督署（電話048-533-3611）へお問い合わせください。

⑥ 退職金

退職金規定に定めがあれば、使用者は支払う義務があります。また、労使慣行があれば請求権があります。退職金支払請求権の時効は5年です。

（5）休憩時間

使用者は、労働時間が6時間を超える場合は、少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に労働者に与えなければなりません。

休憩時間は、原則として労働者全員に一斉に与えなければなりません。また、休憩時間は、労働者はその時間を自由に利用できます。

（6）休日

使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1日、または、4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。休日に労働させる場合は「36協定」の締結・届出と、割増賃金を支払わなければなりません。

(7) 年次有給休暇

労働者には、休日以外に、賃金をもらいながら、原則として自分の希望するときに休みを取る権利が認められています。この休みを年次有給休暇（年休）といいます。年休は、労働者の心身の疲労を回復させるとともに、人たるに値する社会的文化生活を営むことを保障するものといえます。

雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上勤務した労働者に対して、10日間の年休が与えられます。勤続年数に応じた付与日数は次のとおりです。

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

また、パートタイマーなど所定労働時間の少ない労働者についても、所定労働日数に応じて年休が与えられます。

使用者は、10日以上年休が与えられる労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければなりません。

(8) 健康診断

事業者は、労働者を雇い入れた際とその後、年1回、医師による健康診断（その他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ます。）を行わなければならない、労働者はその健康診断を受ける必要があります。

2 パートタイム・有期雇用労働

(1) パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働法は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢に伴い、パートタイム労働者や有期雇用労働者の果たす役割の重要性が増大していることから、その能力を有効に発揮することができるようにし、その福祉の増進を図るため、事業主が行うべきパートタイム労働者や有期雇用労働者の適正な労働条件の確保その他雇用管理の改善等に関する措置等について定めています。

(2) パートタイム労働者（短時間労働者）・有期雇用労働者とは

パートタイム・有期雇用労働法の対象である「短時間労働者」は、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者よりも短い人のことをいいます。また、有期雇用労働者とは、期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます。「パート」、「アルバイト」、「嘱託」等の名称に関係なく、この条件にあてはまれば「短時間労働者」、「有期雇用労働者」としてパートタイム・有期雇用労働法が適用されます。

(3) 労働条件の明示

事業主は、パートタイム労働者もしくは有期雇用労働者を雇入れたときは、契約期間、労働時間、賃金等の労働基準法により文書で明示することが義務づけられている事項に加え、昇給や退職手当、賞与の有無、相談窓口についても文書の交付等により明らかにしなければなりません。

(4) 不合理な待遇差の禁止

通常の労働者（いわゆる正規型の労働者と無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で基本給や賞与、各種手当や休暇などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けてはなりません。

(5) 通常の労働者への転換

事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対し、通常の労働者へ転換するチャンスを整えなければなりません。

(6) 雇入れ時の事業主による説明義務

事業主は、パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇い入れた時は、雇用管理の改善措置の内容について説明しなければなりません。また、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、事業主は通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由を説明しなければなりません。

(7) 相談対応体制整備

事業主は、パートタイム労働者・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。

(8) 各種保険制度

労災保険は、労働者を雇用する全ての事業所に強制的に適用されます。雇用保険・健康保険・厚生年金については一定の要件を満たせば通常の労働者と同様に加入することが必要です。

(9) 年次有給休暇

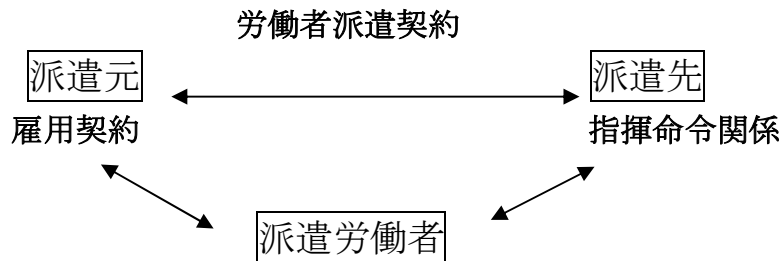
パートタイム労働者などの労働時間が少ない労働者についても、6か月以上継続勤務し、所定労働日の8割以上勤務した場合、年次有給休暇が取得できます。

[週所定労働時間30時間未満の労働者]

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

3 労働者派遣

労働者派遣とは、派遣労働者と派遣元（人材派遣会社など）との間で雇用契約を締結し、派遣先と派遣元との間で労働者派遣契約を締結する。この2つの契約に基づき、派遣元が派遣先に労働者を派遣し、派遣先は派遣元から委託された指揮命令の権限を行使することによって、派遣労働者は派遣先の指揮命令に従って働くことです。



労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法などの法律は、原則として派遣元が雇用主としての責任を負いますが、一定の規定（労働時間管理、職場の安全衛生管理、労災防止など）は派遣先が責任を負います。また、セクハラ・パワハラ等ハラスメントの防止対策は派遣元・派遣先双方が責任を負います。

(1) 労働者派遣法

労働者派遣法は、派遣事業が適正に行われ、労働者の適切な就業条件が確保されるように、次のことを定めています。

- ① 派遣労働は、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係の業務（病院若しくは診療所・助産所、介護老人保健施設、医療を受ける者の居宅において行われるものに限る）など、法律で禁止している業務を除いて全ての業務で行うことができます。
- ② 労働者派遣法は、平成27年9月30日に改正施行され、特定労働者派遣事業と一般派遣事業の区別が廃止されました。施行日以降、派遣事業を行うには、厚生労働大臣の許可が必要です。
- ③ 平成27年9月30日以降に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、次の2つの期間制限が適用されます。

ア 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間は原則3年が限度となります。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。

イ 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に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。

ただし、以下の場合には例外として、期間制限がかかりません。

- ・派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務
- ・日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下の業務）
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務

- ④ 派遣先での就業条件は、派遣元が派遣労働者に書面で交付しなければなりません。
- ⑤ 派遣労働者の個人情報の適正な管理と秘密漏えいの禁止、派遣契約の中途解除に当たって講ずべき措置（新たな就業先の確保など）が定められています。
- ⑥ 派遣元事業主は雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練と、希望者に対するキャリアコンサルティングを実施する義務があります。
- ⑦ 派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を安定させるための措置を講じることが必要です。
- ⑧ 派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ責務が課されています。

(2) 派遣労働者の同一労働同一賃金

「派遣労働者の同一労働同一賃金」は、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すものです。そこで、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、以下のいずれかを確保することが義務化されています。

- ① 派遣先均等・均衡方式による派遣労働者の待遇の確保
- ② 労使協定方式による派遣労働者の待遇の確保

令和2年4月1日に施行された労働者派遣法により、①または②のいずれかを確保することで、派遣労働者の公正な待遇を確保する必要があります。

詳しくは、埼玉労働局需給調整事業課（電話048-600-6211）へお問い合わせ下さい。

(3) 各種保険制度

労災保険は、すべての派遣労働者が加入します。また、雇用保険・健康保険・厚生年金については加入要件を満たせば加入することになっています。各種保険の加入に当たっては派遣元が責任を負います。

詳しくは、埼玉労働局需給調整事業課（電話048-600-6211）へお問い合わせ下さい。

4 雇用均等（男女雇用機会均等法）

男女雇用機会均等法では、職場における男女の均等取扱い等が規定されています。

なお、労働基準法は、憲法第14条の男女平等の原則を受けて、単に女性であるという理由だけで、賃金について男性と差別的な取扱いをすることを禁じています。

(1) 募集・採用

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。

(2) 配置・昇進・降格・教育訓練

事業主は、労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。

(3) 福利厚生

事業主は、住宅資金の貸付けなど厚生労働省令で定める福利厚生の措置について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。

(4) 職種、雇用形態の変更

事業主は、労働者の職種や雇用形態の変更について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。

(5) 退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

事業主は、労働者の退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。

(6) 間接差別の禁止

均等法制定以降、男女別定年制や女性結婚退職制度など明らかな差別は是正されてきましたが、一方で、事業主によっては女性を採用・登用しなくて済むように、合理的な理由もなく女性が満たしにくい要件を課すなど、形を変えた差別が問題となっています。

そこで、以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合は、「間接差別」として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること
- ②労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ③労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること

(7) 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはなりません。したがって、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制を定めた就業規則などは、その部分について無効となります。

また、女性労働者が妊娠・出産したこと、産前産後の休業を請求し、または休業したことその他省令で定める理由により解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(8) 母性健康管理措置

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導、健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません。

(9) ポジティブ・アクションの推進

固定的な男女の役割分担や過去の経緯から、

- ・営業職に女性がほとんどいない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

例えば、現状分析の結果、女性管理職が少ない場合、「3年間で女性管理職20%増加」という目標を掲げ、昇進・昇格基準の明確化、候補者への研修の実施などの取組を行うことです。

男女雇用機会均等法に関する相談先

埼玉労働局雇用環境・均等室では、男女双方の労働者から相談を受け付け、アドバイスや情報提供をし、また、相談内容が均等法に照らし、問題のある場合には、会社から事情を聞くとともに、同法違反のある場合には助言・指導を行います。

所在地 〒330-6016 さいたま市中央区新都心1-1-2
明治安田生命さいたま新都心ビル
ランド・アクシス・タワー 16階
電話 048-600-6210

5 外国人労働者

(1) 外国人の方を雇い入りたい

日本での就労が認められている外国人の方については、ハローワークで日本人と同様に職業紹介を行っていますので、ハローワークをご利用ください。

(2) 就労できる外国人（要入管確認）

- ①在留資格が、外交、医療などの専門職または特別な技術を持った者
- ②永住者、定住者、日本人・永住者の配偶者等（在留資格に制限がなく、職種を問わず就労ができます。）
- ③在留資格が留学で、入国管理局で資格外活動許可を得た者（留学生は原則として1週28時間以内（長期休業中は1日8時間以内）就労できます。）
- ④特定活動（外国弁護士の代理業務など）を行う者

(3) 不法就労（要入管確認）

不法就労とは、就労に関する正当な地位や許可を受けていない者が就労すること、あるいは許可を受けたその範囲を超えて就労する等、違法な状態で就労することです。

不法就労者は、原則として本国に退去強制や、懲役・罰金等に処せられます。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、出入国管理及び難民認定法（第73条の2）により不法就労助長罪として処罰の対象となります。

(4) 外国人労働者の労働条件

日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等が適用されます。

(5) 外国人労働者に関する相談

①事業主の場合

ハローワークにご相談ください。訪問日程を調整の上、事業所に外国人雇用管理アドバイザーが派遣されます。

②労働者本人の場合

- ・埼玉労働局では、英語、中国語、ベトナム語を話される外国人からの労働条件に関する相談を受け付けておりますので、詳しくは埼玉労働局労働基準部監督課（電話048-600-6204）へお問い合わせください。相談日は変更となる場合がありますので、事前に電話でご連絡ください。

所在地 〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2
明治安田生命さいたま新都心ビル
ランド・アクシス・タワー 15階

受付 月～金曜日（祝日、年末年始を除く）

9：00～12：00、13：00～16：30

英語 048-816-3596

中国語 048-816-3597

ベトナム語 048-816-3598

- ・外国人総合相談センター埼玉

スペイン語、ポルトガル語、英語、中国語など多言語での専門家による外国人からの雇用労働相談を受け付けています。相談は事前予約による面談です。

所在地 〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和5-6-5

埼玉県浦和合同庁舎3階（公財）埼玉県国際交流協会内

電話 048-833-3296

受付 月～金（祝日、年末年始を除く）の9：00～16：00

Ⅲ 仕事をしていて知っておきたいこと

1 健康保険・厚生年金保険

健康で幸せな生活を営むことは市民だれもの願いです。しかし、いったん病気やけがをしたり、あるいは不幸にもお亡くなりになった場合、本人やその家族の生活は大きな不安に見舞われることとなります。このような場合に備えて、働く人たちや事業主が保険料を出しあって、いざというときに医療、年金等の給付を行い、生活の安定を図るという目的で作られた制度が社会保険です。

社会保険には、その目的と雇用形態によって、いくつかの制度がありますが、その中で、会社、工場、商店などの事業所で働く人が加入することになっているのが**健康保険**と**厚生年金保険**です。

健康保険は、事業所に働く人やその扶養する家族が業務外の原因で病気や負傷をしたり、死亡した場合、また、出産した場合に、必要な給付を行う制度です。

また、**厚生年金保険**は、事業所で働く人が高齢になったり、障害者となった場合、死亡した場合に年金や一時金を支給する制度です。

(1) 適用事業・適用労働者

健康保険、厚生年金保険ともに、すべての法人事業所または常時5人以上を使用する個人事業所（農林水産業やサービス業等を除く）に強制的に適用されます。そして、そこで働く人は、原則として、必ずこれらの保険に加入しなければなりません。

また、5人未満の個人事業所や農林水産業、サービス業等の個人事業所で働いている人でも、事業主が、そこで働く人の半数以上の同意を得て、年金事務所長に申請し、認可を受ければ加入できます。

なお、パートタイム労働者については、1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上の場合、社会保険の被保険者となります。

（所定労働時間、所定労働日数の4分の3未満であっても、国・地方公共団体及び特定適用事業所に勤務する短時間労働者で一定の要件を満たす場合は、被保険者となります。）

(2) 保険料の負担

保険料は、健康保険、厚生年金保険ともに被保険者の報酬に応じて決められ、それを被保険者と事業主が折半して負担することになっています。

介護保険法の第2号被保険者（40歳以上65歳未満の被保険者）は、介護保険料も同様に納めることとなっています。

*詳しくは下記へお問い合わせください。

- ・健康保険の保険給付に関するご相談

全国健康保険協会(協会けんぽ)の加入者

「全国健康保険協会(協会けんぽ)埼玉支部」 電話048-658-5919

全国健康保険協会(協会けんぽ)以外の加入者

ご加入の健康保険組合へお問い合わせください。

- ・健康保険・厚生年金保険の資格、事業所における健康保険・厚生年金保険の適用及び資格調査等のご相談

「熊谷年金事務所厚生年金適用調査課」

電話048-522-5012

- ・健康保険・厚生年金の保険料に関するご相談

「熊谷年金事務所厚生年金徴収課」

電話048-522-5012

- ・国民健康保険・国民年金に関するお問い合わせ

「熊谷市保険年金課」

電話048-524-1111

2 育児・介護休業

育児や家族の介護を行う労働者が、仕事と育児や介護とを両立しつつ働き続けることができるよう、育児・介護休業法により、育児・介護休業や子の看護休暇・介護休暇等の制度が定められています。事業主は、育児・介護休業や子の看護休暇・介護休暇等の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(1) 育児関係

① 育児休業

ア 対象者

原則として、1歳に満たない子(養子等含む)を養育する男女労働者が対象になります。ただし、日々雇用される者は除かれます。アルバイトやパートタイム労働者でも雇用期間の定めのない場合、又は子が1歳6か月に達する日までに雇用の継続が見込まれる場合など、一定の範囲の有期契約労働者は対象になります。

イ 期間・回数

原則として、子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの間で、労働者が申し出た期間、1人の子につき1回の休業ができます。保育所に入所を希望しているが、入所できない場合などには、1歳6か月に達するまで休業できます。また、1歳6か月以降も、保育所等に入れられないなどの場合には、会社

に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。

ウ 休業中の賃金

休業中の賃金は法律に定めがありませんので、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。なお、育児休業を取得した雇用保険の被保険者は育児休業給付の対象となる場合があります。

*育児休業給付について、詳しくはハローワークへお問い合わせください。

② 所定外労働の制限

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

③ 時間外労働・深夜業の制限

事業主は、小学校就学までの子を養育する一定要件に該当する労働者が請求した場合は、深夜労働及び制限時間（月24時間、年間150時間）を超えた時間外労働をさせてはなりません。

④ 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、子が1人であれば1年に5日、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護、予防接種、健康診断のために、休暇を取得することができます。1日単位又は時間単位で取得することができます。

⑤ 所定労働時間の短縮措置等

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に、希望すれば利用できる短時間勤務（1日の所定労働時間を原則として6時間とする勤務）の措置を講じる必要があります。

(2) 介護関係

① 介護休業

ア 対象者

2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする対象家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母・兄弟姉妹・孫）を抱える男女労働者が対象になります。有期契約労働者も、一定の要件を満たした場合には対象となります。

イ 期間・回数

申出は、対象家族1人につき、3回までであり、通算して93日までの範囲内で労働者が希望する期間を休業することができます。

ウ 休業中の賃金

休業中の賃金については、育児休業制度と同様です。なお、介護休業を取得した雇用保険の被保険者は、介護休業給付金の対象となる場合があります。

*介護休業給付について、詳しくはハローワークへお問い合わせください。

② 所定外労働の制限

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請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

③ 時間外労働・深夜業

対象家族を介護する一定要件に該当する労働者が請求した場合は、制限時間（月24時間、年間150時間）を超えて時間外労働及び深夜労働をさせてはなりません。

④ 介護休暇

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、対象家族の介護その他の世話をするために、休暇を取得することができます。1日単位又は時間単位で取得することができます。

⑤ 所定労働時間の短縮措置等

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、介護休業とは別に希望すれば利用できる短時間勤務の制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げなど厚生労働省令で定める措置を1つ以上講じる必要があります。

当該措置は、介護休業とは別に対象家族1人につき利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上利用できる措置としなければなりません。

育児・介護休業に関するご相談は雇用環境・均等室へお問い合わせください。

令和3年6月 育児・介護休業法が改正されました。

<令和4年4月1日施行>

- ① 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました。
- ② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になりました。

<令和4年10月1日施行>

- ③ 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります（『産後パパ育休』）。
- ④ 育児休業を分割して取得できるようになります。

<令和5年4月1日施行>

- ⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります。

（従業員数1,000人超の企業対象）

詳しくは、埼玉労働局ホームページをご覧ください。



3 労災保険

労災保険（労働者災害補償保険）は、労働者が業務上の事由や通勤によって負傷したり病気にかかった場合及び障害が残ったり死亡した場合に、被災労働者及び遺族に対して必要な給付を行うことを主な目的としています。また同時に、これらの災害にあった労働者やその家族の援護なども、労災保険制度の中で行われています。

（1）適用事業・適用労働者

現業でない官公庁等適用除外される事業者を除き原則として、1人でも労働者を使用する全ての事業所に適用され、そこに働く人は、常用・臨時・パートタイムなどの雇用形態に関係なく全て適用労働者となります。

（2）保険料の負担

事業の種類に応じて定められた一定の率を労働者に支払われた賃金に乗じた額で、事業主が全額負担します。

（3）保険給付の種類

① 療養（補償）給付

業務等が原因のけがや病気の治療費が支給されます。

② 休業（補償）給付

療養のため働けず賃金の支払いを受けられない場合、休業の4日目から平均賃金を基礎とした給付基礎日額の6割が支給されます。

③ 障害（補償）給付

けがや病気が治った後、一定以上の障害が残った場合に、障害の程度に応じて年金または一時金が支給されます。

④ 遺族（補償）給付

労働者が死亡した場合に、遺族に対して年金または一時金が支給されます。

⑤ 葬祭料（葬祭給付）

原則葬祭を行った者に対して支給されます。

⑥ 傷病（補償）年金

療養を始めてから1年6か月を経過しても治らない場合、傷病の程度により、傷病等級に該当している場合に、傷病の状態が継続している間、年金が支給されます。

⑦ 介護（補償）給付

一定程度以上の傷病（補償）年金や障害（補償）年金を受給し、現に介護を受けている場合に、その要した費用が基準に基づいて支給されます。

⑧ 二次健康診断等給付

労働安全衛生法に基づく定期健康診断等の結果、脳・心臓疾患に関連する一定の項目について異常の所見があるときに支給されます。

* 詳しくは、労働基準監督署へお問い合わせください。

電 話 048-511-7002

4 労働講座

(1) 埼玉県労働セミナー

労働問題に対する正しい理解と知識を深め、勤労者の福祉の向上と健全な労使関係の確立を図るため、埼玉県と熊谷市の共同で開催しています。

5 相談窓口

(1) 埼玉県労働相談センター

突然の解雇や退職勧奨、長時間労働、賃金未払い、パワーハラスメントなど、職場の悩み事の相談をお受けしています。

①労働相談

平日（年末年始・祝日を除く）9：00～17：00

（受付時間）：電話相談16：30まで、面接相談16：00まで

②弁護士による特別労働相談

金曜日午後（年末年始・祝日を除く）※要予約

③働く人のメンタルヘルス相談

月～木曜日午前・午後各1回（年末年始・祝日を除く）※要予約

※詳しくは埼玉県労働相談センターにお問い合わせください。

所在地 〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1

埼玉県庁第2庁舎1階

電 話 048-830-4522

(2) 仕事と生活の両立支援相談

介護・子育て・がんなどの病気治療と仕事との両立に悩む方を対象に、離職防止を目的に電話・ホームページ・面談（要予約）による相談を受け付けています。

所在地 〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1 埼玉県庁本庁舎5階

多様な働き方推進課 働き方改革・テレワーク推進担当

電 話 048-830-4515

（電話受付：毎週月・水・金曜日 9：00～16：30）

6 福利厚生の実を高める

(1) 一般財団法人大里地域勤労者福祉サービスセンター

愛称「ワークメイト大里」

大里地域3市町（熊谷市・深谷市・寄居町）内の中小企業に勤務する勤労者等の福利厚生事業の向上を図るとともに、大里地域内中小企業の振興に寄与することを目的としています。

① 加入対象

大里地域3市町に事業所のある中小企業（従業員300人以下又は資本金3億円以下）に勤務する従業員及び事業主並びに地域内に居住し、地域外の中小企業に勤務する従業員及び事業主

② 会費

- ・入会金 1人 500円（令和4年度は免除）
- ・会費 1人 500円（月額）

③ 事業内容

- ・共済給付事業
祝金、弔慰金等の給付
- ・健康の維持増進事業
人間ドック等受診費用補助、スポーツ施設等の割引補助
- ・自己啓発事業及び余暇活動事業
文化・教養活動補助、各種教室開催、バスツアー等の開催、各種チケットの割引補助、宿泊施設利用補助、推奨旅行の割引利用補助、レジャー施設の割引利用補助

所在地 〒360-0816 熊谷市石原1410番地1
熊谷市立勤労会館内

電話 048-524-5530

(2) 中小企業退職金共済（中退共）制度

中退共は単独では退職金制度を設けることが困難な中小企業のために、事業主の相互扶助と国の援助により、従業員の福祉の増進と雇用の安定を図り、ひいては中小企業の振興と発展に寄与することを目的とした国の制度です。

掛金は全額非課税で、掛金の一部を国が助成します（条件あり）。事業主は中小企業退職金共済事業本部と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関を通して納付します。従業員が退職したときは、その従業員の請求に基づき、中退共本部から従業員へ退職金が直接支払われます。

問合せ 独立行政法人 勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部（略称：中退共本部）
所在地 〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1
電話 03-6907-1234

7 ハラスメント対策

(労働施策総合推進法・男女雇用機会均等法・育児・介護休業法)

(1) ハラスメントの防止のために講ずべき措置

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下、「ハラスメント」といいます）を防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、以下の措置が厚生労働大臣の指針に定められています。事業主は、これらの措置について必ず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

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

○ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が相談内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

○ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと

- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること
- 併せて講ずべき措置
 - ⑨ 相談者・行為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、労働者に周知すること
 - ⑩ 事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること 等

(2) 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

IV 解雇されたとき・退職したときに

知っておきたいこと

1 解雇

雇用関係の終了には、次のものがあります。

- ①労働契約の期間の満了や定年
- ②労働者が一方的に終了させる辞職
- ③労働者と使用者が合意の上での解約
- ④使用者が一方的に終了させる解雇

特に解雇は、労働者にとって自己の生活基盤を失うことであり、文字どおり死活問題であるといえます。このため、労働基準法では解雇に対する制限規定を設け、また、多くの判例も使用者の解雇権に制限を加えています。

(1) 解雇の種類

① 普通解雇

労働者の勤務成績不良等を理由とする解雇です。

② 懲戒解雇

労働者の職場規律違反、非行等を理由とする解雇です。

③ 整理解雇

事業所の業績悪化や事業縮小等に伴う解雇です。判例により、整理解雇の有効要件として、以下の要件を満たす必要があるとされています。

- ・企業の維持、存続が難しい状態にあり、人員削減の必要性があること。
- ・解雇を避けるための手段を十分に尽くしていること。
- ・解雇対象者の選定基準が客観的かつ合理的で、手続きが妥当であること。
- ・解雇に至る過程について労働者または労働組合と十分な協議が尽くされていること。

(2) 解雇のルール

○ 解雇権の濫用は無効

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、解雇の権利を濫用したものとして無効です(労働契約法第16条)。

(3) 解雇の制限

次のような理由による解雇は、法律上禁止又は無効とされています。

- ①労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とする解雇（労基法第3条）
- ②業務上のけが、病気で療養のため休んでいる期間とその後30日間以内の解雇（労基法第19条）
- ③産前産後の休んでいる期間とその後30日間の解雇（労基法第19条）
- ④事業主の労働基準法違反の事実を労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労基法第104条第2項）
- ⑤労働組合の組合員であることや、組合に加入したり組合を結成しようとしたことなどを理由とする解雇（労組法第7条第1号）
- ⑥不当労働行為の救済を労働委員会に申し立てたことなどを理由とする解雇（労組法第7条第4号）
- ⑦性別を理由とする解雇や女性労働者が婚姻、妊娠、出産したこと、または産前産後休業を取得したこと等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第6条・第9条第2項、3項）
- ⑧妊娠中の女性労働者や出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇。ただし、妊娠、出産、産前産後休業を取得したこと等を理由とするものでないことを証明したときは、解雇は有効です。（男女雇用機会均等法第9条第4項）
- ⑨育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等を申し出たり、休業や休暇を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2）
- ⑩公益通報者保護法に基づく公益通報をしたことを理由とする解雇は無効（公益通報者保護法第3条）

(4) 解雇の予告

企業が労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前に解雇予告をしなければなりません。予告をしないときは、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

(5) 有期契約労働者の「雇止め」

期間を定めて雇用された労働者（有期契約労働者）の場合で、契約更新を繰り返すことによって一定期間雇用が継続されていたところ、使用者が突然契約更新を拒否し、期間満了をもって退職させる、いわゆる「雇止め（やといどめ）」を行うことがあります。

労働契約法上では次のような場合は、労働契約で雇用期間が定められていても、雇止めが実質的に解雇に当たるとして、使用者は客観的に合理的な理由がなければ契約の更新を拒絶することができないとされています。（労働契約法第19条）

- ①雇用期間を定めた労働契約の反復更新を繰り返して、あたかも期間を定めていないのと同視できるような実態になっているとみなされる場合
- ②労働者に対し、雇用継続の合理的期待を持たせるような言動を使用者がしていたような場合

(6) 無期転換ルール

同一事業主と有期労働契約を、5年を超えて反復継続して更新していた場合、労働者に無期雇用転換申込権が発生します。労働者が事業主に対し、この申込みをした場合、事業主はこれを拒むことができず、次回からは無期（契約期間のない）契約になります。その際、労働条件は従前の有期労働契約を引き継ぐことが原則になります。

2 退職

退職には、労働者の一方的な意思表示によって労働契約を解消することができる「自己退職」と、労働者と使用者が合意して労働契約を解消する「合意退職」があります。また、その他に、契約期間満了退職、定年退職、希望退職などがあります。

(1) 退職の種類

① 自己退職

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、一般的には「退職願」の提出で行われ、使用者の同意や承諾は必要ありません。申出後、原則として14日後に退職の効果が生じます。

② 合意退職

労働者が労働契約の解消を申込み、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。

③ 契約期間満了退職

期間の定めある労働契約においては、契約期間が過ぎれば原則として自動的に労働契約が終了することとなりますが、3回以上契約が更新されている場合や1年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、会社は30日前までに予告しなければならないとされています。（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」〈厚生労働省告示〉）

さらに、反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されないこと）をすることに、客観的・合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることとなります（労働契約法第19条）。

④ 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。

⑤ 希望退職

雇用調整の手段のために行われるもので、使用者の募集に対して応じるか否かは労働者自身が自由に判断できます。

⑥ 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、労働者の退職を勧めること、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認を求めることです。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。

（2）退職の注意点

- ①労働者から請求することによって、退職日から7日以内に賃金を支払ってもらえます。
- ②就業規則などに退職金に関する規定があれば、退職金を受け取ることができます。
- ③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。
- ④労働者から請求すれば、使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職の事由（解雇の理由を含む）についての証明書を会社から交付してもらえます。
- ⑤離職票を会社から受け取ることができます。

3 失業給付を受けるには（雇用保険）

労働者が失業した場合などに、労働者の生活及び雇用の安定と再就職の援助、促進等を図ることを目的としています。

（1）適用事業所・適用労働者

労働者を1人でも雇用している事業の事業主は、原則として雇用保険に加入する義務があります。パートタイム労働者も1週間の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上雇用見込みがあれば適用となります。

（2）保険料の負担

事業の種類に応じて定められた保険料率を賃金総額に乗じて得た額で、これを事業主と被保険者が一定の割合で負担します。

（3）失業等給付受給要件

被保険者が離職し、労働の意思・能力があり、積極的に仕事を探しているにもかかわらず、職業に就くことができない状態にある場合で、原則として離職した日以前2年間に被保険者期間（被保険者として雇用された期間を資格喪失の日の前日からさかのぼって1カ月ごとに区切っていき、この区切られた1カ月の各期間に賃金の支払の基礎となった日数が11日以上あるもの。なお、令和2年8月1日以降に離職した者について、賃金支払基礎日数が11日以上かつ12か月ない場合は、11日未満の月のうち、賃金の支払いの基礎となった時間数が80時間以上あるものも加える。）が通算して12か月以上あることが必要です。

なお、倒産、解雇等による離職の場合、高年齢被保険者であった場合は、離職の日以前1年間に、被保険者期間（同上）が6か月以上あれば受給資格があります。

失業等給付には、次のものがあります。

① 求職者給付

被保険者が失業した場合に生活の安定を図り求職活動を容易にするために支給されます。被保険者の種類により給付内容は異なります。

② 就職促進給付

再就職の意欲を喚起し、再就職を援助するために支給されます。

③ 教育訓練給付

働く人の主体的な能力開発を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図るために支給されます。

④ 雇用継続給付

60歳以上65歳未満の高年齢者、育児休業取得者及び介護休業取得者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するために支給されます。

(4) 基本手当

基本手当は一般被保険者が離職し、失業状態にある場合支給されるものです。日額は、離職前の賃金日額の約45～80%、給付日数は年齢、被保険者期間及び離職理由等に応じて90日～360日となっており、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた受給資格者については一般の離職者に比べ手厚い給付日数となる場合があります。

受給期間は、原則として離職した日の翌日から1年間ですが、その間に病気、けが、妊娠、出産、育児等の理由により引き続き30日以上職業に就くことができなくなったときは、一定期間内に申請すればその職業に就くことのできなくなった日数だけ、受給期間を延長することができます。ただし、延長できる期間は最長で3年間となっています。

※ 詳しくは、ハローワークへお問い合わせください。

4 未払賃金立替払制度

未払賃金の立替払制度は、企業が「倒産」したために、賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、その未払賃金の一定範囲について独立行政法人労働者健康安全機構が事業主に代って立替払する制度です。

(1) 立替払を受けることができる要件

- ① 労災保険の適用事業所で1年以上事業活動を行ってきて倒産した企業（法人、個人を問いません。）に、労働者として雇用されていたこと。
- ② 倒産の事実についての認定申請日の6か月前の日から2年の間に当該企業を退職し、その退職前6か月間の給与または退職金が未払いであること。

(2) 立替払の額

立替払をする額は、未払賃金の8割です。ただし、退職時の年齢に応じて88万～296万円の範囲で上限が設けられています。

* 詳しくは、熊谷労働基準監督署又は、独立行政法人労働者健康安全機構へお問い合わせください。

問合せ先 独立行政法人労働者健康安全機構

賃金援護部 審査課内 未払賃金立替払相談コーナー

所在地 神奈川県川崎市中原区木月住吉町1番1号

電話相談窓口 044-431-8663

利用時間 月～金曜日 9:15～17:00

(土曜、日曜、祝日・年末年始を除く)

※ 電子メール、ファックス、郵便による相談はお受けしていません。

ホームページ <https://www.johas.go.jp/>

V 勤労者のための金融制度

1 熊谷市勤労者住宅資金貸付制度

熊谷市内に住宅を新築・増改築・補修・購入（土地付住宅、中古住宅、マンション購入を含む）、または宅地取得をしようとする勤労者に対し、市から中央労働金庫に資金を預託し、低利で住宅資金の貸付を行うものです。

(1) 申込み資格

熊谷市内に居住、または居住しようとする勤労者（雇用契約関係にある労働者で、事業主は該当しません。）で次の条件の全てに該当する方

- ①同一事業所に1年以上引続き勤務する方
- ②年齢20歳以上60歳以下の方
- ③家族収入を含み、毎月返済しながら生活の維持が可能な方
- ④市税を完納している方 または市外から転入しようとする方については、完納できる能力を有する方
- ⑤申込書は原則として工事着工前までに提出してください

(2) 資金の用途

申込者が市内に居住するための新築・増改築・補修（太陽光発電設備等エコ住宅化のための設備の設置を含む）・購入（土地付住宅中古住宅、マンション購入を含む）、宅地取得のための資金

○住宅の新築や購入等については、建築基準法に適合するものであること

(3) 利子補助の内容

約定通り返済している借入者に対して利子の一部を市が補助します。

- ・市内在住者：年間支払利子の25%以内を5年間補助
- ・市外から転入者：年間支払利子の50%以内を5年間補助

(4) 貸付の条件

① 有担保

- ・貸付金額 1,500万円以内
- ・貸付利率 変動金利制：年1.865%（上限金利は年5.0%）
- ・貸付期間 35年以内
- ・返済方法 元利均等月賦償還（半年賦償還の併用もできます。）
- ・担保 貸付対象物件を担保とし、第1順位の抵当権を設定します。
ただし、住宅金融支援機構等公的資金を併用し、後順位となる場合その都度審査決定いたします。
- ・保証 日本労働者信用基金協会の保証を利用します。

② 無担保

- ・貸付金額 1,000万円以内
- ・貸付利率 固定金利制：年0.90%、変動金利制：2.715%
- ・貸付期間 固定金利制：10年以内、変動金利制：15年以内
- ・返済方法 元利均等月賦償還（半年賦償還の併用もできます。）
- ・担保 不要です。
- ・保証 日本労働者信用基金協会の保証を利用します。

※各資金の融資利率は改訂する場合があります。

2 埼玉県勤労者向け融資制度について

埼玉県では、中央労働金庫と提携して、勤労者の方々が必要とする資金の貸付を低利で行っています。

申し込むことのできる方は、原則として県内に1年以上居住し、20歳以上65歳以下で、同一勤務先に1年以上勤務している（チャレンジ応援資金のうち再就職支援の場合は、原則として離職時の勤務先に1年以上勤務していた）方で、さらに以下の資金ごとのすべての申込要件を満たしていることが必要です。

(1) 子育て・介護両立応援資金

①資金の使途

仕事と家庭生活（子育て・介護など）の両立に必要な費用

【子育て関係】

○出産に要する費用 ○育児用品費 ○子供の医療費 ○保育所・幼稚園の費用 ○産休・育休中に減額された賃金の補填 等

【介護関係】

○介護費用 ○介護設備費 ○介護サービス費用 ○介護用品の購入費用
○介護用品のレンタル費用 ○住宅改修費 ○介護施設入居費用 等

【その他】

○不妊治療費 ○親族の医療費 ○医療や介護を必要とする遠隔地居住親族の転居費用 ○子育てや介護からの復職・再就職等のための講座受講費等

②申込要件

申込者の前年の給与収入が800万円以下

③融資限度額

200万円

④融資利率（保証料込）

年1.7%

⑤融資期間（据置期間）

10年以内（1年 ※産休・育休中の場合2年）

(2) 働くあなたの教育応援資金

①資金の使途

扶養する子の小学校入学以降に必要な教育費用

【施設に納付する費用】

○入学料 ○授業料 等

【受験に要する費用】

○受験料 ○交通費 等

【下宿に要する費用】

○敷金 ○礼金 ○家賃 等

【その他】

○制服代 ○教科書代 ○部活動費 ○学用品代 等

○塾の費用（個別指導等の少人数を対象とした指導に要する費用は除く）

②申込要件

申込者の前年の給与収入が800万円以下

③融資限度額

200万円

④融資利率（保証料込）

年2.4%

⑤融資期間（据置期間）

10年以内（4年）

(3) チャレンジ応援資金（キャリアアップ支援）

①資金の使途

資格取得、能力開発等を目的とする講座を受講するための入学金・受講料等
（教育訓練施設に直接納付する費用に限る）

②申込要件

申込者の前年の給与収入が800万円以下

③融資限度額

50万円

④融資利率（保証料込）

年2.4%

⑤融資期間（据置期間）

5年以内（なし）

(4) チャレンジ応援資金（再就職支援）

①資金の使途

厚生労働大臣の指定する「教育訓練給付金」の対象講座を受講するための入学金・受講料等（教育訓練施設に直接納付する費用に限る）及び講座受講に伴って発生する諸経費（交通費、教材費等）

②申込要件

- ・雇用保険制度の「教育訓練給付金」の支給対象者
- ・雇用保険受給資格者または教育訓練受講開始時に雇用保険受給資格者であった方
- ・離職前、主として世帯の生計を維持

③融資限度額

50万円

④融資利率（保証料込）

年2.0%

⑤融資期間（据置期間）

5年以内（1年）

※各資金の融資利率は改訂する場合があります。

詳しくは、埼玉県産業労働部金融課（電話048-830-3806）

中央労働金庫熊谷支店（電話048-522-2844）

VI スポーツや文化活動を楽しむ

1 勤労青少年ホーム

働く青少年が仲間とともに、のびのびと余暇のひとときを過ごすため、ダンス、卓球、茶道、華道などのスポーツや文化活動が楽しめる施設です。

熊谷市勤労青少年ホーム

所在地 熊谷市石原1407番地1

電話 048-523-3122

2 熊谷市勤労者文化展（※）

①日 時 令和5年1月

②場 所 八木橋デパートカトレアホール

③種 目 絵画・書・写真・手工芸・彫刻

④出品資格 熊谷市在住又は在勤の勤労者及びその家族であって15歳以上
(生徒・学生除く)

⑤出品料 1人1種目1点とし、1点につき1,500円

3 熊谷市勤労者スポーツ大会（※）

(1) ソフトボールの部

①日 時 令和4年9月4日(日)、11日(日)

②場 所 熊谷荒川緑地公園ソフトボール場

③出場資格 熊谷市在住又は在勤の勤労者及びその家族であって15歳以上
(生徒・学生除く)

④参加費 1チーム4,000円

(2) 卓球の部

①日 時 令和5年3月5日(日)

②場 所 熊谷市立市民体育館

③競技種目

・団体戦 男・女

・個人戦 一般一部(男女)、一般二部(男女)、シニア(男女)、
ベテラン(男女)

④出場資格 熊谷市在住又は在勤の勤労者及びその家族であって15歳以上
(生徒・学生除く)

⑤参加費 1人1種目250円

(※)新型コロナウイルス感染症の拡大状況により、変更が生じる場合があります。

編集・発行

熊谷市 産業振興部 商工業振興課
〒360-8601 熊谷市宮町二丁目4-7番地1
電話 048-524-1111 内線 467・477

平成21年8月発行
令和4年6月改訂13版

*この冊子で紹介している制度の内容は、変更されることもありますので、ご利用の際は直接関係機関へお問い合わせください。