

しっておこう

働くことの 権利と義務

～就職から退職まで～



徳 島 県

はじめに

これから社会に出る皆さんは、将来への抱えきれないほどの希望とともに、「働くこと」に対して不安をお持ちかもしれません。

このハンドブックには、今後、社会人として活躍される皆さんに、ぜひ知っておいてほしい「労働法制度」とともに、社会人としての心構えや基本的なルール、困ったときの相談窓口などがまとめられています。

働いていて困ったとき、疑問に思ったことがあるとき、このハンドブックが少しでもお役に立てば幸いです。

そして、若く才能あふれる皆さんが、徳島県において、大いに活躍されますことを心から願っています。

令和6年1月

徳島県商工労働観光部労働雇用戦略課

目 次

1	労働法関係	1
	◎「労働法」とは	
	◎「労働者」とは	
	◎「使用者」とは	
2	採用されるまでのプロセス	2
	◎募 集	
	◎面接・履歴書（+論文等）での選考	
	◎採用（内定）	
	Q&A 「えっ！内定取消して!!」	
3	就職するにあたって	4
	◎雇用（労働）契約	
	Q&A 「そんなバカな、試用期間終了後の本採用拒否なんて」	
	◎就業規則	
	Q&A 「他社でのアルバイトは許されるの？」	
	◎期間の定めのない労働契約（無期労働契約）	
	◎期間の定めのある労働契約（有期労働契約）	
	◎パートタイム労働	
4	雇用期間中のルール	10
	◎賃金について	
	Topics だれでもわかる!? 給料明細書の中身	
	Q&A 「うれしいボーナスの天国と地獄」	
	◎労働時間について	
	◎休日について	
	◎年次有給休暇（年休）	
	Q&A 「有給休暇が認められないって？」	
	◎女性労働者の産前・産後の休業等	

- ◎育児休業（育介法）
- ◎介護休業（育介法）
- ◎労災保険
- ◎雇用保険
- ◎社会保険（健康保険、厚生年金）
- ◎健康診断

5 労働トラブルや事故について 23

- ◎労働災害の発生
- ◎業務外の負傷・疾病
- ◎労働者への業務上の損害賠償
- ◎労働条件の不利益変更
- ◎職場のいじめ・「パワーハラスメント」
- ◎セクシャルハラスメント（セクハラ）

6 雇用関係の終了 26

- ◎解 雇
- ◎退 職
 - Q&A 『『ブラックバイト』って？その傾向と対策』
- ◎雇用保険（基本手当＝失業給付）の受給
 - Q&A 「不幸にして倒産したら、賃金などはどうなるの？」

【相談機関】 31

厚労省事業「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」 の動画活用について

参考URL

厚労省ホームページ（事業と動画の紹介ページ）

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/seminar/index.html>



動画ページ（ユーチューブ）※動画はテーマ別で複数あります。

https://www.youtube.com/watch?v=QpfOEm06O28&list=PLMG33RKISnWjzQ-hSijQfpyAtsWXYmi_0



1

労働法関係

◎「労働法」とは

労働者と使用者との関係を規律することを目的として制定された法律の総称を「労働法」という。

《主な「労働法」と略称（ ）》

- ・労働基準法（労基法）
- ・労働安全衛生法（労安衛法）
- ・労働契約法（労契法）
- ・パートタイム・有期雇用労働法（パート・有期法）
- ・男女雇用機会均等法（均等法）
- ・民法
- ・育児・介護休業法（育介法）
- ・労働者派遣法（派遣法）
- ・労働組合法（労組法）
- ・雇用保険法
- ・労働者災害補償保険法

◎「労働者」とは

職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者（労基法9条）。すなわち、使用者の指揮・監督に従って労務を提供し、その対価として賃金を受け取る者をいう。

◎「使用者」とは

事業主、事業の経営担当者、その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為するすべての者をいう（労基法10条）。

2

採用されるまでのプロセス

◎募 集

ハローワークの求人、学校や知人等からの紹介など。

求人を男女いずれかに限定することは原則不可（均等法5条）、年齢要件は原則不可（雇用対策法10条）。

◎面接・履歴書（+論文等）での選考

政治的思想・信条、信仰宗教、家族の状況、部落差別に結び付く事項、その他本人の能力や適性を判断するために必要の無い事項を、面接での質問や論文のテーマとしてはならない。

◎採用（内定）

原則として採用決定は使用者の自由（憲法22条、29条）。

採用・不採用の決定の通知は、通常文書で行われる。

・内定取消し

「内定」は解約権留保付き雇用契約とされている。

採用内定時に知ることができず、また知ることが期待できない事実が後日判明した場合、その事実を理由に内定を取消することが客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として認められる場合に限られる（最高裁判例）。そうでなければ「無効」となる。





えっ! 内定取消しって!!

Q

私は、今春高校(大学)を卒業する予定です。昨年、某企業に採用が決まり、秋に内定通知を受け、入社誓約書も提出しました。ところが、今年に入ってその企業から、「経営状況が悪化したので、あなたの内定を取消す」という連絡がありました。

今から他の就職先を探すのは極めて困難です。このような場合、どのように対処できますか。



A

入社誓約書まで提出している場合は、解約権留保付き雇用契約が成立しており、企業の一方向的な内定取消しが有効と認められるものではありません。その企業が、人員削減が必要と認められ、内定取消しを回避する努力を尽くしたうえで、内定取消し対象者に誠実な対応を行うことが必要とされています。

その際、内定取消しを回避する策として、内定者に採用時期を繰り延べるいわゆる自宅待機をさせることがあります。この場合、内定者は入社日以後の賃金全額の請求権を有している(民法536条2項)こととなりますが、少なくとも企業側は平均賃金の6割以上の休業手当の支払いをしなければなりません(労基法26条)(厚労省通知)。

内定取消しがあった場合は、労働局等の相談機関に相談してください。

3

就職するにあたって

◎雇用（労働）契約

契約は申込みと承諾で成立する（民法522条）。口頭でも有効に成立する。

- ・しかし、労働雇用関係では、使用者は労働者に、労働条件を明示した「書面」を交付しなければならない（労基法15条1項、同施行規則5条）。就業規則の明示も可。
- ・書面に必ず記載しなければならない事項
 - ① 労働契約の期間
 - ② 就業の場所・従事する業務の内容
 - ③ 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休日、休暇等
 - ④ 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締め切り・支払の時期
 - ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ・書面の明示に対して、労働者が同意（黙示も同意と考えて良い）すれば契約は成立する。
- ・ただし、提示（明示）した労働条件が、労基法や最賃法等の基準に満たない場合は、それらの法律の基準が適用される。





そんなバカな、試用期間終了後の 本採用拒否なんて

Q

私は、今春採用された社員です。4月1日採用で試用期間6か月ということですが、9月30日を経過しても、会社から何の連絡もありません。同期で採用された人は会社から既に正社員にするという通知を受けたそうです。11月になり、会社に問い合わせると「近日中に話し合いをもとう」ということでした。

私は正社員になれず、解雇となるのでしょうか。

A

試用期間の長さは各企業の必要性に応じ、就業規則や労働契約で適宜定めることができます。しかし、定められた期間を延長することは、適性を確かめられなかったことなどについて合理的な理由（期間中、長期間の休暇を与えたなど）が存在すれば別ですが、裁判例等を見ても基本的には認められません。

お尋ねの場合は、既に試用期間を経過しているので基本的に本採用と考えてよく、合理的な理由なくして一方的には解雇されません。

◎就業規則

- ・就業規則とは、使用者が労働条件等を画一化、明確化するために、労働条件や服務規律について定めたもの。
- ・常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働者の過半数で組織する労働組合、それがいない場合は過半数労働者の代表から聴取した意見を記載した書面を添えて、労働基準監督署に提出しなければな

- らない（労基法 90 条 1 項）。変更の場合も同様の手続きが必要。
- ・就業規則は、事業所に掲示、備え付け、交付等の方法で労働者に周知しなければならない（労基法 106 条）。
 - ・絶対的記載事項（必ず記載しなければならない事項）
 - ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇
 - ② 賃金の決定・計算・支払いの方法・締め切り・支払い時期、昇給に関する事項
 - ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - ・相対的記載事項（定めをする場合、記載しなければならない事項）
 - ① 退職手当
 - ② 賞与、最低賃金額
 - ③ 食費・作業用品などの負担に関する事項
 - ④ 安全衛生
 - ⑤ 職業訓練
 - ⑥ 災害補償、業務外傷病扶助に関する事項
 - ⑦ 表彰、制裁に関する事項
 - ⑧ その他全労働者に適用される事項
 - ・就業規則の効力
就業規則を下回る労働契約は、その下回る部分につき無効となり、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられる（労契法 12 条）。
就業規則で定める基準以上の労働契約は有効（労契法 7 条）。
 - ・就業規則の不利益変更
労働者との合意のない不利益変更は無効（労契法 9 条）であるが、合理的理由があれば有効（労契法 10 条）。



他社でのアルバイトは許されるの？

Q

どうしてもお金が必要となり、今の会社の給料だけでは無理なので、他にアルバイトをしたいと思っています。

何か問題となることはあるのでしょうか。



A

多くの会社では、就業規則などで「無許可の他社就労」を禁止しています。問題は、アルバイトが、ここでいう他社就労に該当するかどうかということです。裁判例によれば、企業秩序を乱すか、乱す危険性のある競争企業との兼業、企業の信用失墜となる兼業、風俗営業など労働者としての品位を損なう恐れのある業務との兼業、他企業と継続的雇用関係を持つ兼業などが懲戒処分の事由となっています。

自分のしようとしているアルバイトが許されるものかどうか、上司に相談し、許可を受けてから行うのが無難でしょう。

◎期間の定めのない労働契約（無期労働契約）（労働者は「正規労働者」と言われている）

- ・ いわゆる「定年」まで雇用が継続する労働契約。
- ・ 定年を定める場合は60歳未満としてはならない（高年齢者雇用安定法8条）。
- ・ 定年を定めた場合、65歳までの雇用確保のため、

① 定年の引き上げ

② 継続雇用制度

③ 定年の定め廃止

のいずれかの措置を講じなければならない（高年齢者雇用安定法9条）。

※法改正により、令和3年4月1日から、70歳までの雇用確保のため上記

①～③等の措置を講じるよう努めなければならない、こととされた。

◎期間の定めのある労働契約（有期労働契約）（労働者は「非正規労働者」と言われている）

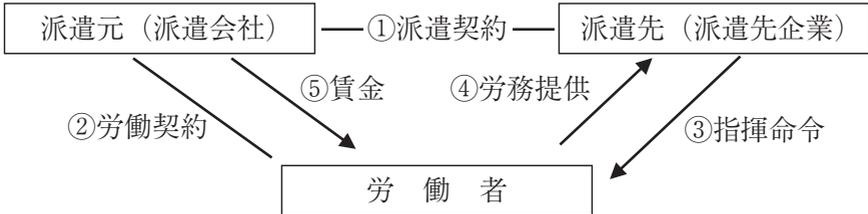
- ・労働契約の期間は、原則として3年を超えてはならない（労基法14条）。
- ・そのため、1年や6か月の契約を更新するが多い。
- ・有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、労働者の申込みにより「無期労働契約」に転換したものとみなされる（労契法18条）。労働条件は従前と同じでよい。
 - * クーリング期間…無契約期間前の通算対象期間が1年以上の場合、無契約期間が6か月以上あれば通算されない。
無契約期間前の通算対象期間が1年未満の場合、通算契約期間に応じて1～6か月以上の無契約期間があれば通算されない。
- ・有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状況となっている場合、又は、期間満了後の更新への期待が合理的と認められる場合、使用者の更新拒絶が客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当と認められないとき、有期労働契約が更新されたものとみなされる（労契法19条）。

◎パートタイム労働

- ・パートタイム労働者（短時間労働者）とは、同一の事業主に雇用される「通常の労働者」と比較して、1週間の所定労働時間が短い者をいう（パート・有期法2条）。
 - * 「通常の労働者」とは、同種の業務に従事するいわゆる「正社員」のことをいう。

◎派遣労働

- ・「派遣労働」とは、労働者が、派遣元事業主に雇用され、派遣先事業主の指揮命令を受けて働く労働形態をいう（労働者派遣法2条1号）。



- ・労働者派遣事業は、厚生労働大臣の許可が必要（派遣法5条）。
- ・図の①が「派遣契約」でなく「業務請負契約」であれば、派遣先は③指揮命令を行ってはならない。指揮命令があると「偽装請負」となる。
- ・港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療業務への労働者派遣は禁止（派遣法4条）。
- ・日雇い派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用し派遣）の禁止（派遣法35条の4）。
- ・有期雇用派遣労働者の派遣期間の制限（派遣法40条の2）
 - ① 派遣先の「同一事業所」での派遣労働者の受け入れは3年が上限。
 - ② 派遣先の「同一の組織単位（課）」での「同一派遣労働者」の受け入れは3年が上限。
 - *②で3年を超えた場合、派遣先は労働契約（直接雇用）の申込みをしたものとみなされる（派遣法40条の6）。
 - *無期雇用派遣労働者については派遣期間の制限はない。

4

雇用期間中のルール

◎賃金について

- ・賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称にかかわらず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう（労基法 11 条）。
- ・基本給及び残業代以外の、家族手当、通勤手当、住居手当等は労基法上義務付けられたものではないが、あらかじめ労働契約や就業規則で支給条件が明確となっていれば「賃金」とみなされる。賞与（支給日在職要件も有効）、退職金も同様。
- ・賃金支払いの 5 原則
 - ① 通貨で
 - ② 直接
 - ③ 全額を
 - ④ 毎月 1 回以上
 - ⑤ 一定期日に支払わなければならない（労基法 24 条）。
- ・口座振り込みの場合、労働者の書面による同意および労働者の希望する口座（本人名義必須）に、所定の支払日に支払が受けられることが必要。
- ・賃金の消滅時効は 5 年（当分の間 3 年）。退職金は 5 年（労基法 115 条）。
- ・休業手当
使用者側都合による休業は、平均賃金の 6 割以上の手当を支払わなければならない（労基法 26 条）。
 - *平均賃金…これを算定すべき事由の発生した日以前 3 か月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額（労基法 12 条）。



だれでもわかる!? 給料明細書の中身

みなさんは、給料といえば、会社からもらった額が給料の全額だと思っていませんか。実はそうではないのです。それは「手取額」といって、基本給に各種手当を足した額（合計支給額）から、健康保険料や税金などを控除した額（合計控除額）を差し引いた額となります。

$$\text{手取額} = \text{合計支給額} - \text{合計控除額}$$

基本給、各種手当や控除項目を記入してあるのが、給料明細書です。これは、やたら細かくて小難しい項目の名前が並んでいて、わかりにくいものです。みなさんも初めて給料をもらった時、明細書を見れば実感します。

しかし、4月からは会社の一員となるのだから、給料明細書ぐらいは読めるようにしておきたいものです。ここでは、明細の主な項目について簡単に説明しておきます。

《支給（会社が社員に支払うもの）の主な項目》

- **基本給**：本人の年齢や能力などによって決められる「年齢給」や「能力給」など、給与・賞与などの基本となる額。
- **扶養手当**：扶養親族のいる労働者に支給される手当。家族手当とも呼ばれる。
- **残業手当**：規定（法定）の時間以外で働いたときに支給される手当。
- **通勤手当**：定期代など、通勤のためにかかる交通費の実費を支給する手当。ただし、上限がある会社が多い。
- **住宅手当**：家賃を補助する手当。

《控除（収入から引かれるもの）の主な項目》

- **健康保険料**：保険料を、会社と労働者が折半して納める。医療費の本人及び扶養親族の負担が3割ですむこと以外にも、多くのメリットがある。
- **厚生年金**：会社と労働者が折半して納める。いわゆる老後（65歳以上）

の年金の原資となる。

- **介護保険料**：家族の負担を軽減し、介護を社会全体で支えることを目的に、2000年に創設された介護保険制度により、40歳になった月から、負担することとなる。
- **雇用保険料**：労働者が失業した場合や労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活や雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付、企業に勤めている時に受けられる育児休業給付等が受給できる。失業等給付を受給する際は、ハローワークでの手続きが必要。賃金の総額に被保険者負担率を乗じた額を納める。
- **所得税**：個人の所得に対して課される国税で、給与所得者いわゆるサラリーマンは、毎月の給料から『源泉徴収』される。
- **住民税**：地方自治体に納める税金で、都道府県民税と市町村民税の二つがある。この住民税は、前年に働いた所得に対してかかってくるため、新入社員にはかからない。
- **組合費**：労働組合があり、加入した場合に支払う費用。





うれしいボーナスの天国と地獄

Q

私は、11月の末に退職しようと思っています。ところで、私の会社のボーナスは12月の第1金曜日が支給日で、6月から11月までを算定期間としています。今の予定で行くと、ボーナスの支給日には退職していることとなります。

このような場合、ボーナスをもらうことはできないのでしょうか。



A

ボーナス（賞与、一時金）は、毎月払いの給料（賃金）のように、必ず支給しなければならないものでなく、その支給基準、支給額、支給方法、支給日、支給対象者などは、自由に定めうるものです。

しかし、会社によって労働協約や就業規則などで、ボーナスの支給時期や金額、支給対象などが定められている場合には、使用者はその規定通りに支払わなければなりません。

よって、お尋ねの場合は、就業規則等でどのように規定されているかによって、ボーナスの支給が受けられるかどうか運命の分かれ道になります。

もともとボーナスは過去の労働に対する報酬という意味の他に、これからも頑張ってくださいよ、という気持ちが込められているので、多くの会社では「支給日に在籍していること」が条件とされています。

◎労働時間について

- ・労働時間とは、使用者の指揮・監督の下にある時間をいう。
- ・休憩時間を除いて1日8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならない（労基法32条）。
- ・使用者は、時間外又は法定休日に労働させる場合は、過半数労働組合、それが無い場合は過半数を代表する者と労使協定（いわゆる36協定※）を締結し、管轄の労働基準監督署に届け出なければならない（労基法36条）。
- ・時間外労働等の割増賃金支払い義務（労基法37条）
 - ① 時間外労働 2割5分以上
 - ② 法定休日労働 3割5分以上
 - ③ 深夜労働（午後10時～午前5時） ①②に加えて2割5分以上
 - * これらが未払いで裁判となった場合、倍額の支払が命じられることがある（労基法114条）。
 - * 時間外労働算定にあたっては、月単位で合計し、30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てで処理してもよい。

※36協定による時間外労働の上限規制について、労働基準法が改正され、2020年4月から全面的に施行されています。

- ・時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、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なくなります。
- ・臨時的な特別の事情があっても、
 - 時間外労働…年720時間以内
 - 時間外労働+休日労働…月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。
- ・原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月までです。
- ・法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。

◎休日について

- ・使用者は、毎週少なくとも1日の休日か、4週間を通じ4日以上の日を
与えなければならない（労基法35条）。
- ・振替休日
休日労働があらかじめ分かっている場合などに利用される。
：要件
 - ① 就業規則等に休日の振替があること及びその手続きを規定すること。
 - ② あらかじめ（遅くとも前日までに）どの休日をどの労働日に振り替
えるのかを労働者に通知すること。
 - ③ 振替休日が休日労働と同一週内の場合、その休日労働日は通常の賃
金を支払い、振替休日とした日の賃金は支払う必要はない。振替休日
が別の週となり、休日労働をした週の労働時間が40時間を超えた場合
は、超えた時間分の時間外割増2割5分を支払わなければならない。
- ・代休
振替休日の①②の要件を満たさなければ、「代休」となり、休日労働に休
日割増3割5分の支払が必要となる。
*労働基準法における週の始めは日曜日からとなる。

◎年次有給休暇（年休）

- ・使用者は、雇い入れの日から起算して6か月間継続して勤務し、全所定
労働日の8割以上出勤した労働者に対して、最低10日の年次有給休暇を
与えなければならない（労基法39条）。
- ・年休の請求権は、年休発生日から2年で時効により消滅する（労基法115
条）。つまり翌年次には繰り越すことができる。
- ・年休は、労使協定により年5日を限度に時間単位で取得できる。
- ・労働者の年休請求に対しては、使用者は「事業の正常な運営を妨げる場合」
にのみ「時季変更権」を行使できる。
- ・使用者は、10日以上年休が付与される労働者に対し、5日については、毎
年時季を指定して与えなければならない。
- ・週所定労働日数5日以上、または週所定労働時間が30時間以上の労働者の
付与日数。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

- ・パートタイム労働者にも、週所定の労働日数に応じて比例付与される。

週所定労働日数が4日または1年間の所定労働日数が169日から216日までの者

継続勤務年数（日）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	7	8	9	10	12	13	15

週所定労働日数が3日または1年間の所定労働日数が121日から168日までの者

継続勤務年数（日）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	5	6	6	8	9	10	11

週所定労働日数が2日または1年間の所定労働日数が73日から120日までの者

継続勤務年数（日）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	3	4	4	5	6	6	7

週所定労働日数が1日または1年間の所定労働日数が48日から72日までの者

継続勤務年数（日）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	＼	＼
付与日数（日）	1	2	2	2	3	＼	＼



有給休暇が認められないって？

Q

先日、急用ができたので、当日になって電話で年休の取得を申し出したところ、拒否されてしまいました。強引に休んでしまったのですが、どうなるのでしょうか。



A

年次有給休暇（年休）の取得は、労働者がその日時を指定さえすればよいので、それ以上の手続き（理由や使用者の許可・承認など）は不要です。また、年休を取得したことを理由に、無断欠勤扱いや賃金カットなどの不利益扱いをすることはできません。

ただし、会社には、あなたが指定した日に年休をとることが会社の事業の正常な運営を妨げる場合に限って、会社には、その時季を変更することができる「時季変更権」が認められています。

さて、お尋ねの場合は、その日に申し出した年休が拒否されています。ポイントは、これが会社の時季変更権の行使に相当するかどうかということです。それには、あなたの仕事の内容や性質、職場全体の仕事の繁閑の度合いなど、いろいろの事情を総合的・客観的に判断することが必要になってきます。年休の当日の通告では、簡単に代替要員を見つけることができないと思われませんが、それもあなたの仕事の内容次第です。その日の仕事（職場全体の業務）に特段の支障が生じるというなら、会社は時季変更権を行使し、あなたに出勤を命じることができます。

しかし、そうした切迫した事情がないのなら、原則通り、あなたの年休の取得権の方が優先されます。その場合「強引に休んで」しまったとしても、無断欠勤扱いにはなりません。万が一、欠勤扱いとされた場合には、労働基準監督署に法違反の申告をして、改善を求めています。

◎女性労働者の産前・産後の休業等（労基法 65 条、66 条、68 条）

- ・ 出産予定の 6 週間前（多胎妊娠は 14 週間前）から休業を請求でき、請求があれば使用者はその者を就業させてはならない。
- ・ 使用者は、産後 8 週間を経過しない者を就業させてはならない。産後 6 週間を経過した者が請求し、医師が就業可能と認めた場合は除く。
- ・ 使用者は、妊娠中の女性から請求があれば、他の簡易な業務への転換をしなければならない。また、請求があれば、1 日 8 時間を超える労働、休日労働、深夜業をさせてはならない。
- ・ 生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休暇の請求があれば、生理日に就業させてはならない。
 - * 出産とは、妊娠 4 か月以上の死産、流産を含む。出産日は「産前」に含む。
 - * 産前・産後中、生理休暇中の賃金の支払いについては法律に規定はない。
 - * 生理休暇請求に際して医師の診断書の提出は必要とされない。
- ・ 妊娠・出産又は産前産後の休業の請求・取得を理由とする解雇その他の不利益扱いの禁止（均等法 9 条）。

◎育児休業（育介法）

- ・ 育児休業が取得できる労働者

原則として、1歳に満たない子を養育する男女労働者（配偶者が専業主婦（夫）であっても取得可）。

子が1歳に達した時点で、保育所へ入所ができない等の事情がある場合は1歳6か月まで。

更に、子が1歳6か月に達する時点で、①子が1歳6か月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合、かつ②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合には、子が2歳に達する日までの期間について取得可能。

- ・ 出生時育児休業

子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる。分割して2回取得可能（育介法9条の2）。

- ： 有期契約労働者の場合（育介法5条）

育休申出時点において、子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合は更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合、取得することができる。

- ： 労使協定を締結することにより、対象外とすることができる労働者（育介法6条）

- ① 引き続き雇用された期間が1年未満の労働者
- ② 育休申出から1年以内に雇用関係終了が明らかな労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

- ・ 育休申出、取得者に対する解雇その他の不利益扱いの禁止（育介法10条）。

- ・ 育休中の賃金

法に規定なく支払う必要はない。

- ・ 育休中の社会保険（健康保険、厚生年金）

休業中の社会保険料は、本人及び事業主負担分は免除。

- ・ 育休中の雇用保険

休業中賃金の支払いがなければ免除。

- ・育児休業給付金

雇用保険から、休業開始時賃金月額額の休業開始から180日まで67%、以降50%の支給あり（特別事情の2歳まで支給あり）。

◎介護休業（育介法）

- ・介護休業ができる労働者

負傷、疾病又は身体若しくは精神上の障害により、2週間以上、常時介護を要する状態にある対象家族を介護する労働者。

- ・介護休業の対象となる家族

- ① 配偶者（事実婚含む）、父母及び子、配偶者の父母
- ② 労働者と同居し、かつその労働者が扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫

- ・介護休業の期間・回数

対象家族1人につき、要介護状態になるごとに1回、労働者が申し出た期間（通算して93日まで、3回を上限として分割して取得可能）。

：有期契約労働者の場合（育介法11条）

申出時点において、

介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて、かつその日から更に6か月を超えて雇用されることが見込まれる場合、取得することができる。

：労使協定を締結することにより、対象外とすることができる労働者（育介法12条）

- ① 引き続き雇用された期間が1年未満の労働者
- ② 申出から93日以内に雇用関係終了が明らかな労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

- ・介護休業申出、取得者に対する解雇その他の不利益扱いの禁止（育介法16条）。

- ・休業中の賃金

法に規定なく支払う必要はない。

- ・休業中の社会保険（健康保険、厚生年金）

本人、事業主とも支払わなければならない。

- ・休業中の雇用保険

賃金の支払いがなければ免除。

- ・ 介護休業給付金
雇用保険から、原則 67%の支給あり。

◎労災保険

- 労働者の業務上及び通勤途上の負傷、疾病、傷害、死亡の際の保険。
- ・ 加入義務
原則として、従業員を1人でも雇っている事業所。
* 従業員とはすべての労働者を指し、1日だけのアルバイトも対象。
- ・ 保険料の負担
事業主が全額負担。
- ・ 労災発生時の報告義務
管轄の労働基準監督署に遅滞なく報告しなければならない(労安衛法100条)。
報告を怠ったり、労災隠しをすると罰則あり。
- ・ 業務災害の認定
業務遂行性(事業主の指揮命令下で仕事をしていただけ)及び業務起因性(業務と災害との間に相当因果関係がみとめられること)が必要。
* 認定においては、外傷事故の場合は「業務遂行性」が、職業病の場合は「業務起因性」が重視される傾向にある。
- ・ 通勤災害の認定
合理的経路及び方法による通勤途上での災害。買い物等での合理的経路の逸脱があっても、再び合理的経路に戻ればそこからは認定対象となる。

◎雇用保険

- 労働者が失業した場合等に必要な給付を行うための保険。
- ・ 加入義務
原則としてすべての事業所において、
 - ① 1週間の所定労働時間が20時間以上
 - ② 31日以上雇用されることが見込まれる場合、被保険者となる。
- ・ 保険料
事業主と労働者の双方で負担。

◎社会保険（健康保険、厚生年金）

・加入義務

「すべての法人」及び常時5人以上の従業員を雇用している個人事業所。パートタイム労働者の場合、原則として労働時間・日数が正社員のおおむね4分の3以上であれば被保険者となる。

*被保険者数が常時100人を超える（2024年10月1日からは50人を超える）企業において、①労働時間週20時間以上、②2か月を超える雇用の見込み、③賃金月額88,000円以上、④学生でないこと、の要件を満たせば被保険者となる。

◎健康診断

・事業主の実施義務及び労働者の受診義務（労安衛法66条）。

・雇入時健康診断

常時使用する労働者を雇い入れる場合に実施。雇入前3か月以内に必要項目を受診していた場合、診断書の提出を受ければよい。

・定期健康診断

常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回定期的に実施。

*「常時使用する労働者」とは、無期労働契約及び更新により1年以上使用されることが予定されている者、1年以上引き続き使用されている者をいう。

・健康診断の費用

法で事業者を実施を義務付けている以上、当然事業者がもつ（厚労省見解）。

・受診に要した時間の賃金

法律に定めはなく労使の話し合い等で決められるものであるが、支払うことが望ましい（厚労省見解）。



5 労働トラブルや事故について

◎労働災害の発生

- ・ 労災による労働者の救済は、労災保険により医療・休業給付等で対応できる。給付手続きは原則労働者が行うものであるが、できる限り使用者が協力・援助することが望ましい。事業主の助力等（労災法規則 23 条）。
- ・ 労災給付には、「慰謝料」が含まれていない。そのため、使用者の「安全配慮義務」（労契法 5 条）や「不法行為」（民法 709 条）を根拠に、使用者が損害賠償を請求されることもある。
- ・ 自動車事故については、自動車保険が優先される。

◎業務外の負傷・疾病

- ・ 医療費は加入している健康保険を使用する。
- ・ 健康保険の傷病手当金の支給
療養のため働くことができず賃金が支給されない（一部支給があればその分減額）場合、休業 4 日目から支給対象となる。支給期間は支給開始日から 1 年 6 か月まで。

◎労働者への業務上の損害賠償

労働者が業務上、事業所の物を壊したり、第三者とのトラブルや業務怠慢等で使用者に損害を与えることがある。

- ・ 使用者は、（あらかじめ）労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をしてはならない（労基法 16 条）。現実には生じた損害について賠償請求をすることは可（厚労省通達）。
- ・ 損害額について労働者と合意できても、賃金からの引き去りは労働者の同意がなければ行ってはならない（労基法 24 条）。
- ・ 損害賠償額については、判例の傾向として、労働者に故意又は重大な過失がなければ、諸般の事情を考慮しつつ、損害額全額の賠償は認められていない。おおむね 4 分の 1 程度からゼロの場合もある。

◎労働条件の不利益変更

収益悪化等により賃金を切り下げる場合など。

- ・労働者及び使用者は、その合意により、労働条件を変更することができる（労契法8条）。
- ・つまり「合意」があれば問題はないが、合意なく、使用者が一方的に行った場合、労働トラブルとなることがある。
- ・就業規則については、不利益変更の必要性、不利益の程度、合意を得るための話し合いの状況等が合理的と認められた場合は、一方的変更も「有効」とされている（労契法9条、10条）。

◎職場のいじめ・「パワーハラスメント」

職場の「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」をいう。

*上司から部下に対して行われるものだけでなく、先輩・後輩間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含む。

- ・パワーハラスメントの行為類型
 - ① 暴行・傷害（身体的攻撃）
 - ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的攻撃）
 - ③ 隔離・仲間はずし・無視（人間関係からの切り離し）
 - ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
 - ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
 - ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）
- （以上、厚労省告示）

- ・いじめやパワハラを受けた労働者が、心身に障害（病気）を負った場合、加害者に損害賠償を請求することができる（民法709条）。
- ・更に、使用者も、いじめ・パワハラを放置していた場合、安全配慮義務（労契法5条）を講じなかったとして損害賠償を請求されることもある。賠償

が認定された判例あり。

- ・使用者は、相談や防止・救済のための必要な体制の整備及び必要な措置を講じなければならない(労働施策総合推進法 30 条の 2)。
- ・使用者の雇用管理上の措置に関し労使間に紛争が生じた場合、労働局による紛争解決の援助(必要な助言、指導又は勧告)及び調停の制度がある(労働施策総合推進法 30 条の 4 から 30 条の 8)。

◎セクシャルハラスメント(セクハラ)

均等法におけるセクハラとは、「職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるものと、当該性的言動により労働者の職場環境が害されるもの」とされている。

・性的言動の例

- ① 身体への不必要な接触をすること
- ② 水着やヌードポスターを事業所内に掲示すること
- ③ 性的な冗談を言うこと
- ④ 性的な体験談を話したり聞いたりすること
- ⑤ 性的な噂を流布すること
- ⑥ 食事やデートに執拗に誘うこと

* 「職場」には、取引先の事務所、顧客の自宅、出張先のほか、時間外の宴会であって実質的に職場の延長線上にあるものも含まれる。

- ・事業主はセクハラ防止の雇用管理上の措置が義務づけられている(均等法 11 条)。
- ・義務を怠っている場合等には、労働局雇用環境・均等室から指導、勧告を受けることがある(均等法 29 条)。勧告に従わない場合「公表」されることがある(均等法 30 条)。
- ・雇用管理上の措置に関して労使間に紛争が生じた場合、労働局での調停の制度がある。
- ・民事上の損害賠償については、いじめ・パワハラと同じ。

6

雇用関係の終了

◎解雇

使用者側の一方的な通告で雇用関係を終了させること。

・解雇規制

- ① 解雇予告（少なくとも 30 日前）又は解雇予告手当の支払い（労基法 20 条）
- ② 業務上負傷・疾病による休業中及びその後 30 日（労基法 19 条）
- ③ 産前産後休暇中及びその後 30 日（同上）
- ④ 女性労働者の婚姻、妊娠、出産、産前産後の休業を理由としたもの（均等法 9 条）
- ⑤ 育児休業、介護休業の申出又はその取得を理由としたもの（育介法 10 条、16 条）
- ⑥ 労働組合への加入、結成、正当な組合活動を理由としたもの（労組法 7 条）
- ⑦ 客観的に「合理的理由」を欠き、社会通念上相当であると認められない場合（労契法 16 条）

以上のうち、①②③は違反すれば「違法」となり刑事罰の適用もある。④⑤は行政上のペナルティーとともに民事上「無効」とされる。⑥は「不当労働行為」と認定されれば原状回復とバックペイが命じられる。⑦は民事上「無効」とされる。

・期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の場合

「やむを得ない事由」がある場合でなければ、契約期間満了まで「解雇」できない（労契法 17 条）。この「やむを得ない事由」は、労契法 16 条（期間の定めのない労働契約）の「合理的理由」より狭くかつ厳しく判断される。

・会社等組織解散の場合、無期、有期ともに原則無条件で解雇は有効とされるが、解雇予告（又は予告手当）は必要。ただし、偽装解散の場合は無効。

◎退職

- ・期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の場合（民法 627 条）

労働者は、いつでも退職の申し入れをすることができ、申し入れの日から 2 週間後に退職となる。労使の合意により 2 週間前とすることもできる。

完全月給制の場合は、月の前半（15 日）までに退職の申し入れをすれば、翌月から退職となる。

 - * 就業規則等に規定がある場合はそれに従う。ただし、届出から退職日までの期間が長すぎる場合は、労働者の退職の自由を損なうとの観点から、その規定は無効となり民法の規定が適用されると考えられている。しかし、確立された判例はないので、判断が困難な場合がある。
- ・期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の場合（民法 628 条）

労働者は、「やむを得ない事由」がある場合、契約を解除できる。

 - * 「やむを得ない事由」とは、傷病により仕事ができなくなった場合等であるが、その原因が労働者の過失によるときは使用者から損害賠償の責任を問われることもある。
- ・労働者は、明示された労働条件が事実と相違する場合は、即時に退職できる（労基法 15 条 2 項）。
- ・退職時の証明書の交付（労基法 22 条）

労働者からの請求があれば、使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職の事由（解雇の場合はその理由）について、使用者は、遅滞なく証明書を交付しなければならない。
- ・「離職票」の交付

労働者の離職日の翌日から起算して 10 日以内に、事業主がハローワークに「雇用保険被保険者資格喪失届」と「雇用保険被保険者離職証明書」を提出。ハローワークから事業主に「雇用保険被保険者離職票」（離職票）が交付されるので、事業主は労働者にこれを交付する。

 - * 労働者は、交付された離職票の内容に異議がある場合、離職者記入欄・記載欄に記入・記載しハローワークに提出できる。
 - * 労働者は、使用者に離職票の交付を求めても交付されないときは、ハローワークで被保険者でなくなったことの確認請求等を行い手続きを進めることができる。



『ブラックバイト』って？ その傾向と対策

Q

私は、4月から県外の大学に進学することとなりました。しかし、親からの仕送りだけでは生活ができないので、アルバイトをして不足分の生活費を稼ごうと思っています。



そこで、最近、「ブラックバイト」という言葉をよく耳にし、気を付けなければならないと言われていますが、それはどのようなバイトでどのような点に気を付ければよいのか、教えてください。

A

長時間労働、休憩時間なし、賃金未払い残業、賃金遅配等の労働基準法違反、シフトの無理振り、過剰なノルマの押しつけ、パワハラの放置などの違法・不当な事案が横行している会社のことを「ブラック企業」と呼ばれていますが、アルバイトで就いた会社がそのようなところであれば、そのバイトは「ブラックバイト」ということになります。

不幸にしてそのようなバイトに就いてしまった場合、その解決方法は、そのバイト先をさっさと辞めることです。しかし、そう簡単には辞めさせてもらえないのが「ブラックバイト」の特徴です。「退職は3か月前に申し出ることとなっている」「辞めるなら代わりの人を探してこい」「損害賠償を請求する」といった脅しをかけたりすることもあります。

そのような言動は、強制労働の禁止（労基法5条）、労働条件の相違による即時解約（労基法15条）、賠償予定の禁止（労基法16条）のみならず脅迫罪（刑法222条）にも該当する違法行為といえます。

「ブラックバイト」に遭遇したら、直ちに労働相談機関に相談してください。

◎雇用保険（基本手当＝失業給付）の受給

- ・被保険者であった労働者は離職すると、ハローワークで「求職の申し込み」を行い、「離職票」を提出する。

- ・受給要件

一般の離職者（自己都合退職等）は、離職前2年間に、11日以上働いた月が12か月以上あること。

「特定受給資格者」（倒産・解雇等での離職者）は、一般の離職者の要件か、離職前1年間に、11日以上が6か月以上。

「特定理由離職者」（有期契約労働者で、更新を希望したが更新されなかった者等）も同じ。

- ・待期間・給付制限期間

基本手当の支給は、求職の申し込みから7日間の待期間経過後となる。

「自己都合退職」の場合は2か月後まで、「重責解雇」の場合は3か月後まで給付制限がある。

*自己都合退職でも、執拗な退職勧奨、パワハラ・セクハラによるやむを得ない離職と認められる場合は、特定受給資格者となり給付制限期間はない。

- ・「基本手当」の額・給付日数

離職前6か月の賃金の、おおよそ1日分の45～80%程度であるが上限あり。

給付日数は年齢、被保険者期間、離職理由などで異なる。90日から360日まで区分あり。



不幸にして倒産したら、賃金などはどうなるの？

Q

今月5日、私の勤めていたスーパーが突然倒産しました。私の給料は、先月と今月4日分の賃金が未払いになっています。

会社と連絡が取れず、給料を払ってもらうにはどうすればよいのでしょうか。また、退職金はどうなるのですか。



A

労働基準法第24条により、事業主には従業員の労働の対償としての賃金を全額支払う義務があります。また、賃金は他の債権に優先して受け取る（先取特権）ことができます。

まず、このことを念頭に会社なり、その代理人と話し合ってみましょう。

それでだめな場合、賃金の未払い（不払い）で労働基準監督署への申告、簡易裁判所に「支払督促の申立」、60万円以下であれば「少額訴訟の提起」等を行う方法があります。

さらに、倒産で賃金が支払われない場合には、「賃金の支払いの確保等に関する法律」により、労働福祉事業団が会社に代わって、未払い賃金を立替払いする制度（未払い賃金の総額の100分の80）がありますので、会社の所在地を管轄する労働基準監督署に問い合わせてみましょう。

【相談機関】

機関名・所在地	電話番号	窓口開設時間	相談内容
仕事なんでも相談室 徳島市昭和町 3-35-1 労働福祉会館 2F	0120(783)072 (フリーダイヤル)	月～金 10:00～20:00 祝祭日、年末年始を除く。 土・日曜日 10:00～16:00	労働問題全般 (平日夜間、土・日曜日) は県委託事業
しごと応援相談室 徳島市昭和町 3-35-1 労働福祉会館 2F	088(625)8387	毎月第1、第3金曜日及び 第2月曜日 18:00～21:00 毎月第2日曜日 13:00～16:00 祝祭日等に当たる場合は、 他の日に振り替え。	若者の早期離職の防止 や職場への定着支援。
徳島県労働委員会 徳島市万代町 1-1 (徳島県庁 11F)	088(621)3234	・労働委員による相談 木曜日(原則) 14:00～16:00 ・事務局員による相談 月～金 8:30～18:15 祝祭日、年末年始を除く。	労働争議の調整、不当 労働行為の審査、労働 組合の資格審査、個別 労働問題の相談、あっ せん
徳島労働局 総合労働相談コーナー 徳島市徳島町城内 6-6	088(652)9142	月～金 8:30～17:15 祝祭日、年末年始を除く。	労働問題全般 (※内容によっては、よ り専門的な部署を案内) 個別労働紛争の相談、 助言、あっせん
徳島労働基準監督署 徳島市万代町 3-5	088(622)8138	月～金 8:30～17:15 祝祭日、年末年始を除く。	労働基準法等に関する 問題 労災の認定、労災保険 の請求 会社への労働条件指導、 監督
鳴門労働基準監督署 鳴門市撫養町南浜字馬 木目 119-6	088(686)5164		
三好労働基準監督署 三好市池田町マチ 2429-12	0883(72)1105		
阿南労働基準監督署 阿南市領家町本荘ヶ内120-6	0884(22)0890		
徳島労働局 雇用環境・均等室 徳島市徳島町城内 6-6 徳島地方合同庁舎 4F	088(652)2718	月～金 8:30～17:15 祝祭日、年末年始を除く。	男女雇用機会均等法、 育児・介護休業法、パート タイム・有期雇用労働 法などの相談、事業 主への指導

機関名・所在地	電話番号	窓口開設時間	相談内容
ハローワーク徳島 徳島市出来島本町 1-5	088 (622) 6305	月～金 8:30～17:15 祝日、年末年始を除く。	求職、求人に関する相談全般 ・求人票・離職票、失業給付、育児(介護)休業給付、就業困難な方の相談、各種助成金、派遣
ハローワーク小松島 小松島市小松島町外開 1-11	0885 (32) 3344		
ハローワーク三好 三好市池田町 マチ 2429-10	0883 (72) 1221		
ハローワーク美馬 美馬市脇町大字猪尻字 東分 5	0883 (52) 8609		
ハローワーク阿南 阿南市領家町本荘ヶ内 120-6	0884 (22) 2016		
ハローワーク吉野川 吉野川市鴨島町鴨島 388-27	0883 (24) 2166		
ハローワーク鳴門 鳴門市撫養町南浜字権現 12	088 (685) 2270		
ハローワーク牟岐 海部郡牟岐町大字中村字 本村 52-1	0884 (72) 1103		
駅のハローワーク 徳島市寺島本町西 1-61 (徳島駅クレメントプラザビル 5F)	088 (623) 8010	10:00～18:00 土・日、祝日、年末年始、クレメントプラザ休館日を除く。 (在職者支援) 火・木 18:00～18:30 祝日、年末年始、クレメントプラザ休館日を除く。 第1・3土 10:00～17:00 祝日、年末年始、クレメントプラザ休館日を除く。	求職者に対する職業相談等

機関名・所在地	電話番号	窓口開設時間	相談内容
徳島地方法務局 徳島市徳島町城内 6-6 徳島地方合同庁舎	088 (622) 4171	月～金 8:30～17:15 祝祭日、年末年始を除く。	人権相談
全国健康保険協会 徳島支部 徳島市八百屋町2丁目11 ニッセイ徳島ビル 7F	088 (602) 0250	月～金 8:30～17:15 祝祭日、年末年始を除く。	国が運営する健康保険に関する事項 保健に関する各種相談
徳島南年金事務所 徳島市山城西 4-45	088 (652) 1511	月～金 8:30～17:15 祝祭日、年末年始を除く。	国が運営する厚生年金保険、国民年金に関する事項 年金に関する各種相談
徳島北年金事務所 徳島市佐古三番町 12-8	088 (655) 0200		
阿波半田年金事務所 美馬郡つるぎ町貞光 馬出 50-2	0883 (62) 5350		
徳島弁護士会 弁護士会法律相談 センター 徳島市新蔵町 1-31	088 (652) 5768	月～金 8:30～17:00 祝祭日、年末年始を除く。	紛争全般に関する相談
徳島県消費者情報 センター 消費者 110 番 徳島市徳島町城内 2-1	088 (623) 0110	月～土 9:00～18:00 水・日曜日、祝祭日、年末 年始を除く。	消費契約に関する相談 ・ヤミ金融、エステ ティックサービス、賃貸 住宅トラブル、アポイン トメント商法、資格商 法、有料サイト、点検 商法、海外宝くじなど
とくしま地域若者 サポートステーション 徳島市寺島本町西 1-7-1	088 (602) 0553	月～金 10:00～18:00 土 10:00～17:00 祝日、年末年始、夏季休暇 を除く。	若者就労支援
常設サテライト あわ地域若者サポ ートステーション 阿波市吉野町西条字大内 18-1 吉野中央公民館 2F	088 (637) 7553	月～金 10:00～18:00 第3土 10:00～17:00 祝日、年末年始、夏季休暇 を除く。	

機関名・所在地	電話番号	窓口開設時間	相談内容
徳島産業保健総合 支援センター 徳島市幸町3丁目61番地 徳島県医師会館3F	088(656)0330	月～金 8:30～17:15 (予約制) 祝日、年末年始を除く。	産業保健に関する様々な問題
徳島県若年者 就職サポートセンター (ジョブカフェとくしま) 徳島市寺島本町1-61 (徳島駅クレメントプラザ ビル5F)	088(602)1188	月～金 10:00～18:00 祝日、年末年始を除く。	概ね、35歳未満の若年者を対象に、職業相談、適性診断、各種セミナー等を実施
マザーズコーナー とくしま 徳島市寺島本町1-61 (徳島駅クレメントプラザ ビル5F)	088(611)1211	月～金 10:00～18:00 祝日、年末年始を除く。	子育てをしながら就職を希望している方を対象とした就職支援
徳島新卒応援ハロー ワーク 徳島市寺島本町1-61 (徳島駅クレメントプラザ ビル5F)	088(623)8010	月～金 10:00～18:00 祝日、年末年始を除く。	新規学校卒業予定者及び卒業後3年以内の既卒者を重点的に対象とした就職支援
徳島県精神保健福祉 センター 徳島市新蔵町3丁目80 番地	・代表 088(625)0610 ・相談 088(602)8911	月～金 9:00～16:00 祝日、年末年始を除く。	<ul style="list-style-type: none"> ・精神保健福祉相談 不登校やひきこもり、 家庭内暴力や暴言、依存に関する問題(アルコール・ギャンブル・薬物など)、性同一性障害についての悩み ・嘱託医による専門相談 アルコール、思春期に関する相談 ・とくしま自殺予防センター 自殺に関する相談、御遺族の相談 ・ひきこもり地域支援センター ひきこもり当事者グループ活動、SST、ひきこもり家庭教室、ひきこもり親子の会

機関名・所在地	電話番号	窓口開設時間	相談内容
徳島県労働雇用戦略課 徳島市万代町 1-1 (徳島県庁 5F)	088 (621) 2346	月～金 8:30～18:15 祝祭日、年末年始を除く。	労働問題全般
とくしま ジョブステーション 徳島市寺島本町西 1-61 徳島駅クレメントプラザ 5F	088 (625) 3190	月・水・金 10:00～18:00 火・木 10:00～18:30 第1・第3土 10:00～17:00 上記以外の土・日・祝、年 末年始、クレメントプラザ 休館日を除く。	本県へのUターン就職に 関する情報提供等
徳島県すだちくん ハローワーク 徳島市南末広町 23-64 徳島県立中央テクノスクー ル・ろうきんホール内	088 (622) 2212	月～金 9:00～17:00 (火・木は前日までの事前 予約により 19:00 まで) 祝日、年末年始を除く。	「製造業」を中心とした 「技能・技術者」の職業 紹介や職業相談等
すだちくん ハローワーク分室 徳島市山城町東浜傍示 1-1 ときわプラザ(徳島県立男女共 同参画総合支援センター)内	088 (622) 2212	求人検索 月・水・木・金・土・日 10:00～18:00 オンライン相談 月・水・木・金 10:00～17:00 対面相談 水 10:00～13:00	・就業に向けたアドバ イス ・職歴や技能、特性に 応じた最適な就業先 の紹介など、きめ細 かな相談
ジョブとくしま無料 職業紹介所 徳島市昭和町 3丁目 35-1 労働福祉会館 2F	088 (652) 4510	月～金 9:00～17:00 祝日、お盆、年末年始を除く。	きめ細かなカウンセリ ングによる人材・仕事 探しの支援

しっておこう
働くことの権利と義務
～就職から退職まで～

令和6年1月

発行 徳島県
徳島市万代町1丁目1番地
TEL 088 (621) 2347

編集 公益社団法人徳島県労働者福祉協議会

この冊子は「徳島県しごと応援相談事業」により作成しました。