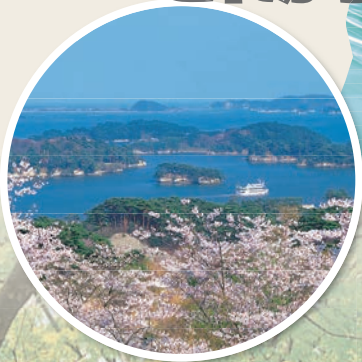


労働法ガイドブック

読んでみるつちや!

平成26年度版

これから社会に出るあなたへ



宮城労働局

URL <http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>



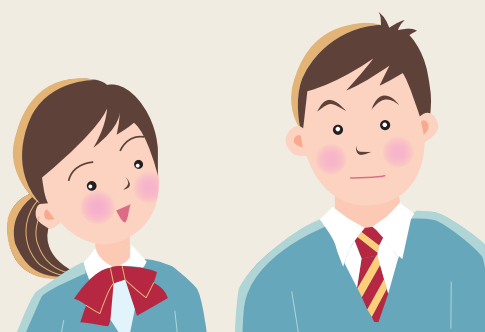
会社で働くためには、社長から社員に至るまで決められたルールを守る必要があります。そのルールのひとつが労働法です。働くためのルールをしっかりと身につけるためのガイドブックとして、この冊子を活用してください。

また、この冊子を読んで、さらに詳しい内容を知りたいという方のために、各項目ごとに検索キーワードを記載しましたので、宮城労働局などのホームページから検索してください。

労働法ガイドブック

読んでみるっちゃ!

これから社会に出るあなたへ



目次

1	仕事選びから採用内定、入社まで	1
2	働いているときの注意事項①(正しい労働条件とは)	7
3	働いているときの注意事項②(健康で安全に働くためには)	12
4	働いているときの注意事項③(職場で嫌がらせを受けたら)	15
5	子供が生まれ育児をするとき、家族の介護をするときの働き方	16
6	退職・解雇	19
7	働くことができなくなった場合に備えた各種制度	20
8	多様な働き方	23
9	主な労働関係法令	25
10	Q&Aの項目一覧	26
11	仕事で困ったときの相談窓口	27
12	宮城労働局・監督署・ハローワーク等の所在地	28
13	相談機関アクセスマップ	30

仕事選びから採用内定、入社まで

Q1
①

安心して働くための労働条件はどのように決まっているのですか？



労働条件については、労働条件の明示、賃金、労働時間、休日、休憩、年次有給休暇、退職などに関する最低限度のルール（労働基準法）や、最低賃金に関するルール（最低賃金法）が決められています。

また、仕事中にケガや病気をせず、健康で安心して働けるようにするため、事業者や労働者が守らなければならないルール（労働安全衛生法）や、仕事や通勤途中にケガをした時や仕事が原因で心身の病気になった時の補償などに関することを定めたルール（労働者災害補償保険法）が決められています。



Q1
②

就職するためにハローワークではどのような支援を行っているのですか？



ハローワークでは、仕事を探している人であれば誰でも無料で職業の相談や紹介を受けられます。また、就職を円滑に進めるために職業能力の向上のための訓練、各種セミナーへの案内なども行っています。



Q1
③

仕事を探す際のポイントはどのようなことですか？



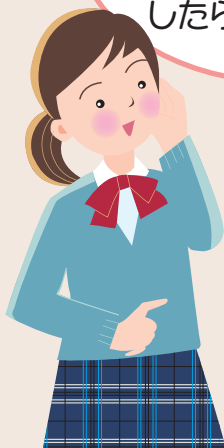
仕事を探す第一歩として、まず、自分はどうなことに興味・関心があり、どんな能力・適性があるのか自分を理解すること、また、さまざまな仕事に関する信頼できる情報を数多く集め仕事について理解を深めることが大切です。その上で、賃金や休日等の個別の労働条件について「自分はどの条件を大事にして働きたいのか」など、働く上で大切にしたい条件に優先順位を見出ししていくと良いでしょう。ハローワークでは、職業興味検査や適性検査等を活用した職業相談を行っていますのでご利用ください。



Q1

4

採用が内定している会社から、業績の悪化を理由に内定を取り消したいと言われたら、どうしたらいいですか？



A

やむを得ず新規学卒者の採用内定を取り消そうとする事業主は、あらかじめハローワーク及び学校等の長に通知することとなっており、内定取消しを防ぐためのあらゆる手段を講じなくてはなりません。ハローワークでは、事業主に対して、内定取消しの回避に向けた助言・指導を行うこととしていますので、まずはすぐに学校、ハローワークまたは仙台新卒応援ハローワークに相談してください。

※検索キーワード

採用内定

検索



Q1

5

採用が内定している会社から、入社日の直前になって「入社日を遅らせたい」との連絡があったのですが、どうしたらいいのですか？



A

これは「入職時期の繰下げ」と言って、採用内定取消しとともに、あってはならない問題です。

事業主の都合により、採用内定の際に決められていた入社日を延期するときには、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機といいます）を行う場合には、その期間について休業手当を支払う必要があります。

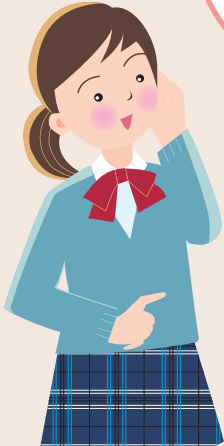
このような「入職時期の繰下げ」が告げられたら、卒業後でもかまいませんので、学校、ハローワークまたは仙台新卒応援ハローワークに相談してください。



Q1

6

求人広告を見て問い合わせたところ、会社から「女性の採用はない」と断られました。「男性募集」とは書いていなかったのですが、これは男女差別ですか？



「男性募集」「女性募集」といった性別を限定した募集・採用は基本的に禁止されています。使用者は、応募者の性別ではなく、適性や能力をみて採用者を決めなければなりません。性別を理由に応募できない場合は、[労働局雇用均等室](#)にご相談ください。

豆知識

「若者応援企業」とは

一定の労務管理の体制が整備されていて、高校生・大学生等を含む若者（35歳未満）の採用・育成に積極的であって、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する企業です。

「若者応援企業」は、宮城労働局のホームページから確認することができるほか、高卒求人票、大卒等求人票等に表記していますので、就職先を選ぶ上での参考としてください。

http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/banner/_114014.html



Q1

7

働き始めるときに労働条件を確認する必要がありますか？
また、どうやって確認するのですか？



A

使用者は、労働契約を締結したときに、賃金、労働時間などの労働条件を明示しなければなりません。中でも、特に重要な労働条件（契約期間、賃金、労働時間など）は必ず書面によって明示しなければなりません。

労働契約は、口頭でも成立しますが、書面に残しておかないと「言った、言わない」ということになって後々トラブルが発生するものになりますので、働き始めるときは口約束にせず、必ず労働条件通知書を受け取って内容を確認することが大切です。

※検索キーワード

労働条件の明示

検索



Q1

8

ハローワークの紹介を受けて採用面接に行ったところ、会社からハローワークに出ていた求人票の内容とは違う労働条件を言われたのですが、これはいいのですか？



A

この場合は、ハローワークに相談してください。

ハローワークでは、会社から事実関係を確認するとともに、必要に応じ指導などを行います。

また、働き始めて給料をもらって見たら求人票の中身と違っていったという場合は、どのような労働契約が成立していたかが重要になります。口頭だけの約束でも労働者と会社の記憶している契約内容が同一であれば問題ありませんが、違っていった場合には、どちらが正しいのかという問題が発生することになります。もし、「労働条件通知書を出してくれない」「給料の額が約束と違うなどのトラブル」などがあれば、最寄りの労働基準監督署（総合労働相談コーナー）に相談してください。



Q1

9

面接試験を受けたのですが、家族の仕事先や支持政党について聞かれました。就職にどのような関係があるのでしょうか？



職業選択の自由は、基本的人権の一つとして、すべての国民に憲法で保障されています。

家族の仕事先は、本人に責任のない事項であり、支持政党は本来自由であるべき事項です。応募者のもつ適性や能力が、求人職種の職務を遂行するのに足りるかどうかだけを基準として採用選考を行うべきであり、ご質問のケースは公正な採用選考とは言えませんので、このようなことを聞かれても答える必要はないと思われます。

国は、公正な採用選考を確保するために、一定の従業員規模の事業所に公正採用選考人権啓発推進員を設置するなど、公正な採用選考システムの確立に努めています。



豆知識

ハローワークインターネットサービス

求人情報はインターネットで検索することも可能です。次のホームページにアクセスしてみましょう。

<https://www.hellowork.go.jp>

また、仙台新卒応援ハローワークでは、大学院・大学・高専・専修学校（2年制以上）等を新たに卒業される方と、卒業後概ね3年以内の既卒者を対象として、就職情報提供・相談を無料で行っています。

http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/kanren_shisetsu/gakusei_shougai.html



豆知識

就業規則

※検索キーワード

就業規則 作成と変更

検索



就業規則とは、会社で働く上でのルールや賃金、労働時間などの労働条件に関する具体的な事項について定めた規則類の総称です。

基本的にはいつも10人以上の労働者が働いている事業場では、必ず作成しなければならず、作成にあたっては労働者の代表の意見を聞き、作成した就業規則はいつも労働者が見られるようにしておかなければなりません。

就業規則には、会社のルールが記載されていますので、しっかりと確認しておきましょう。



労働条件通知書

会社に採用されたら、以下のような労働条件通知書をもらうようにしましょう。
 以下は、労働条件通知書の例（モデル様式）です。

賃	1 基本賃金 <input checked="" type="checkbox"/> 月給 (20万 円)、ロ 日給 () 円 ハ 時間給 () 円、 ニ 出来高給 (基本単価) 円、保障給) 円 ホ その他 () 円 ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
賃	2 諸手当の額又は計算方法 <input checked="" type="checkbox"/> (皆勤) 手当 10,000円 / 計算方法: 毎月遅刻・欠勤の無い場合 (年休を除く)) <input checked="" type="checkbox"/> (通勤) 手当 限度 20,000円 / 計算方法: 1ヶ月の就労日の往復交通費に相当する額 (但し限度は20,000円) <input checked="" type="checkbox"/> (家族) 手当 10,000円 / 計算方法: 配偶者 8,000円、子 2,000円) ニ () 手当) 円 / 計算方法:) 円 / 計算方法:) イ 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 月 6.0時間以内 (27) % 月 6.0時間超 (50) % ロ 所定超 (27) % ハ 休日 法定休日 (35) %、法定外休日 (35) % ハ 深夜 (25) % 4 賃金締切日 (1.2の賃金) 一 毎月末日、(3の賃金) 一 毎月末日 5 賃金支払日 (1.2の賃金) 一 毎月10日、(3の賃金) 一 毎月10日 6 賃金の支払方法 (通貨直接全額払い) 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 ()、有 ()) 8 昇給 () (時期等 毎年4月、業績等を勘案の上、決定)、()、(無) 9 賞与 () (時期、金額等 業績等を勘案の上、年2回(7月、12月)、)、(無) 10 退職金 () (時期、金額等 1ヶ月以内、基本給×勤続年数)、(無)
退職に関する事項	1 定年制 (<input checked="" type="checkbox"/> (65 歳)、無) 2 継続雇用制度 (有 () 歳まで)、(無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 14 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 〔就業規則による〕 ○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第 〇条～第 〇条 ・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (<input checked="" type="checkbox"/> 、無) ・その他 () ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。
その他	○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第 〇条～第 〇条 ・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (<input checked="" type="checkbox"/> 、無) ・その他 () ※ 以上のほかは、当社就業規則による。 ※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

労働条件通知書(モデル様式) (一般労働者用; 常用、有期雇用型)

(青字は、一例です)

宮城 太郎 殿	平成〇〇年〇〇月〇〇日
株式会社〇〇〇〇〇〇〇〇 仙台市〇〇区〇〇町〇丁目〇番〇号	
事業場名称・所在地	
使用 者 職 氏 名 代表取締役 〇〇 〇〇	
期間の定めなし、期間の定めあり () 年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 契約の更新の有無 1 契約の更新は、期間の定めがあり得る・契約の更新はしない・その他 ()) 2 契約の更新は次により判断する。 〔自動的に更新する〕 〔 〕 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他 ())	
就業の場所	本社事務所
従事すべき業務の内容	総務事務
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間換 ((1)～(5)) のうち該当するもの一つに〇を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (8 時 00 分) 終業 (17 時 00 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等; () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 〕 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) (3) フラックス制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブル (始業) 時から 時 分、(終業) 時から 時 分、コアカム (終業) 時から 時 分、) (4) 事業場外みなし労働時間制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第 〇条～第 〇条、第 〇条～第 〇条 2 休憩時間 (60) 分 3 所定時間外労働の有無 (<input checked="" type="checkbox"/> 、無) ・定例日; 毎週土、日曜日、国民の祝日、その他 (12/28～1/3、8/13～8/15) ・非定例日; 週・月当たり 日、その他 () ・1年単位の 変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第 〇条～第 〇条 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 (育児・介護休暇、病欠休暇等) 無給 (慶弔休暇等) ○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第 〇条～第 〇条 (次頁に続く)
休 日	
休 暇	

働いているときの注意事項①

〈正しい労働条件とは〉

Q2
①

賃金の支払いや
賃金額に決まりは
ありますか？



賃金の支払いには、次の5つの原則があります。

〈賃金支払いの5原則〉

賃金は、

- ①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、
- ⑤一定の期日に支払わなければなりません。

また、賃金については、男女による差別的な取扱いをすることが労働基準法で禁止されています。

さらに、最低賃金の最下限については、最低賃金法に基づき都道府県ごとに最低賃金が定められており、宮城県の最低賃金は「時間額 696円」（平成25年10月31日発効）となりますが、最低賃金は毎年見直しが行われていますので、最新の最低賃金は下記URL又はQRコードで確認してください。なお、特定の業種について、産業別最低賃金も定められています。

約束された賃金が払われない、所定支払日に全額払われない等の場合には、出勤簿、タイムカード等の働いたことがわかるもの、労働条件通知書、給与明細書等を準備のうえ、最寄りの労働基準監督署へ相談してください。

※検索キーワード

賃金支払い5原則

検索



最低賃金

検索



<http://www.saiteichingin.info/>

Q2

②

労働時間について
の決まりはどうなっ
ていますか？



A

労働基準法では、労働時間は休憩時間を除いて1週40時間^(*)、1日8時間と定められています。会社では、この法定の労働時間に収まるように始業・終業時刻、休憩時間、休日を決めなければなりません。

1週40時間とは、必ずしも全ての週で40時間以下としなければならないものではありません。会社の労働条件を定める就業規則において、一定の期間（例えば1か月、1年間）を平均して1週40時間と定めることも可能です。これを**変形労働時間制**といいます。

(*ただし、特例により、1週44時間労働が認められる場合があります。)

※検索キーワード

労働時間

検索



Q2

③

残業(時間外
労働)する場合には
時間の制限は
あるのですか。



A

残業(時間外労働)や休日労働は、予め労働者の過半数代表者又は労働組合が**時間外・休日に関する協定**^{サブログ}(36協定)で締結した時間の範囲で行わなければならないとされています。この協定で締結できる残業(時間外労働)時間の限度については、「時間外労働の限度に関する基準」で定められています。なお、使用者は、この協定を事前に労働基準監督署に届け出なければ労働者に残業(時間外労働)や休日労働をさせることはできません。

※検索キーワード 36協定

検索



Q2

④

休憩は何時間
取れますか？



A

労働基準法では、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上の休憩時間を与えなければならないこととされています。

この休憩時間は、心身の疲労を回復させるために、一括してまたは分割して労働時間の途中に与えられます。休憩時間は、労働者が自由に利用することができます。

※検索キーワード

休憩時間

検索



Q2

5

休日は
何日取れますか？



A

法定の休日は、週に1日または4週間に4日与えなければ
ならないこととされています。この法定の休日だけでは、1
週間の労働時間が法定の労働時間（週40時間）を超えて
しまう場合があります。例えば、1日8時間、日曜日休
日の会社ですと、1週間の労働時間は「8時間×6日＝
48時間」となって、法定の労働時間の週40時間を超えま
す。このような場合は、法定の休日のほかに1週間にも
う1日休みを増やすか、1日の労働時間を減らして週40
時間にしなければなりません。

※検索キーワード 休日

検索



Q2

6

残業したときの賃金
はどうなりますか？



A

さまざまな理由で、1週40時間、1日8時間の法定の労働時間
を超えて働かなければならない場合があります。これが時間外労
働、いわゆる残業です。

会社は、法定の労働時間を超える時間外労働に対して、1時間あたり、
25%以上（中小企業を除く事業場では月60時間を超える時間外労働に
対しては50%以上）割増して賃金を支払わなければなりません。これを
割増賃金といいます。（例：時給1,000円の労働者の場合は1時間につき
1,250円の割増賃金が必要！）

また、会社は、深夜時間帯（22：00～翌朝5：00の間）には、25%の
割増賃金を支払わなければなりませんので、時間外労働が深夜時間帯に
及んだ場合には、時間外労働に対する割増賃金に加えて深夜労働に対す
る割増賃金の支払いが必要になります。（例：時給1,000円の労働者が深
夜時間帯に残業をした場合は、1時間につき時給1,500円の割増賃金
が必要！）

この割増賃金は、雇用形態にかかわらず、全ての労働者に適用になり
ますので、アルバイトやパートタイム労働者などにも支払わなければな
りません。

なお、残業や深夜労働、さらには1週間1回の法
定休日の休日労働に対して割増賃金が支払われない
場合には、これらの時間に働いたことが分かる出勤
簿、タイムカード、自分で記録した労働時間のメモ
等のほか給与明細書等を準備のうえ、最寄りの労働
基準監督署へ相談してください。

※検索キーワード 割増賃金

検索



Q2
7

休日出勤したときの賃金はどうなりますか？



A

法定の休日に労働させた場合には、会社は1時間あたり35%増しの割増賃金を支払わなければなりません。(例：時給1,000円の労働者が、法定休日に休日労働した場合は、1時間につき1,350円の割増賃金が必要！)

Q2
8

年次有給休暇は何日取れますか？



A

入社から6か月間継続勤務して、その間の出勤率が80%以上であれば、年間10日間の年次有給休暇が与えられます。その後は、下の表のとおり増えていき、勤続6.5年以上になれば20日間の年次有給休暇が与えられることとなります。(要件を満たせば一定の1時間単位で取得することも可能です。)

また、アルバイト(パートタイム労働者)でも、要件を満たせば正社員と同じように年次有給休暇が与えられますし、週の所定労働日数が4日以下で、週の所定労働時間数が30時間未満の場合でも、その所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されることとなります。

年次有給休暇は、事前に会社に対して「〇月〇日に年次有給休暇を取ります」と時季を指定するだけで取得できるもので、休暇を取る理由を説明する必要はありません。一方、会社側は、労働者から指定された時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更を求めることができます。

勤続年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
年次有給休暇付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

また、会社は、年次有給休暇を取った日の賃金について、当然、保障しなければなりません。

なお、年次有給休暇が与えられた後に会社へ申請(取得したい時季を指定)したにもかかわらず、「当社には年次有給休暇の制度はありません」と言われたり、年次有給休暇を取ったのに、給料明細書で欠勤扱いにされることがありましたら、最寄りの労働基準監督署へ相談してください。

※検索キーワード



豆知識

賃金から控除してもよいものとは

賃金からの控除は、税金や雇用保険料、健康保険料、厚生年金保険料等の社会労働保険料等法令に定めがある場合と、社宅費・社内預金等について一定の要件を満たした労使の自主的な書面協定がある場合に限られています。

給与明細書の見方について

給与明細書例

給与明細書		平成25年 4 月分							
労働 花子 様						株式会社 ホワイト企業			
支 給	基本給	役職手当	資格手当	住宅手当	家族手当				
	150,000								
給	時間外手当	休日労働 手当	通勤手当			課税合計	非課税合計	総支給額合計	
	12,000		3,000			162,000	3,000	165,000	
控 除	健康保険料	介護保険料	厚生年金	雇用保険	社会保険合計	課税対象額	所得税	住民税	控除計
	8,500		14,250	825	23,575	138,425	2,620		26,195
勤 怠	要勤務日数	出勤日数	欠勤日数	時間外労働時間	休日労働時間	有休取得日数	有休残日数		
	23	23		10					
合 計	累積課税合計							差引支給額	
	138,425							138,805	

〈支給の欄〉

基本給：給与（賃金）の基本部分です。ボーナスの査定や退職金の計算などの基礎になります。
諸手当：役職手当、資格手当等の諸手当は会社の就業規則（賃金規程）に支給基準が決められています。なお、通勤手当は、非課税合計欄に記入され、通勤手当を除いた賃金が、「課税合計」欄に記載されます。（ただし、マイカー通勤手当は、課税対象となる場合があります。）

時間外手当（残業手当）・休日労働手当：Q2-⑤A、Q2-⑥A参照

〈控除の欄〉

社会保険：健康保険料、介護保険料（40歳以上）、厚生年金保険料、雇用保険料の合計は、社会保険合計欄に記載され、給与から差し引かれます。

課税対象額：給与の総支給額から通勤手当及び社会保険料合計を控除した金額が課税対象欄に記載され、所得税、住民税の課税対象となります。

所得税：毎月の給与から控除される所得税は概算であり、年末調整で正式な納税額が計算され12月の給与で調整されます。

住民税：前年度の所得に対して課税されて、控除されます。

〈勤怠の欄〉

年次有給休暇（年休）を取得した場合は、原則として平均賃金を支払うか、通常の賃金が支払われます。（基本給等がカットされない。）年休以外の欠勤や遅刻・早退は勤怠欄に記載され、賃金から差し引かれる場合があるので、就業規則を確認して下さい。

働いているときの注意事項② 〈健康で安全に働くために〉

Q3
①

「仕事中にケガなどをしていないために注意すべきことは何ですか？」



会社は、労働安全衛生法に基づき、仕事に労働者がケガや病気にならないように、労働者を採用したときや従事する仕事の内容が変わったときに、従事する仕事に関して注意すべき事項などについて、必要な教育を行わなければなりません。

また、会社は、様々な危険・有害業務に関し、労働者がケガや病気にならないようにするため、安全衛生管理体制を整えたり、必要な資格者を配置したり、機械設備を安全なものにするなど具体的な措置を講じる義務があります。

一方、労働者は、労働安全衛生法に基づき講ずる措置について、必要な事項を守らなければならないと同法で義務づけられています。

ですから、まずは、会社で行われる教育の内容を十分身につけるとともに、会社で定めた必要な作業手順をしっかりと守ることが大切です。そして、日ごろから職場での安全や衛生に気を配り、よく睡眠をとり、暴飲暴食を慎むなどの健康管理にも努めましょう。



Q3
②

「仕事や通勤によるケガや病気などに対する補償はどうなっていますか？」



労災保険は、労働者が仕事にケガをしたり、仕事が原因で病気になったりしたときには「業務災害」として、通勤途上にケガをした場合は「通勤災害」として、各種の給付を行います。また、精神的な病気を発症した場合でも、仕事によるストレスが原因でそのストレスが相当に強いものと認められれば、労災保険の対象となります。

※検索キーワード

労災保険（労働者災害補償保険）

検索



Q3

③

仕事に就いている間の健康診断は会社でやってもらえるのですか？



会社は、労働安全衛生法に基づき、常時使用する労働者を採用したとき及び採用後1年以内ごとに1回、費用を会社が全額負担した上で定期健康診断を行わなければなりません。

最近、パートタイム労働者等の非正規労働者が増えていますが、パートタイム労働者等であっても、一定の要件を満たせば、会社は定期健康診断を行わなければなりません。

また、常時、深夜時間帯（22：00～翌朝5：00）の労働に従事する労働者や有機溶剤などの有害物質を取り扱う業務に従事する労働者には、定期健康診断とは別に6か月以内ごとに健康診断を行わなければなりません。



※検索キーワード 健康診断

検索



Q3

④

免許や技能講習の必要な仕事はどのようなものがありますか？



労働安全衛生法では、次のような業務の内容に応じて必要な資格が定められています。


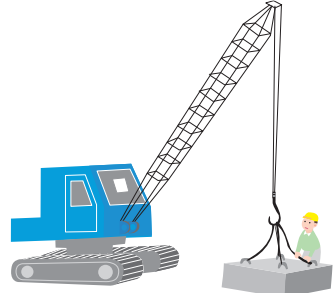


詳しいことは、労働局健康安全課におたずねください。

※検索キーワード

中災防

検索



仕事(業務)の内容	ガス溶接等の作業	クレーンの運転	玉掛け作業	フォークリフトの運転
業務に就くことができる者(資格者)	ガス溶接作業主任者免許所持者、ガス溶接技能講習修了者など	クレーン・デリック運転士免許所持者、クレーン運転士免許所持者、床上操作式クレーン運転技能講習修了者	玉掛け技能講習修了者など	フォークリフト運転技能講習修了者など
				

※必要な資格のほんの一例です。



豆知識

過重労働について

長時間の残業など過重な労働が続くと、脳・心臓疾患を発症するリスクが高まることが医学的に知られています。長時間にわたる過重労働の下では、労働者が疲労を回復することができなくなり、疲労を蓄積してしまうことがあります。このため、過重労働をなくし、適切な健康管理を行うことが必要です。

※検索キーワード 過重労働

検索



豆知識

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

<http://kokoro.mhlw.go.jp>



こちらのサイトでは、職場でのストレス軽減ノウハウ、疲労度蓄積自己診断チェックリストなどが掲載されています。また、働く人のこころの健康確保等のための相談機関も紹介されています。

※検索キーワード メンタルヘルス

検索



4

働いているときの注意事項③ 〈職場で嫌がらせを受けたら〉

Q4
①

職場での
パワーハラスメント
(パワハラ)に困っています。
どうしたら
いいですか?



職場でのいじめや嫌がらせなどのいわゆるパワーハラスメントはとてつらいことで、対処しないでいるとうつ病などにかかるなど健康を害するおそれも出てきます。

このようなことが起きないように、使用者には「労働者が安全で快適な環境で働けるようにすること」が義務付けられています。会社内に相談窓口がある場合は一度相談してみてください。

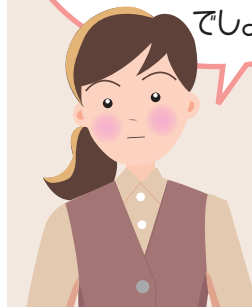
その結果、「いじめをやめさせてほしいと会社に申し出たが一向に変わらない」など状況が改善しないのであれば、総合労働相談コーナーに相談してください。

※検索キーワード



Q4
②

職場で上司が
身体に触れてきますが、
これはセクハラ(セクシュアル
ハラスメント)ですか?
また、行為をやめてもらう
にはどうしたらいい
でしょうか?



職場で性的な言動を受け、それを不快と感じたら、それはセクハラです。

職場におけるセクハラは許されない行為であり、会社は労働者がセクハラにより働きにくくなることを防止しなければなりません。

まずは、「その行為はセクハラであり、不快であること」を相手に示し、はっきりと拒絶の意思を伝えましょう。我慢や無視は事態を悪化させてしまいます。

そして、自分で解決しようとするのではなく、速やかに会社の相談窓口や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めましょう。

会社内で十分な解決が図られない場合には、労働局雇用均等室に相談してください。雇用均等室では、使用者に対し必要な措置や対応を助言・指導することができます。

※検索キーワード



豆知識

明るい職場応援団ポータルサイトについて

労働局や労働基準監督署への相談件数が増加の一途をたどるなど、社会的な問題として顕在化してきている職場のパワーハラスメント問題について、2011年7月から開催された職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」提言等を基に、職場のパワーハラスメント問題の予防、解決に向け、問題に関する様々な情報発信を行っていくため、厚生労働省委託事業として、平成24年10月1日に開設したサイトです。

【サイトURL】 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>



子供が生まれ育児をするとき、 家族の介護をするときの働き方

Q5
①

妊娠して体調が悪くなりました。会社も何日かお休みしたところ、上司から「まわりに迷惑がかかるので退職したらどうか」と言われています。



やはり、仕事は辞めた方が良いでしょうか？

A

体調不良を理由に退職しなければならないことはありません。法律では、女性が働きながら安心して妊娠・出産できるよう、以下の制度が認められていますので、これらの制度を活用して、働き続けられます。

- ア. 妊婦検診のための時間確保
- イ. 医師の指導を守ることができるための措置（休業、時差出勤 等）
- ウ. 時間外労働、休日労働、深夜業、変形労働時間制の免除
- エ. 負担の少ない業務への配置換え
- オ. 産前休業（出産予定日の6週間前から出産日までの休業）
- カ. 産後休業（出産翌日から8週間の休業）

また、法律で、妊娠や出産、これに起因する体調不良による能率低下を理由に、労働者を解雇や不利益取扱いしてはならないことなどが定められています。

解雇や退職強要といった不利益な取扱いを受けた場合は、労働局雇用均等室まで相談してください。



Q5
②

出産後も働き続けたいと思っていますが、仕事と子育ては両立できるのでしょうか？



A

出産後も働き続けたいと思う女性は増えています。仕事と子育てを両立して働き続けられるための制度がありますので、これらの制度を活用して、両立することもできます。

- ア. 子どもが1歳になるまで、育児時間（1日2回各30分）を利用できます（女性のみ）
- イ. 子どもが1歳になるまで、育児のために休むことができます（育児休業）。この期間は雇用保険から賃金の50%相当額が支払われます。
- ウ. 子どもが3歳になるまで、勤務時間を短くすること（1日6時間）ができます。また、希望すれば残業（時間外労働）も免除されます。
- エ. 子どもが小学校に入学するまで、希望すれば残業（時間外労働）を一定時間まで制限したり、深夜業が免除されます。また、子どもが病気をした時などは、年間5日の休暇（子の看護休暇）を取ることができます。

※検索キーワード

- 育児時間
- 育児休業
- 育児短時間勤務

- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 子の看護休暇

Q5

③

男性も
育児休業を
取れますか？



育児休業は男女ともに取ることができます。
子育てを積極的に楽しむ父親は「イクメン」と呼ばれ、少しずつですが男性で育児休業を取得する人も増えています。



Q5

④

親の介護と仕事を
両立して働きたいと
思っていますが、両立する
ための支援制度は
あるのでしょうか？



仕事と介護を両立して働き続けられるための制度などがありますので、これらの制度を活用して、両立することもできます。

- ア. 介護が必要な家族1人につき延べ93日まで、介護のために休むことができます(介護休業)。この期間は雇用保険から賃金の40%相当額が支払われます。
- イ. 介護が必要な家族一人につき延べ93日まで、介護のために短時間勤務(フレックスタイム制度、時差出勤制度など他の措置の場合あり)ができます。
- ウ. 介護が必要な期間、希望すれば残業(時間外労働)を一定時間まで制限したり、深夜業が免除されます。また、介護や身の回りの世話をする時などは、年間5日の休暇(介護休暇)を取ることができます。

※検索キーワード

介護休業

検索

所定労働時間の短縮等の措置

検索

時間外労働の制限

検索

深夜業の制限

検索

介護休暇

検索



豆知識

マザーズハローワーク事業

子育てをしながら就職を希望している方に対し、子ども連れで来所しやすい環境を整備した「マザーズハローワーク」や「マザーズコーナー」が一部のハローワークに設置されています。ここでは予約制・担当者制による職業相談など子育てする方に優しい総合的な就職支援を行っています。



【サイトURL】 <http://miyagi-mother.jsite.mhlw.go.jp/>

豆知識

「くるみんマーク」を知っていますか？

「くるみんマーク」を活用している企業は、子育てをサポートしていること等について労働局長から認定された企業です。労働局ホームページで、くるみんマーク取得企業名とその企業の取組内容を見ることができます。



豆知識

「ポジティブ・アクション」について

現在、企業では、女性の活躍を進めるための「ポジティブ・アクション」の取組が進められています。女性の活躍推進のための経営トップの宣言や活躍状況について、企業名や取組内容を下記のサイトで見ることができます。

特に、女子学生の皆さんは、ぜひ参考にしてください。

* 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」

<http://www.positiveaction.jp>

この中の「ポジティブ・アクション応援サイト」では、企業の取組事例を紹介しています。また、「女性の活躍推進宣言コーナー」では、経営トップの宣言を掲載しています。

Q6
①退職は、
いつでも自由に
することができますか？

A

基本的に労働者には退職する自由があります。

しかし、あなたが「会社を退職したい」と思った時、「今日で辞めます」と簡単に辞められるわけではないことに注意してください。会社には就業規則（P 5の豆知識参照）というルールが定められていますので、退職する際の手続きなどについて就業規則で確認してください。

もし、会社に就業規則がなく、退職する際のルールも定められていない場合には、最低でも退職の2週間前までには会社に申し出てください。また、あなたの労働契約が期間を定めた有期雇用契約（P 23参照）であれば、やむを得ない理由がない限り原則として雇用期間中に退職することはできませんので注意してください。

※検索キーワード 退職

検索

Q6
②解雇と
言われた場合は
どのようにすれば
いいですか？

A

解雇は、社会的に誰からみてもやむを得ない相当と認められる理由がなければ行うことはできません。

また、仕事中のケガで休んでいる労働者や出産前後の労働者などについては、労働基準法で解雇することが禁止されています。

なお、社会的にみてやむを得ない相当な理由があっても、解雇を行うには労働基準法で定められた手続を踏まなければなりません。

その手続とは、解雇しようとする場合には、少なくとも30日前に予告を行うか、または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。

解雇と言われてお困りのことがありましたら、最寄りの労働基準監督署か総合労働相談コーナーに相談してください。

※検索キーワード 解雇

検索



豆知識

解雇と退職勧奨について

※検索キーワード 退職勧奨

検索

解雇とは、使用者が労働者に対して「本日でクビだ!」「〇月〇日付けで労働契約を解除する。」などと言って、使用者が一方的に労働者を会社から辞めさせる行為です。

一方、退職勧奨とは、使用者が労働者に対して、「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。これは、労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇予告とは異なります。

退職勧奨に応じるか否かは労働者の自由であり、その場ですぐに答える必要もありませんし、辞める意思がない場合は応じないことを明確に伝えること大切ですが、意思を伝えてもなお、問題が解決しない場合は、総合労働相談コーナーに相談してください。

働くことができなくなった場合に備えた各種制度

Q7
①

就職に必要な技能を身につけるための公的な職業訓練にはどのようなものがありますか？



公的な職業訓練には、①学卒者を対象に宮城県や東北職業能力開発大学校で行っている訓練、②離職者を対象に宮城県、ポリテクセンター宮城、民間訓練期間が行っている訓練があります。

詳細については、宮城県経済商工観光部産業人材対策課、宮城労働局職業安定部訓練受講者支援室、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城職業訓練支援センターにお問合せください。

※検索キーワード

職業訓練情報

検索



Q7
②

仕事を辞めて次の仕事が見つかるまでの間の補償はどうなっていますか？



会社などで雇用されていた方（雇用保険の被保険者）が離職した場合、失業中の生活を心配しないで再就職活動ができるよう、一定の要件を満たせば、雇用保険の「基本手当（いわゆる失業給付）」を受けることができます。

雇用保険の「基本手当」を受けるためには、会社から「雇用保険被保険者離職票」の交付を受け、その他の関係書類とともに、現住所を管轄するハローワークで所定の手続をする必要があります。

※検索キーワード

雇用保険

検索



豆知識

「若者の使い捨て企業」とは

「若者の使い捨て企業」、いわゆる「ブラック企業」とは、一般的には残業が多く、パワハラやセクハラが日常的にはびこる労働環境が悪い会社のことを言います。

今後、就職活動を考えている方は、労働条件や労働環境についても関心を持っておきましょう。しかし、万が一、入社してから仕事をする上で困った場面に出会った場合は、27ページに記載された相談窓口までご相談ください。

※検索キーワード

若者の使い捨て企業

検索

ブラック企業

検索



Q7
③

勤めていた会社が倒産して解雇されました。退職する直前の4か月間の賃金が未払いのままとなっていますが、賃金の補償は受けられないのでしょうか？



A

会社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、未払いになっている退職前6か月間の賃金と退職金の8割相当を、国が使用者に代わって立て替えて支払う制度があります。

未払いの賃金を立て替えて支払う制度について、対象となる会社の規模や立て替えて支払う賃金の上限額等が定められていますので、万が一、勤めていた会社が倒産して賃金が未払いとなってしまった場合は、労働基準監督署にご相談ください。



※検索キーワード

未払賃金立替払制度

検索



豆知識

「労働基準監督官」とは

女優の竹内結子さんが主演を務め、日本テレビ系で放送されたテレビドラマ「ダンダリン」を観て「労働基準監督官」の存在を知った方もいらっしゃると思います。「労働基準監督官」とは、ILO条約に基づき、あらゆる職場に立ち入り、労働条件や安全衛生の向上を図っていくことを任務とする厚生労働省の職員です。職場に立ち入り調査した結果、法違反が認められた場合には、是正するよう行政指導を行います。悪質な法違反を行う会社等に対しては、特別司法警察員として被疑者の取調べ等の事件捜査を行います。日々社会的な問題を直視しながら、労働関係法令の専門家として使命感を持って働くことができる仕事です。

<http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

roudoukyoku/gyoumu_naiyou/intro_4.html



豆知識

インターネットで会社の労働保険加入状況を検索できます。

労働者を一人でも雇っている場合、事業主は、労働保険（「労災保険」と「雇用保険」の総称）に加入するよう法律で義務付けられていますが、「勤務先や就職先の会社が労働保険に加入しているかどうか知りたい。」という場合には、加入の有無を確認できるよう、厚生労働省のホームページに「労働保険の適用事業場検索」のページを開設しています。①「都道府県」と②「事業場名」または「所在地」を入力するだけで、労働保険の加入状況が見られます。

厚生労働省のホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）の「分野別の政策」の「労働基準」→「労働保険の適用徴収」→「労働保険に関する総合情報はこちら」→「労働保険適用事業場検索」の順で進んで検索ページに進んでいただくか、各種の検索サイトから、「労働保険適用事業場」「労働保険加入状況」などのキーワードで検索してください。

豆知識

健康保険と厚生年金保険について

○健康保険

健康保険は、労働者やその家族が、病気やケガ（仕事を除く）をした時や出産をした時、亡くなった時などに、必要な治療費や手当金の支給をすることで生活を安定させることを目的とした制度です。病院にかかる時に持って行く保険証は、健康保険に加入するともらえるものです。これにより、本人が病院の窓口で支払う額が治療費の3割となります。

○厚生年金保険

厚生年金保険は、労働者が高齢となって働けなくなったり、何らかの病気やケガによって身体に障害が残ってしまったり、労働者や年金の支給を受けている者などが死亡しその遺族が生活に困ってしまう場合に保険を支給し、労働者とその遺族の生活の安定と福祉の向上を図ることを目的とした制度です。

(1) 有期雇用契約労働者（契約社員）

正社員と違い、雇用契約にあらかじめ雇用期間が定められている労働者のことであり、契約社員と呼ばれることもあります。このような期間の定めのある有期雇用の労働契約は、契約期間の満了によって労働契約が自動的に終了することとなります。有期雇用契約を結んだ労働者は、正社員と比べて待遇が良くないことも多いので、「業績が悪いから」などの理由で正社員から有期雇用契約への転換をせまられた場合などは慎重に検討する必要があります。

※検索キーワード

有期雇用契約

検索



(2) パートタイム労働者

同じ事業所に雇用されている通常の労働者（正社員）と比べて1週間の所定労働時間が短い労働者のことを法律上は「短時間労働者」といい、パートタイマーやアルバイトなど呼び名は違ってもすべて「短時間労働者」（パートタイム労働者）となります。

パートタイム労働者も要件を満たせば年次有給休暇を取得できます。雇用保険や健康保険、厚生年金保険に加入することもできます。

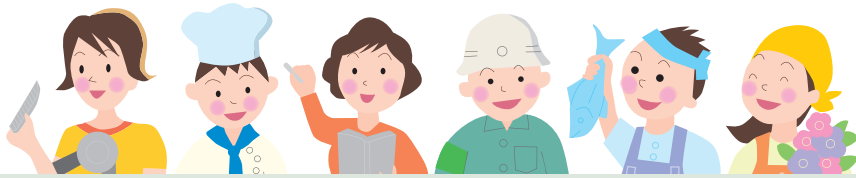
なお、パートタイム労働者で入社した人に対して、会社は正社員になるチャンスを必ず与えなければならないこと（正社員転換措置）になっています。事業主はその内容を聞かれたら、説明しなければなりません。

※検索キーワード

パートタイム労働者

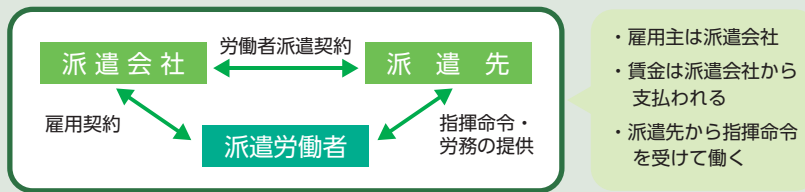
検索





(3) 派遣労働者

下図のような仕組みで派遣会社に雇用され、派遣先で働く形態を労働者派遣といいます。労働者派遣では、労働者に賃金を支払う会社と指揮命令をする会社が異なるという複雑な労働形態となっていることから、労働者派遣法において派遣労働者のための細かいルールを定めています。



※検索キーワード

派遣労働者

検索



(4) 業務委託（請負）契約を結んで働いている人

業務委託（請負）は、仕事の注文を受け、完成させることによって報酬を得ることをいい、いわゆる「個人事業主」の扱いとなります。注文主から時間的な拘束を受けたり、指揮命令を受けたりすることはありません。基本的には労働法の保護を受けることができませんので、社会保険や労働保険の加入もありません。

しかしながら、「業務委託」や「請負」といった契約をしていますが、その働き方の実態から「労働者」と判断されれば、労働法の保護を受けることができます。「労働者」であるかどうか判断に迷った場合は、労働基準監督署に相談してみましょう。

※検索キーワード

業務委託、請負

検索



9

主な関係法令

職場の労働条件などに関する法律

- 労働基準法** …労働時間、賃金、休憩、休日、年次有給休暇などの労働条件の最低基準を定めたもの。
- 最低賃金法** …賃金の最低額を保障し、その決定方式について定めたもの。最低賃金額は都道府県ごとに異なる上に、産業別に最低賃金が定められているものもある。
- 労働安全衛生法** …職場における労働者の安全と健康を守り、労働災害を防止するために定めたもの。
- 労働契約法** …労働者と使用者の間で結ばれる労働契約の基本的なルールを定めたもの。
- パートタイム労働法** …パートタイムやアルバイトなどの短時間労働者の働く環境を整備すること、正社員への転換を推進することを目的として定めたもの。

就職活動に関する法律

- 職業安定法** …企業による労働者の募集、職業紹介、労働者供給に関する基本的なルールを定めたもの。

働けなくなった場合の補償に関する法律

- 労働者災害補償保険法** …仕事中や通勤途中による怪我などに対して保険給付を行い、怪我をした労働者の職場復帰の促進の事業を行うために定めたもの。
- 雇用保険法** …失業した人に対して保険給付を行い、労働者の生活や雇用の安定を図るとともに、労働者の能力開発を図るために定めたもの。

仕事と家庭生活の両立に関する法律

- 育児・介護休業法** …育児や家族の介護を行う労働者の仕事と生活の両立が図られるよう支援することを目的として定めたもの。

男女の均等に関する法律

- 男女雇用機会均等法** …働く場で男女が均等の機会を与えられ、均等な待遇が確保されること、女性労働者の母性が尊重されること、職場のセクシュアルハラスメント対策について定めたもの。

労働組合に関する法律

- 労働組合法** …労働者が団結して賃金や労働時間などの労働条件の改善を図るためにつくる労働組合について定められたもの。

上記のような雇用・労働に関する法律（労働法）の条文を詳しく知りたいときは、市販の六法全書やホームページ^(※)で調べることができます。

※・厚生労働省法令等データベースサービス (<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/index.html>)
・法令データ提供システム (<http://law.e-gov.go.jp/>)

Q & Aの項目一覧

項目	質問内容	ページ
Q1	① 安心して働くための労働条件はどのように決まっているのですか？	1
	② 就職するためにハローワークではどのような支援を行っているのですか？	1
	③ 仕事を探す際のポイントはどのようなことですか？	1
	④ 採用が内定している会社から、業績の悪化を理由に内定を取り消したいと言われたら、どうしたらいいですか？	2
	⑤ 採用が内定している会社から、入社日の直前になって「入社日を遅らせたい」との連絡があったのですが、どうしたらいいのですか？	2
	⑥ 求人広告を見て問い合わせたところ、会社から「女性の採用はない」と断られました。「男性募集」とは書いていなかったのですが、これは男女差別ですか？	3
	⑦ 働き始めるときに労働条件を確認する必要がありますか？また、どうやって確認するのですか？	4
	⑧ ハローワークの紹介を受けて採用面接に行ったところ、会社からハローワークに出ていた求人票の内容とは違う労働条件を言われたのですが、これはいいのですか？	4
	⑨ 面接試験を受けたのですが、家族の仕事先や支持政党について聞かれました。就職にどういう関係があるのでしょうか？	5
Q2	① 賃金の支払いや賃金額に決まりはありますか？	7
	② 労働時間についての決まりはどうなっていますか？	8
	③ 残業（時間外労働）する場合には時間の制限はあるのですか？	8
	④ 休憩は何時間取れますか？	8
	⑤ 休日は何日取れますか？	9
	⑥ 残業したときの賃金はどうなりますか？	9
	⑦ 休日出勤したときの賃金はどうなりますか？	10
	⑧ 年次有給休暇は何日取れますか？	10
Q3	① 仕事中にケガなどをしないために注意すべきことは何ですか？	12
	② 仕事や通勤による怪我に対する補償はどうなっていますか？	12
	③ 仕事に就いている間の健康診断は会社でやってもらえるのですか？	13
	④ 免許や技能講習の必要な仕事にはどのようなものがありますか？	13
Q4	① 職場でのパワーハラスメント（パワハラ）に困っています。どうしたらいいのですか？	15
	② 職場で上司が身体に触れてきますが、これはセクハラ（セクシュアルハラスメント）ですか？また、行為をやめてもらうにはどうしたらいいのでしょうか？	15
Q5	① 妊娠して体調が悪くなりました。会社も何日かお休みしたところ、上司から「まわりに迷惑がかかるので退職したらどうか」と言われています。やはり、仕事は辞めた方が良いでしょうか？	16
	② 出産後も働き続けたいと思っていますが、仕事と子育ては両立できるのでしょうか？	16
	③ 男性も育児休業を取れますか？	17
	④ 親の介護と仕事を両立して働き続けたいと思っていますが、両立するための支援制度はあるのでしょうか？	17
Q6	① 退職は、いつでも自由にすることができますか？	19
	② 解雇と言われた場合はどのようにすればいいのですか？	19
Q7	① 就職に必要な技能を身につけるための公的な職業訓練制にはどのようなものがありますか？	20
	② 仕事を辞めて次の仕事が見つかるまでの間の補償はどうなっていますか？	20
	③ 勤めていた会社が倒産して解雇されました。退職する直前の4カ月間の賃金が未払いのままとなっていますが、賃金の補償は受けられないのでしょうか？	21

11 仕事で困ったときの相談窓口

相談の内容	相談窓口
賃金不払、サービス残業、解雇等で困っている	労働基準監督署
長時間労働で過労が心配だ	
労災保険の受給手続きを知りたい	
その他労働条件に関すること	
就職・転職のため仕事を探したい	ハローワーク
失業したので雇用保険を受給したい	
職業訓練を受けたい	
その他募集、採用、雇用に関すること	
賃下げ、いじめなど職場でのトラブルに悩んでいる	総合労働相談コーナー
最低賃金、賃金・退職金制度などの相談	労働局 労働基準部 賃金室
労働災害防止、環境管理等職場の安全衛生に関すること	労働局 労働基準部 健康安全課
安全衛生関係の免許・技能講習等の資格に関すること	
労働者派遣・業務請負に関すること	労働局 職業安定部 需給調整事業室
職場で男女差別がある	労働局 雇用均等室
セクハラで悩んでいる	
育児・介護休業が取れない	
パートタイム労働者の雇用管理	
子育てしながら就職したい	マザーズハローワーク・マザーズコーナー
大学院・大学・短大・高専・専修学校（2年制以上）を新たに卒業される方と、卒業後おおむね3年以内の未就職の方	仙台新卒応援ハローワーク
フリーター等から正規雇用を目指す若年者の方	仙台わかものハローワーク（平成26年6月開設予定）・わかもの支援窓口
39歳以下の求職者でフリーター、パート、アルバイト等から正社員を目指す方	みやぎジョブカフェ
どこに相談したらよいかわからない	総合労働相談コーナーに相談してください。適切な相談窓口をご紹介します。
健康保険について	日本年金機構
厚生年金保険について	
行政機関以外にも、弁護士会、社会保険労務士会、法テラスなどで各種相談を行うことができます。	

宮城労働局・労働基準監督署・ ハローワーク等の所在地

宮城労働局

<http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

〒983-8585

仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第四合同庁舎

- 総務部
 - 総務課 ☎ (022) 299-8833
 - 企画室 ☎ (022) 299-8834
 - 労働保険徴収課 ☎ (022) 299-8842
- 労働基準部
 - 監督課 ☎ (022) 299-8838
 - 賃金室 ☎ (022) 299-8841
 - 健康安全課 ☎ (022) 299-8839
 - 労災補償課 ☎ (022) 299-8843
- 職業安定部
 - 職業安定課 ☎ (022) 299-8061
 - 需給調整事業室 ☎ (022) 292-6071
 - 職業対策課 ☎ (022) 299-8062
 - 訓練受講者支援室 ☎ (022) 205-9855
- 雇用均等室 ☎ (022) 299-8844

総合労働相談コーナー

- 宮城労働局総合労働相談コーナー
(宮城労働局 企画室内)
☎ (022) 299-8834
- 仙台総合労働相談コーナー
(仙台労働基準監督署内)
☎ (022) 299-9075
- 石巻総合労働相談コーナー
(石巻労働基準監督署内)
☎ (0225) 22-3365
- 古川総合労働相談コーナー
(古川労働基準監督署内)
☎ (0229) 22-2112
- 大河原総合労働相談コーナー
(大河原労働基準監督署内)
☎ (0224) 53-2154
- 瀬峰総合労働相談コーナー
(瀬峰労働基準監督署内)
☎ (0228) 38-3131
- 気仙沼総合労働相談コーナー
(ハローワーク気仙沼内)
☎ (0226) 41-6725

労働基準監督署

- 仙台労働基準監督署
 - 業務課 ☎ (022) 299-9071
 - 方面(労働条件関係) ☎ (022) 299-9072
 - 安全衛生課 ☎ (022) 299-9073
 - 労災補償課 ☎ (022) 299-9074
 〒983-8507
 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第四合同庁舎
 【管轄：仙台市、塩釜市、名取市、岩沼市、多賀城市、亶理郡(亶理町、山元町)、宮城郡(利府町、松島町、七ヶ浜町)、黒川郡のうち富谷町】
- 石巻労働基準監督署 ☎ (0225) 22-3365
 - 〒986-0832
 - 石巻市泉町4-1-18 石巻合同庁舎
 - 【管轄：石巻市、気仙沼市、東松島市、牡鹿郡(女川町)、本吉郡(南三陸町)】
 - * 気仙沼臨時窓口 ☎ (0226) 25-6921
 - 〒989-0084
 - 気仙沼市八日町2-11-1
 - 気仙沼商工会議所会館4階
- 古川労働基準監督署 ☎ (0229) 22-2112
 - 〒989-6161
 - 大崎市古川駅南2-9-47
 - 【管轄：大崎市、黒川郡のうち大和町・大郷町・大衡村、加美郡(色麻町、加美町)、遠田郡(涌谷町、美里町)】
- 大河原労働基準監督署 ☎ (0224) 53-2154
 - 〒989-1246
 - 柴田郡大河原町字新東24-25
 - 【管轄：白石市、角田市、刈田郡(蔵王町、七ヶ宿町)、柴田郡(大河原町、村田町、柴田町、川崎町)、伊具郡(丸森町)】
- 瀬峰労働基準監督署 ☎ (0228) 38-3131
 - 〒989-4521
 - 栗原市瀬峰下田50-8
 - 【管轄：登米市、栗原市】

ハローワーク（公共職業安定所）

- **ハローワーク仙台** ☎ (022) 299-8811
〒983-0852
仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル3～5F
【管轄：仙台市、名取市、岩沼市、亶理郡(亶理町、山元町)】
- **ハローワーク大和** ☎ (022) 345-2350
〒981-3626
黒川郡大和町吉岡南2-3-15
【管轄：黒川郡のうち大和町・富谷町・大衡村】
- **ハローワークプラザ青葉** ☎ (022) 266-8609
〒980-0021
仙台市青葉区中央2-11-1 オルタス仙台ビル4F
- **ハローワークプラザ泉** ☎ (022) 771-1217
〒981-3133
仙台市泉区泉中央1-7-1 地下鉄泉中央駅ビル4F
- **ハローワーク石巻** ☎ (0225) 95-0158
〒986-0832
石巻市泉町4-1-18 石巻合同庁舎
【管轄：石巻市、東松島市、牡鹿郡(女川町)】
* 立町臨時庁舎(職業相談コーナー)
☎ (0225) 21-5390
(若年者・学卒相談コーナー) ☎ (0225) 21-5391
〒986-0824
石巻市立町1-4-15 石巻ビルディング1F・3F
- **ハローワーク塩釜** ☎ (022) 362-3361
〒985-0001
塩釜市新浜町3-18-1
【管轄：塩釜市、多賀城市、黒川郡のうち大郷町、宮城郡(利府町、松島町、七ヶ浜町)】
- **ハローワーク古川** ☎ (0229) 22-2305
〒989-6143
大崎市古川中里6-7-10 古川合同庁舎
【管轄：大崎市、加美郡(色麻町、加美町)、遠田郡(涌谷町、美里町)】
- **ハローワーク大河原** ☎ (0224) 53-1042
〒989-1201
柴田郡大河原町大谷字町向126-4 オーガ(Orga)1F
【管轄：角田市、柴田郡(大河原町、村田町、柴田町、川崎町)、伊具郡(丸森町)】
- **ハローワーク白石** ☎ (0224) 25-3107
〒989-0229
白石市字銚子ヶ森37-8
【管轄：白石市、刈田郡(蔵王町、七ヶ宿町)】
- **ハローワーク築館** ☎ (0228) 22-2531
〒987-2252
栗原市築館薬師2-2-1 築館合同庁舎
【管轄：栗原市】

- **ハローワーク迫** ☎ (0220) 22-8609
〒987-0511
登米市迫町佐沼字内町42-10
【管轄：登米市】
- **ハローワーク気仙沼** ☎ (0226) 41-6720
〒988-0066
気仙沼市東新城1-7-1
【管轄：気仙沼市、本吉郡(南三陸町)】

若年者対象の就職支援施設

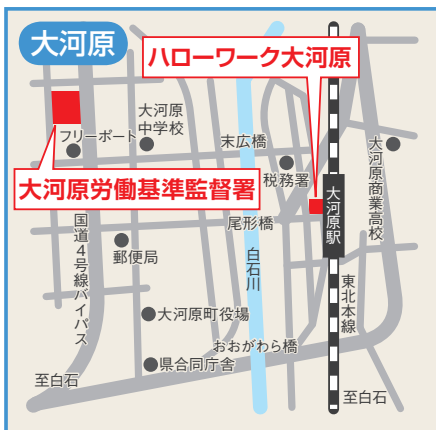
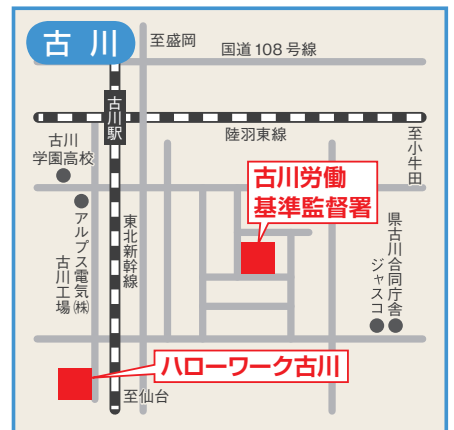
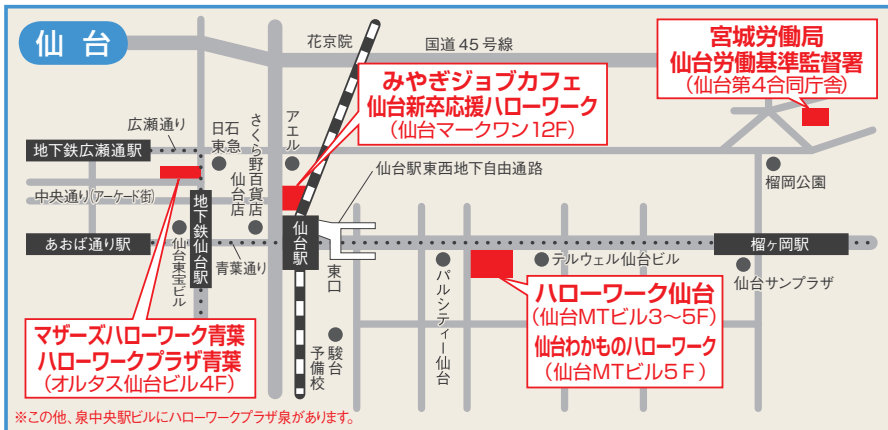
- **仙台新卒応援ハローワーク** ☎ (022) 726-8055
http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/kanren_shisetsu/gakusei_shougai.html
〒980-8485
仙台市青葉区中央1-2-3 仙台マークワン12F
- **仙台わかものハローワーク** ☎ (022) 207-6800
(平成26年6月開設予定)
- **わかもの支援窓口**
ハローワーク石巻内 ☎ (0225) 95-0158
- **わかもの支援窓口**
ハローワーク塩釜内 ☎ (022) 362-3361
- **わかもの支援窓口**
ハローワーク古川内 ☎ (0229) 22-2305
- **みやぎジョブカフェ** ☎ (022) 264-4510
<http://www.miyagi-jobcafe.jp/>
〒980-8485
仙台市青葉区中央1-2-3 仙台マークワン12F

子育て女性等対象の就職支援施設

- **マザーズハローワーク青葉** ☎ (022) 266-8604
<http://miyagi-mother.jsite.mhlw.go.jp>
〒980-0021
仙台市青葉区中央2-11-1 オルタス仙台ビル4F
- **マザーズコーナー** ☎ (0225) 95-0158
(ハローワーク石巻内)
- **マザーズコーナー** ☎ (0229) 22-2305
(ハローワーク古川内)

※雇用保険を受給するには、本人の現住所を管轄するハローワークで手続きをしてください。

相談機関アクセスマップ



発行者:

宮城労働局

仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第四合同庁舎
TEL(022)299-8833 FAX(022)299-8846

<http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

[編集協力]

宮城県経済商工観光部雇用対策課
宮城県教育庁高校教育課

発行年月日:平成26年3月