

勤労者ガイドブック



令和 6 年度版 勤労者ガイドブック

1 安心して働くために

・労働契約、就業規則、労使協定、労働協約	1
・労働時間	4
・休憩、休日、年次有給休暇	6
・賃金	7
・解雇、退職	8
・休職、表彰と懲戒、退職金	9
・母性保護	10
・労働安全衛生	10
・労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置	13
・個々の労使間のトラブルの解決と防止	13
・労災保険	14
・雇用保険	15
・健康保険	16
・介護保険	18
・国民年金、厚生年金保険	19
・社会保障制度に関するフローチャート	23

2 いきいきと働くために

・男女雇用機会均等、ハラスメント対策	24
・育児休業制度	25
・介護休業制度、次世代育成支援	26
・パートタイム労働	27
・派遣労働	29
・高齢者雇用	30
・母子父子寡婦雇用	31
・障害者雇用	32
・在宅勤務、家内労働	32

3 各種支援制度

・生活資金・住宅資金一覧表	33
・勤労者融資	34
・福祉向けの貸付制度	35
・（公財）名古屋市中小企業共済会の制度	38
・倒産・離職等による生活困難者に対する支援制度	40
・雇用安定のための助成制度（事業主向け）	42
・相談窓口一覧	45

1 安心して働くために

労働契約、就業規則、労使協定、労働協約

労働法とは、雇用されて働く労働者を守るための法律全体をいいます。この基本は憲法第27条の勤労権の宣言と、第28条の労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）の保障に基づいています。具体的には、次のような法律からできています。（主なもの、略称）

● 個別的労働関係法

労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、作業環境測定法、じん肺法、最低賃金法、労働者災害補償保険法、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、家内労働法、賃金支払確保法、中小企業退職金共済法、勤労者財産形成促進法、個別労働関係紛争解決促進法、高齢者雇用安定法等

● 集団的労働関係法

労働組合法、労働関係調整法、スト規制法等

● 労働市場法

労働施策総合推進法、職業安定法、労働者派遣法、高齢者雇用安定法、障害者雇用促進法、職業能力開発促進法、雇用保険法、介護労働者雇用管理改善法、建設労働者雇用改善法、中小企業労働力確保法等

参 考 憲 法

- 第27条** すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- ② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
 - ③ 児童は、これを酷使してはならない。
- 第28条** 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

募集・採用時の年齢制限禁止と機会の均等

（労働施策総合推進法・高齢者雇用安定法）

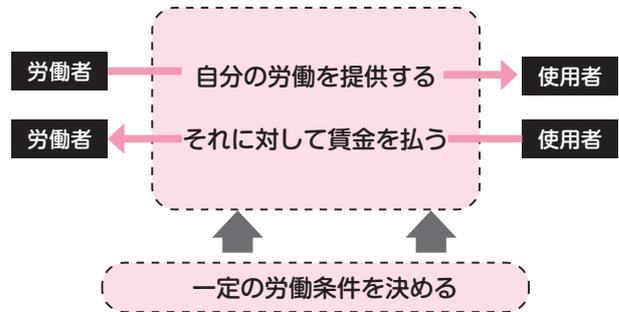
● 募集・採用時の年齢制限

労働者の募集・採用については、年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう年齢制限を定めることを禁止。ただし、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合については、厚生労働省令に規定されている。

求人年齢を65歳以下に設定したときは、求職者にその理由を書面や電子媒体により示さなければならない。

労働契約（労働契約法第3条第6条）

労働者が雇用されるときには使用者との間で労働契約を結びます。



労働条件の明示（労基法第15条）

使用者は労働者に以下の労働条件を明示する義務があります。労働者が希望した場合は、FAXや電子メール、SNS等でも明示できます。

● 必ず明示し、原則として書面で交付しなければならない内容

- ① 労働契約の期間
- ② 有期労働契約の更新の基準、更新上限の有無と内容および変更の範囲
- ③ 無期転換申込機会、転換後の労働条件
- ④ 就業の場所や従事する業務
- ⑤ 始業と終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務がある場合は就業時転換の内容
- ⑥ 賃金の決定、計算と支払いの方法、賃金の締切りと支払いの時期および昇給
- ⑦ 退職（解雇事由も含む）
- ⑧ 相談窓口（パートタイム労働者、派遣労働者）

● 定めがある場合に明示すべき内容

- ⑨ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、計算と支払いの方法、支払いの時期
- ⑩ 臨時の賃金や賞与
- ⑪ 労働者に負担させる食費、作業用品その他
- ⑫ 安全・衛生
- ⑬ 職業訓練
- ⑭ 災害補償と業務外の傷病扶助
- ⑮ 表彰・制裁
- ⑯ 休職

労働契約の期間（労基法第14条第1項）

労働契約には期間を定めないと定めるものとがあります。労働契約の期間を定めるときには、**3年を超える期間の締結はできません。**

ただし次の特例があります。

- ①建設・土木などの有期事業…その事業の完了まで
- ②厚生労働大臣が定める高度の専門的知識（知識・技術・経験）を持つ労働者がその専門的知識を使う業務の労働契約…**上限5年**
- ③満60歳以上の労働者との労働契約…**上限5年**

有期労働契約の締結・更新・雇止めのルール

●契約締結時の明示事項（雇止め告示第1条）

使用者は、有期契約労働者と契約を結ぶときには契約更新の有無、契約を更新する場合・しない場合の判断の基準を明示しなければならない

●雇止めの予告（雇止め告示第2条）

使用者は、1年を超える継続雇用、または3回以上契約を更新している有期契約労働者に対し、雇止めをするときには、少なくとも契約期間満了の日の30日前に予告しなければならない

●雇止めの理由の明示（雇止め告示第3条）

使用者は、有期契約労働者が雇止め理由の証明書を請求したときには遅滞なく証明書を交付しなければならない

●契約期間への配慮（雇止め告示第4条）

使用者は、契約を1回以上更新し、1年を超えて継続雇用している労働者との契約を更新するときには、契約の実態や労働者の希望に応じて、契約期間をできるだけ長くするように努めなければならない

就業規則（労基法第89条）

就業規則は、労働条件や服務規律をまとめて文書にしたものです。賃金に関する規定・退職金に関する規定・育児介護休業に関する規定などを、別規程とする場合もあります。

労働者10人以上（パートタイマーなども含む）の事業所は労働者に内容を周知させうえて、労働者代表の意見書（意見を文書にしたもの）を付けて、労働基準監督署へ届け出なければなりません。

就業規則は事業所単位で届け出ます（要件を満たせば本社一括届出も可能）。就業規則は実態と異なるものを作成しても作成義務を果たしたことはありません。また、変更する場合には改めて届け出が必要です。

労使協定

労働契約は、労働者と使用者との個人間の契約であるのに対し、**労使協定**は、労働者の過半数を代表する者と使用者が結ぶ集団の労働契約です。この過半数を代表する者の選出は投票や話し合い、挙手などで行います。管理監督者はこの代表者にはなれません。

労働組合が協定を結ぶ当事者となるには、その労働者の過半数が組合員であることが必要です。組合員が過半数に達しないときには労働者全体の代表者が協定の当事者になります。

労働契約・労使協定は、民事上の契約ですが、労働者保護のため労働基準法違反の契約・協定は結べません。また協定によっては、労働基準監督署へ届け出なければならないものがあります。

労使協定の種類

労使協定には次のようなものがあります。

- ①労働者の貯蓄金の管理
- ②1ヶ月単位の変形労働時間制（就業規則への規定も可）
- ③1年単位の変形労働時間制
- ④1週間単位の変形労働時間制
- ⑤フレックスタイム制（精算期間1ヶ月を超える場合）
- ⑥時間外・休日労働
- ⑦事業場外労働のみなし労働時間制
- ⑧専門業務型裁量労働制
- ⑨企画業務型裁量労働制（労使委員会で決議の上）
- ⑩賃金からの法定控除以外の控除
- ⑪一斉休憩の適用除外
- ⑫年次有給休暇の時間付与
- ⑬育児・介護休業等ができない者の範囲

上記①～⑨については労働基準監督署への届出が必要です。

その他、助成金等申請時に労使協定を必要とする場合があります。

労働協約

労働協約は企業に労働組合があるときに、労働組合と使用者が団体交渉などを経て結ぶ契約です。これは労働組合法に基づくものです。労働協約の内容は労使関係のルールに関するもので、一定の手続きにより文書で内容を明確にしておくことが義務づけられています。

法令等の周知義務（労基法第 106 条）

労働者は自分の労働条件を知る権利があります。使用者は以下について一定の方法で労働者に周知する義務があります。

- ①労働基準法及びそれに基づく命令の要旨
- ②就業規則（別規程で作成したものも含む）
- ③労使協定
- ④企画業務型裁量労働制のときは労使委員会の決議内容

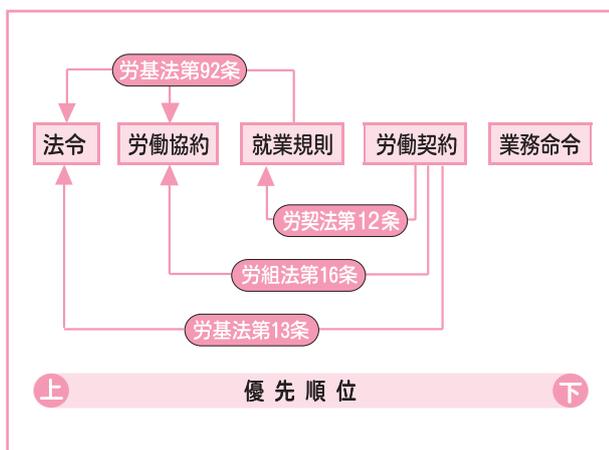
周知の方法

- ①事業所の見やすい場所へ掲示する
- ②事業所へ備え付ける
- ③印刷したものを労働者に渡す
- ④データ化し常時確認できる環境を整える

法律から業務命令までの関係

実際に企業で働くときには、労働関係法令以外に労働協約・就業規則・労働契約、そして日常の業務命令と多くのものが関係しますが、これらの内容に相違があった場合、混乱が生じることが予想されます。

そのため優先順位が決められています。



●労働基準法

労働基準法第 1 条……この法律で定める労働条件の基準は最低のものである…（以下省略）

●労働協約

労働組合法第 16 条……労働協約に定める労働条件や労働者の待遇の基準に違反する労働契約の部分は無効となる

●就業規則

労働基準法第 92 条……就業規則は、法令や労働協約に反してはならない

●労働契約

労働契約法第 12 条……労働契約の中で、就業規則で定められている基準に達しない部分は無効となる
労働基準法第 13 条……労働契約の中で、労働基準法で定める基準に達しない部分は無効となる

労働契約法

就業形態の多様化、労働条件の個別化が急速に進み、労働契約や解雇をめぐるトラブルが増えています。このような中で、労働者と使用者との紛争防止のため、労働契約について基本的なルールをまとめたものが労働契約法です。

●労働契約法のポイント

- ・労働者と使用者は、労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む）について、できる限り書面で確認する（第 4 条 2）
- ・賃金や労働時間などの労働条件を変更するときには、労使間での合意が必要となる（第 8 条）
- ・使用者は、一方的に就業規則を変更して、労働者の不利益になる労働条件の変更をすることはできない（第 9 条）
- ・客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上、相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして無効となる（第 16 条）
- ・有期労働契約の場合、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで、労働者を解雇することができない（第 17 条）

労働契約法の 3 つのルール

①無期労働契約への転換（第 18 条）

有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール

②「雇止め法理」の法定化（第 19 条）

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定され、一定の場合には使用者による雇止めが認められないことになるルール

③不合理な労働条件の禁止（第 20 条）

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール

労働時間

労働時間（労基法第 32 条）

労働時間には**法定労働時間**と**所定労働時間**があります。法定、所定労働時間はどちらも休憩時間を除外した時間です。ただし、農業や畜産業、水産業には法定労働時間・休憩・休日の規制はありません。

法定労働時間	1 週 40 時間・1 日 8 時間が原則 特例措置対象事業場（商業・映画演劇業・保健衛生業・接客娯楽業の 10 人未満）は 1 週 44 時間
所定労働時間	その事業所の就業規則などで定められた労働時間

時間外労働（労基法第 36 条）

時間外労働は所定労働時間を超えて働くことです。法定労働時間を超えて時間外労働をするためには労使協定の手続きが必要です。協定を結ぶときの時間外労働の上限時間は、厚生労働大臣が定めた下記の一定の基準を上回ることはできません。

ただし、自動車運転の業務、建設業、医師等については 2024 年 4 月から時間外労働の上限規制が適用となります。

協定する項目

- ①時間外または休日に労働をさせる必要のある具体的な事由
- ②対象労働者の業務、人数（業務の区分を細分化することにより、時間外労働の必要のある業務の範囲を明確にすること）
- ③1 日についての延長時間のほか、1 か月および 1 年間についての延長時間
- ④休日労働を行う日とその始業・終業時刻
- ⑤有効期間と起算日

時間外労働の上限時間（基準）						
1 週間	2 週間	4 週間	1 か月	2 か月	3 か月	1 年間
15 時間 (14 時間)	27 時間 (25 時間)	43 時間 (40 時間)	45 時間 (42 時間)	81 時間 (75 時間)	120 時間 (110 時間)	360 時間 (320 時間)

※（ ）は 1 年単位の変形労働時間制の場合

業務の都合によって上表の限度時間を上回る時間外労働が必要となるときは、その協定時間をオーバーする特別の事情の内容と、上限の回数（1 か月 45 時間超の残業は年 6 か月（1 か月×6 回）まで）と時間数を記載します。（特別条項付き協定）

特別な事情があつて労使が合意する場合でも、

時間外労働 …… 年 720 時間以内
時間外労働 + 休日労働 …… 1 か月 100 時間未満
…… 2 から 6 か月平均 80 時間以内とする必要があります。

休日労働（労基法第 36 条）

使用者は労働者に対し、最低でも週 1 回または 4 週間に 4 回以上の休日を与えなければならないと規定されています。休日には法定休日と法定外休日があります（6 ページ参照）。

休日労働をするには時間外労働と同様に労使協定の手続きが必要です。

時間外・休日労働の労使協定は事業所ごとに労働基準監督署へ届け出ます。同一内容の場合には本社の一括届出も可能です。

深夜労働（労基法第 61 条）

深夜労働（深夜業）は夜 10 時から翌朝 5 時までの時間帯に働くことをいいます。

年少者の労働時間（労基法第 60 条・61 条）

年少者（18 歳未満）の労働時間は原則 1 日 8 時間・1 週 40 時間で、時間外労働・休日労働・深夜労働は禁止されています。

副業・兼業の促進に関するガイドライン

労働者が安心して、副業・兼業に取り組むことができるよう、事業主を異にする複数の事業場において労働する場合の労働時間管理や健康管理等についてガイドラインが設けられています。

●労働時間の通算

それぞれの使用者が自らの事業場における労働時間と、他の使用者の事業場における労働時間とを通算して管理が必要

ただし、会社の管理監督者や役員、自営業やフリーランサーは適用除外

●36 協定の対象

時間外労働については、通算した労働時間で 36 協定の範囲を超えてはならない。

長時間労働防止のための企業の安全配慮義務とともに、労働者の秘密保持義務、競業避止義務など、ルールを明確にすることが重要です。

週 40 時間にするために

1日8時間・週に5日労働であれば、所定労働時間は週40時間となりますが、業務に繁忙がある場合、労働時間を効率的に配分することにより労働時間短縮につながる方法として、次のような変形労働時間制を採用している企業が多くあります。

● **1か月単位の変形労働時間制**（労基法第32条の2）
1か月以内の期間を平均して1週40時間（法定労働時間）とし、各日・各週の労働時間を具体的に定めた上で労使協定または就業規則等を労働基準監督署へ届出

● **1年単位の変形労働時間制**
（労基法第32条の4・32条の4の2）
1年以内の期間を平均して1週40時間以内とし、労使協定により以下の要件を定め労働基準監督署へ届出
対象期間（1か月を超え1年以内）
対象労働者の範囲
対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間
特定期間（対象期間中特に繁忙期間がある場合）
協定の有効期間

● **フレックスタイム制**（労基法第32条の3）
3か月以内の一定期間における総労働時間を定め、始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねて、1週40時間以内とする

就業規則等でこの制度の導入を規定し、労使協定により基本的枠組みを定める（労働者の範囲、清算期間中の総労働時間等）

清算期間が1か月を超える場合は労働基準監督署への届出が必要

● **1週間単位の非定型的変形労働時間制**
（労基法第32条の5）
労働者数が30人未満の小売、旅館、料理・飲食店の事業で、次週の繁忙の度合により次週各日の労働時間を弾力的に定め、1週平均して40時間以内とし、超えた場合は割増賃金を支払う旨を定め、労使協定を締結し労働基準監督署へ届出

変形労働時間制の特徴

① 1か月単位の制度 【労働基準法 32 条の 2】	平均して週 40 時間を超過しなければ、特定の日または週において、1 日 8 時間または週 40 時間を超えるように設定することが可能。
② 1年単位の制度 【労働基準法 32 条の 4】	平均して週 40 時間を超過しなければ、1 日 10 時間まで、1 週 52 時間までの労働時間設定が可能。労働日数の限度 280 日（対象期間が 1 年の場合）。
③ フレックスタイム制 【労働基準法 32 条の 3】	3 か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者が各日の始業・終業時刻を選択して働くことができる制度。清算期間が 1 か月を超える場合は、1 か月ごとに区分した各期間を平均し、週 50 時間を超えてはならない。
④ 1 週間単位の制度 【労働基準法 32 条の 5】	週 40 時間以内であれば、1 日 10 時間までの労働時間設定が可能。30 人未満の小売、旅館、料理・飲食店の事業。

みなし労働時間制

就業規則への記載、労使協定などの一定の手続きを経て、あらかじめ規定した時間働いたとみなす労働時間制度のことです。

● **事業場外みなし労働時間制**（労基法第38条の2）
営業等の外勤業務や記事の取材などの業務および出張時に、労働時間の配分等の具体的な指揮命令を上司から受けない場合、所定労働時間またはその業務の遂行に通常必要とされる時間について労働したものとみなす制度

● **裁量労働制**（労基法第38条の3・38条の4）
業務遂行の手段や労働時間の配分を使用者が細かく指示せず、労働者本人の裁量に任せる労働契約。**専門業務型と企画業務型**がある

- ・ **専門業務型**…厚生労働省令で定められた業務。労使協定で対象業務、みなし労働時間、有効期間、健康・福祉確保措置、苦情処理について内容を定め、労働基準監督署へ届け出る
- ・ **企画業務型**…事業運営上の企画・立案・調査・分析の業務。社内に労使委員会を設置し、その決議を経て労働基準監督署へ届け出る。本社に限らず、営業計画の決定等を行っている支社、支店等においても導入できる
専門業務型、企画業務型とも労働者本人の同意を得るとともに、不同意者の不利益取扱いの禁止に関する措置を講じなければならない。

高度プロフェッショナル制度

この制度は、高度な専門的知識を必要とし、従事した時間とその成果との関連性が通常高くないと認められる業務を行う労働者を対象に労働時間に基づいた規定の適用を除外する制度です。

次のいずれにも該当する労働者が対象となります。

- ①職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している労働者
- ②一定の年収要件(1,075万円以上)を満たしている労働者
「働き方改革」の実現の取り組みの一つですが、長時間労働を防止するため、年間104日以上の日曜日を確保し健康確保措置等を講じることを要件としています。

● 労使委員会の決議

制度を導入するには労使委員会の設置ならびに委員の5分の4以上による決議が必要

休憩、休日、年次有給休暇

休憩時間（労基法第 34 条）

休憩は労働時間の途中に次の時間を与えなければなりません。

- 6 時間を超える労働…45 分以上
- 8 時間を超える労働…1 時間以上

休憩は全労働者に一斉に付与することが原則ですが、労使協定を結ぶ（特定の業種については不要）ことで一斉付与は適用除外となります。

休憩時間は本来、労働義務のない時間です。一部の例外を除いて職場の所定労働時間には入っていません。したがって労働者の賃金を決めるときには、休憩時間の分は通常算入されません。

労働者は休憩時間を自由に利用できます。

休息

休息には法的根拠はありません。労働時間の途中に、仕事の効率や労働者の健康のために仕事を中断して一息入れるものです。一般的には自由利用できません。

休日

休日とは労働義務がない日であり、原則として暦日（午前 0 時から午後 12 時までの 24 時間）をいいます。

休日には**法定休日**と**法定外休日**があります。

- **法定休日**（労基法第 35 条）
原則として毎週 1 回または 4 週間を通じて 4 日以上の法定休日が義務づけられている
- **法定外休日**
法定休日以上の休日。
例えば週休 2 日制の例として、日曜日を法定休日とした場合、土曜日・国民の祝日等の休日は法定外休日となる

振替休日・休日労働・代休

業務の都合によって休日に労働することがあります。そのようなときに**前もって休日と労働日とを入れ替える**ことがあります。これを**振替休日**（休日の振替）といいます。

休日労働とは、振替休日が取れず、結果として所定労働日のほかに休日も働いたことをいいます。

代休とは、あらかじめ休日を振り替えることなく休日に労働させ、**事後に特定の労働日の労働を免除**することです。

なお、それぞれの賃金の取り扱いについては、振替休日が休日出勤日と同一週内ならば、割増賃金分は支払う必要はありませんが、振替休日が週をまたがった場合で、

週の労働時間が法定労働時間を超えた場合は、割増賃金が発生します。

一方、代休の場合、休日出勤日に対して割増賃金を支払わなければなりません。

年次有給休暇（労基法第 39 条）

年次有給休暇制度は、賃金を保障した上で、その労働日の労働義務を免除する制度のことです。年次有給休暇は本人が請求することによって発生する請求権です。

同じ企業に 6 か月間（0.5 年）継続勤務し、本人の全労働日（暦の日数から休日数をさし引いた日数）の 80%以上勤務すると、次の 1 年間に 10 日の年次有給休暇の請求権が発生します。その後 1 年間継続勤務すること、次の表のとおり日数が増えます。

出勤率が 80%以上にならなかった年の付与日数は 0 日となります。

通常の労働者の付与日数

勤続年数	0.5 年	1.5 年	2.5 年	3.5 年	4.5 年	5.5 年	6.5 年	6.5 年以上
年休日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日	20 日

パートタイマーのように所定労働日数の少ない人には労働日数に応じた有給休暇日数が付与されます。

労働者から年次有給休暇の請求があれば使用者はこれを与えなければなりません。休暇によって事業の正常な運営が妨げられるときには、話し合いの上、その時季を変更することができます。

また、年次有給休暇は、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、**半日単位**で付与することができます。

さらに、労使協定を締結すれば、年に 5 日を限度として、**時間単位**で年次有給休暇を付与することもできます。

年次有給休暇の請求権は、付与から 2 年を経過すると時効により消滅します。

年次有給休暇の計画的付与・付与義務

年次有給休暇の取得方法として、企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与、班・グループ別の交替制付与、計画表による個人別付与があります。

これらを年次有給休暇の計画的付与と呼んでいます。

計画的付与をするには労使協定が必要で、年次有給休暇のうち、**5 日を超える日数**がその対象とされます。

また、すべての企業において、年 10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年 5 日の年次有給休暇については、取得させることが義務化されています。

賃 金

賃金支払いの5原則 (労基法第24条)

賃金は労働者の生活を支える大切なものです。賃金、給与、各種手当、賞など名称のいかんを問わず使用者が労働者に労働の対償として支払うものはすべて賃金となります。労働基準法では、賃金が確実に支払われるよう賃金支払いの5原則を定めています。

事前の協定締結により、賃金のデジタル払いが可能です。

●通貨払いの原則

賃金は通貨（現金）で支払うか、本人の同意により預金口座へ振り込む

●直接払いの原則

労働者本人に支払う

●全額払いの原則

全額を支払う
ただし法令や労使協定で控除できるものがある

●毎月1回以上払いの原則

1か月に最低1回は支払う

●一定期日払いの原則

支払日を決めて支払う

割増賃金のいろいろ (労基法第37条)

時間外労働・休日労働は労働契約を上回る労働ですから、使用者は労働者に割増賃金を支払う義務があります。また深夜労働についても割増賃金の対象となります。

割増賃金の率は次のとおりです。時間外労働や休日労働が深夜時間帯におよぶ時間については深夜労働割増が加算されます。

時間外労働……25%以上	(注) 休日労働に該当するのは法定休日だけ。法定外休日の割増は、時間外労働と同じ
休日労働……35%以上	
深夜労働……25%以上	

- 一例 午前9時～午後6時勤務、時間給1,000円の人が、午後11時まで働いたときの実労働時間13時間分の賃金



合計…8,000円+6,250円+250円=14,500円

※注 法定休日の時は本来の労働時間・時間外労働時間とも、はじめから×1.35となる。(深夜はプラス)

※注・1か月60時間を超える法定時間外労働は50%以上の割増賃金・割増賃金(1か月60時間を超えるもの)の代わりに有給休暇(代替休暇)を取ることができる。

差別のない賃金と最低賃金

差別のない賃金

●均等待遇 (労基法第3条)

国籍・信条・社会的身分を理由として、賃金・労働時間・労働条件の差別的取扱いをしてはならない

●男女同一賃金 (労基法第4条)

女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない

最低賃金

(労基法第28条…最低賃金法)

すべての労働者（アルバイトやパートタイム労働者なども含む）に適用され、使用者は最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

●地域別最低賃金の決定

地域別最低賃金は、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮し、毎年10月に都道府県ごとに発効される

●罰則

地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合には50万円以下（周知義務等の違反についても30万円以下）の罰金が適用される

●最低賃金の減額の特例 (適用除外)

障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、特に軽易な業務に従事する者等には、最低賃金の減額特例許可規定が適用される場合がある

●派遣労働者への最低賃金の適用

派遣労働者には、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用される

●最低賃金額の表示

最低賃金額は、時間額で表示される。

※下表の最低賃金が適用となるが、地域別と産業別が重複するときには産業別最低賃金の適用が優先する
※割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当等は除かれる

愛知県の最低賃金 (地域別最低賃金)		時間額 (円)	効力発生日
産業別最低賃金	自動車小売業	1,027	令和5年10月1日
	電子部品・電子機器製造業	1,027	
	製鉄業	1,059	令和5年12月16日
	輸送用機器製造業	1,028	

解雇、退職

解雇（労基法第 16 条）

『解雇』は使用者が労働契約の解除権を行使して雇用関係を終わらせる行為です。解雇については、右記の解雇制限のように一定期間の解雇を禁止する規定があります。

解雇制限にかからない場合、解雇権の行使は原則として自由ですが、安易に濫用すると労働者の生活が脅かされることとなります。近年解雇をめぐるトラブルが多発しており、労働契約法第 16 条に解雇の規定が以下のように明記されています。

『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、無効とする。』

解雇理由の明示（労基法第 22 条）

解雇された労働者が解雇の理由を書いた文書を請求したときには、使用者は遅延なくこれを交付しなければなりません。

就業規則に解雇の事由を記載（労基法第 89 条）

就業規則に、解雇の事由を記載します。解雇には労働者が約束された労務提供ができない場合・労働者の服務規律違反・企業の倒産など雇用継続が困難になった場合の普通解雇、労働者の長期無断欠勤・金銭横領など労働者の重大な責めに帰すべき事由による場合の懲戒解雇があります。

それぞれの企業で、雇用管理の方針も方法も異なります。社会通念上妥当なものであれば、就業規則には事由を明確に記載することが一層必要となります。客観性・合理性を持った雇用管理のためには賃金・評価・教育訓練などの他の制度整備も必要でしょう。

解雇の手続き（労基法第 20 条）

①解雇の予告

少なくとも 30 日前までに解雇をすることを労働者本人に予告しなければならない。予告を受けた労働者はその解雇の日までは労働義務が発生

②解雇予告手当

30 日分以上の平均賃金を労働者に支払うことにより、予告に代えることができる

解雇予告の日数は、1 日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができます。（例えば 10 日後の解雇を予告した場合、予告手当は 20 日分）

●除外労働者（解雇の手続きが不要な労働者）（労基法第 21 条）

- ①日雇労働者
- ②2 か月以内の雇用期間の労働者
- ③季節的業務の雇用期間が 4 か月以内の労働者
- ④試用期間中の労働者

ただし次の期間を超えたときは手続きが必要となる。

- ①は 1 か月、②③はその雇用期間、④は 14 日

解雇制限（解雇の禁止対象者と期間）（労基法第 19 条）

- ①労働災害でケガや病気の療養のために休んでいる期間とその後 30 日間は禁止
- ②産前産後休業の期間（10 ページ参照）とその後 30 日間は禁止

退職

退職は労働契約の終了ですが、一般的には次のようなものがあります。

●有期労働契約期間の満了

有期の労働契約は期間が満了すると退職となる。ただし、短期的な労働契約を更新しそれを継続反復していると、期間の定めのない労働契約とみなされる場合がある

●労働者本人の死亡

●定年退職

●休職期間の満了

●労働者の意思による退職（自己都合退職）

●使用者の意思による退職（退職勧奨・解雇）

●転籍出向

●事業の廃止

退職時の証明（労基法第 22 条）

事業主は労働者が請求した際には退職時の証明書（使用証明）を交付しなければなりません。証明書の事項には次のようなものがありますが、本人の希望しない事項は記入してはいけません。

- ①使用期間
- ②業務の種類
- ③当該事業における地位
- ④賃金
- ⑤退職の事由（解雇のときはその理由）

休職、表彰と懲戒、退職金

定年と継続雇用制度

労働者が一定の年齢に達したときにその労働契約を終了させることを定年制度と呼び、その年齢を定年と呼んでいます。定年制度は多くの企業で導入されており、就業規則などに明示されています。

定年に関しては、年金の支給開始年齢の段階的引き上げにより、65歳までの定年の延長、継続雇用制度の導入、定年の廃止などの高年齢者の雇用の確保措置をとることが企業に義務づけられています。また、70歳までの就業機会の確保も努力義務とされています。

休職制度

休職制度は法的には導入義務はありませんが、労働者の事情による長期欠勤に対し一定期間の雇用を維持しながら、就労の義務を免除、又は禁止する制度です。就業規則などに明示します。

休職期間は、勤続年数によるもの・一律の期間とするものなど企業ごとに異なっています。

●休職該当理由

- ①労働者自身の業務外のケガや病気
- ②家庭内のやむを得ない事情
- ③業務の都合による休職や待機命令 等

休職期間が満了し、職場復帰できないときには自然退職となります。

表彰と懲戒

表彰制度は法的には導入義務はありませんが、多くの企業では労働者のモチベーション・アップの目的で導入されています。懲戒は解雇との関連づけや職場秩序を守るために就業規則に列挙して明示します。

●表彰

- 表彰して賞金・賞品・休暇などを与える
- ・勤続表彰…〇〇年間の長期優良勤続
 - ・勤務成績表彰…他の模範となる勤務成績
 - ・業務表彰…業務に貢献するアイデアや製品の考案
 - ・業績表彰…評価に値する業績・目標達成

●懲戒

- ・始末書の提出、減給、出勤停止、降格、懲戒解雇など懲戒委員会・役員会などで決定する
- ・懲戒理由の例…度重なる遅刻早退・無断欠勤、業務命令違反、業務上の怠慢、故意や重大な過失による企業への損害、企業への背信行為・信用失墜行為など

退職金

退職金制度は法的には導入義務はありませんが、労働者の定着対策や定年退職後の生活の安定のために導入されるものです。就業規則などに規定した上で運用されます。退職金の支払方法には次のようなものがあります。

●退職金の支払方法

- ①一時払い
定年退職時などに一時金で受け取る
- ②全額分割払い
全額を年金型の分割払いにより受け取る
- ③一部分割払い
一部は一時金で受け取り、残りを年金型の分割払いで受け取る

中小企業の退職金

中小企業の退職金は大企業と比べて格差があるのが実情です。中小企業が退職金を支払うにあたり、国や市で行っている共済制度があります。

●名古屋市の中小企業退職金共済制度

名古屋市内に事業所を有する中小企業のために公益財団法人名古屋市中小企業共済会の運営で、退職金共済制度を実施している。事業主が毎月従業員(パートタイマーも加入可)の掛金を納付し、これに名古屋市の補助金を加えて運用され、退職金として従業員へ直接支給される。掛金は1,000円から30,000円の範囲内で100円単位で設定できる。国の中小企業退職金共済制度との重複加入も可能である。

問い合わせ▶(公財)名古屋市中小企業共済会
☎(052) 735-2131

●国の中小企業退職金共済(中退共)制度

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の運営で、中小企業の事業主が、従業員の退職金を計画的に準備できる制度を実施している。事業主が中退共本部と退職金共済契約を結び、毎月の掛金は事業主が指定した預金口座から振り替えられる。(全額事業主負担)

従業員が退職したときはその従業員の請求に基づき、中退共本部から直接退職金が支給される。

問い合わせ▶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
☎(03) 6907-1234

母性保護

母性保護と産前産後休業

母性としての女性の保護には、次のような妊産婦の保護があります。この場合の妊産婦とは妊娠中の女性と産後1年未満の女性をいいます。

- 妊娠中の業務転換**（労基法第 65 条 第 3 項）
本人が請求したときは他の軽い仕事へ転換させなければならない
- 母性健康管理**（均等法第 12 条）
妊産婦から保健指導または健康診査のための通院時間の確保（通院休暇）の請求があったときはそれを与えなければならない

妊娠中	…妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
	妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回
	妊娠 36 週以後出産まで	1 週間に 1 回
産後	…1 年以内	医師の指示どおり
- 妊産婦の変形労働時間**（労基法第 66 条の 1）
本人が請求したときは 1 日 8 時間・1 週 40 時間を超えて労働させることはできない
- 妊産婦の時間外・休日・深夜労働**（労基法第 66 条の 2、3）
本人が請求したときは時間外労働、休日および深夜労働をさせてはならない
- 妊産婦の危険有害業務の就業制限**（労基法第 64 条の 3）
重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所その他、妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就かせてはならない
- 産前産後休業**（労基法第 65 条の 1、2）

産前	…6 週間まで（双子などの多胎妊娠は 14 週間） は本人が休業を請求したときは就業させてはならない
産後	…原則として 8 週間は就業させることはできない

女性の就業制限（妊産婦以外）（労基法第 64 条の 2、3）

女性が持つ子を生む機能の障害となる業務と、子に間接的に悪影響を与える業務について就業制限があります。

- 坑内労働**…坑内で行われる人力による掘削業務など
- 重量物の取り扱い**
断続作業 30kg 以上、継続作業 20kg 以上の重量物
- 有害物質業務**
- 生理休暇**（労基法第 68 条）
生理日の就業が困難で、本人が請求したときは就業をさせてはならない。有給・無給は就業規則などの定めによる

育児時間（労基法第 67 条）

生後満 1 年に達しない子を育てる女性は 1 日に 2 回、1 回当たり少なくとも 30 分の育児時間を請求できます。給与の有無については就業規則などの定めによります。

労働安全衛生

職場の安全衛生

安全衛生に関する事項は労働者の労働条件において重要なものです。使用者はケガや健康障害が発生する危険性を排除する必要があります。

安全配慮義務とは

安全配慮義務は、物的および人的な面での安全管理を行い、労働災害の危険から労働者を保護する事業者の責務です。

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」（労働契約法第 5 条）

- ・物的な面での安全管理・・・場所、施設、器具、物質等
- ・人的な面での安全管理・・・労務提供をするうえでの作業や行動等

上記の両面から、事業者は、危険な場所での作業でケガが起こらないよう、あるいは作業が原因で健康を害することがないように管理し、労働災害を未然に防ぐ必要があります。

近年、人的側面での安全管理において、メンタルヘルスへの配慮も必要となり、50 人以上の事業場ではストレスチェックが義務化されています。労働環境の変化、就業形態の多様化、長時間労働など、労働者の就業にかかわる疲労やストレスが増幅している中、心の健康対策を含めた職場環境づくりが、大変重要な課題となっています。

労働安全衛生法

労働安全衛生法は、労働基準法との一体的な運用を通して労働災害を防止し、労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を目的としています。

事業者の義務はもちろんですが、労働者も労働災害を防止するための必要な事項を守らなければなりません。

●安全衛生管理体制の確立

労働安全衛生法では、労働災害を防ぎ、事業者の自主的な安全衛生活動を確保するため、[図表 1・2] のような安全衛生管理体制を整備することが義務付けられている

●機械、有害物等に関する規制

- ①特定機械等（ボイラー・クレーン・第 1 種圧力容器等）：
製造許可、製造・落成検査、検査証の交付
- ②特定機械等以外（小型ボイラー、第 2 種圧力容器等）：
整備不良時譲渡禁止、製造輸入時個別検定、製造輸入時型式検定
- ③定期自主検査・特定自主検査
- ④有害物：製造禁止、製造許可、成分等の表示、譲渡時の文書交付、新規化学物質の有害性調査

●**リスクアセスメントの実施**

リスクアセスメントは職場の潜在的な危険性または有害性をみつけ出し、これを除去、低減するための手法で、現在、有害な化学物質（674 物質）を製造あるいは取り扱う事業者に義務化されている

●**安全衛生教育の実施**

雇入時、作業内容変更時の安全衛生教育、危険業務や有害業務につかせる際の特別教育、職長教育等の実施

●**健康診断の実施**

- ・ 一般健康診断（雇入時、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断、給食従業員の検便）
 - ・ 特殊健康診断（有害業務に従事する労働者）
 - ・ 深夜業務従事者の自発的健康診断
- 定期健康診断を行った事業主（50 人以上の労働者を使用する事業者）は定期健康診断結果報告書を、また、特殊健康診断を行った事業主は特殊健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出しなければならない。

受動喫煙防止対策

健康増進法により、望まない受動喫煙を防止する取り組みがルール化されています。

- ①多くの施設において屋内原則禁煙
- ②20 歳未満の喫煙エリアへの立ち入り禁止
- ③屋内での喫煙には喫煙室の設置が必要
- ④喫煙室の標識掲示の義務付け

過重労働対策

仕事に関して強い不安やストレスを感じる労働者が増加傾向にある中、長時間の残業など過重な労働が続くと、脳や心臓疾患の発症との関連性が強くなるとの医学的知見が得られています。

ここ数年の過労死や過労自殺に関する労災の請求件数は増加傾向にあります。厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」で事業者が講ずべき措置を示しています。

●**労働時間等に関する対策**

- ・ 36協定の限度基準等の適合
- ・ 労働時間の適正な把握
- ・ 年次有給休暇の取得促進
- ・ 労働時間等の設定の改善のための措置の実施 ほか

●**労働者の健康管理対策**

- ・ 健康管理体制の整備（産業医、衛生管理者等の選任）
 - ・ 健康診断の確実な実施
 - ・ 健康診断結果に基づく適切な事後措置の実施 ほか
- 〈脳・心臓疾患の認定基準〉**

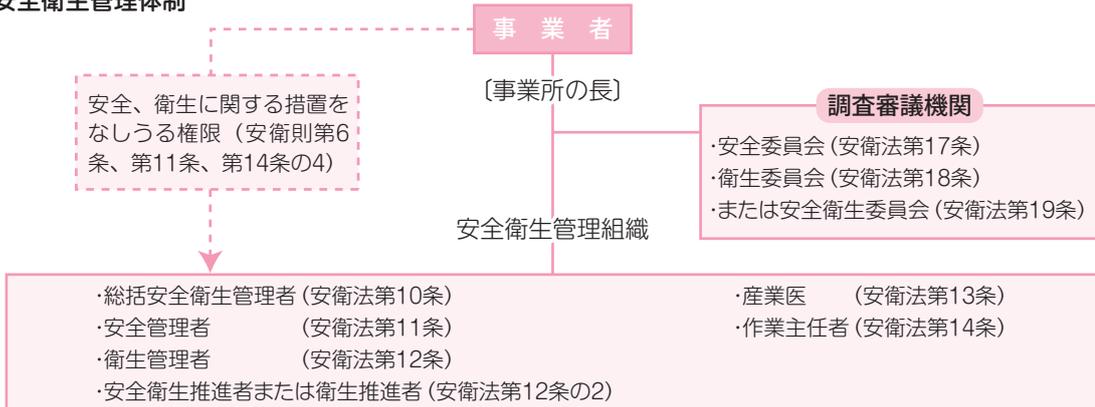
業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾病として取り扱われる。

- ①異常な出来事
⇒発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的および場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと
- ②短期間の過重業務
⇒発症前おおむね 1 週間において、特に過重な業務に就労したこと
- ③長期間の過重業務
⇒発症前おおむね 6 か月間にわたり、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと

時間外労働と脳・心臓疾患の発症の関連性については、月 100 時間を超え、または発症前 2～6 か月間に月 80 時間を超えると、業務と発症との関連性は強いとされます。なお、時間外労働時間がこの水準に至らなくても、これに近い時間外労働があり、一定の労働時間以外の負荷要因が認められるときには、業務と発症との関連性が強いとされます。

時間外労働について罰則付きの上限が法律に規定され、さらに臨時的な特別な事情がある場合にも、上回ることができない上限が設けられています。

【図表1】安全衛生管理体制



●面接指導制度

- ・事業主に長時間労働者について、医師による面接指導を行うことを義務づけ
- ・時間外・休日労働時間が月 80 時間を超えた労働者に対する労働時間に関する情報の通知

●面接指導の対象となる労働者

- ・時間外・休日労働時間が月 80 時間を超えている者で疲労の蓄積が認められる者、かつ面接指導を申し出ている者
- ・事業場において定められた基準に該当する者
- ・月 100 時間を超える研究開発業務従事労働者・高度プロフェSSIONAL制度適用者に対する医師の面接指導の実施

職場のメンタルヘルスクエア

近年、心の病に苦しむ労働者が増えています。うつ病などの精神疾患により休職する労働者の数は増加傾向にあり、労災認定されるケースもあります。働く人のメンタルヘルスの問題は、個々のケースによるものが多いことから、企業としての対応はより難しくなっています。

こうした中、厚生労働省では「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定しています。この指針に基づき、メンタルヘルスクエアが各企業で積極的に取り組まれることが期待されています。

●4つのケア

- ①労働者一人ひとりによる「セルフケア」
- ②企業の管理職による「ラインケア」
- ③「企業内の産業保健スタッフ等によるケア」
- ④社外の機関、専門家による「事業場外資源によるケア」

ストレスチェック制度

常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者に義務づけられています。労働者 50 人未満の事業場は当分の間努力義務ですが、労働者のメンタル不調の未然防止のため、できるだけ実施することが望ましいとされています。

- ・検査結果は、医師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止
- ・検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務
- ・申出等を理由とする不利益な取扱いは禁止
- ・面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要な場合は、作業の転換、労働時間の短縮その他適切な就業上の措置を講じることが事業者の義務

【図表2】 事業場規模別安全衛生管理体制

労働者数(業種)	管理組織
100人以上 (建設業、運送業など安衛法施行令第2条1号の業種=①) 300人以上 (製造業など同法施行令第2条2号の業種=②) 1000人以上 (上記以外、同法施行令第2条3号の業種=③)	
50～99人(①) 50～299人(②) 50～999人(③)	
10～49人 (①～③)	
1～9人 (①～③)	

[注]50人未満の労働者を常時雇用する事業場において、産業医業務は地域産業保健センターで利用できます。

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置

労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間です。

使用者には、労働時間を適切に管理する責任がありますが、不適正な管理運用により、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じています。こうした現状を踏まえ、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定されています。

●始業・終業時刻の確認と記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録する

●確認と記録の原則的な方法

使用者が自ら現認し、確認、記録すること、またはタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること

●自己申告制により始業・終業時刻の確認と記録を行う場合の措置

自己申告制により行わざるを得ない場合には次の措置等を講じること

- ①導入前に対象労働者および労働時間を管理する者に対して十分な説明を行うこと
- ②自己申告制により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。労働時間に係わる事業場の措置が適正な申告の阻害要因となっていないか確認するとともに、阻害要因となっている場合には改善措置を講ずること

●労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について5年間保存すること（ただし当面の間は3年間保存）

●労働時間を管理する者の職務

労務管理の責任者は、当該事業場内における労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握および解消を図ること

●労働時間等設定改善委員会

必要に応じ労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点とその解消策等の検討を行うこと

個々の労使間のトラブルの 解決と防止

職場のトラブル解決の助っ人

最近の経済情勢による企業組織の再編、業績悪化などから、解雇・労働条件の変更、賃金の未払い、また、ハラスメントなど個々の労働者・使用者間のトラブルが年々増えつつあります。

紛争の最終的解決には裁判がありますが、時間と費用が多くかかります。そのため「個別労働関係紛争解決促進法」が施行され迅速な解決が図られています。

●個別労働紛争解決研修の実施

（紛争を未然に防ぎ、起きてしまった紛争を早期に解決する人材の育成）

●総合労働相談コーナーでの総合労働相談

●労働局長の助言・指導制度

●紛争調整委員会によるあっせん制度

（募集・採用に関する紛争除く）

<対象となる紛争>

解雇、配置転換、出向、雇止め、賃金未払い、労働条件の不利益変更、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、いじめ、嫌がらせ、労働契約、募集・採用等に関する紛争。

ただし、労働組合と交渉中のものや裁判中のものなどはこれらの対象になりません。

その他の個別労働紛争の解決法

労働審判制度は、事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブルを、そのトラブルの実情に即し、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的としています。

●労働審判手続きは地方裁判所で行い、当事者から労働審判手続きの申立てがあった場合には、相手方の意向にかかわらず手続きを進行させる

●裁判官である労働審判官1名と労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2名で構成する「労働審判委員会」が、原則3回以内の期日で審理する。そこで話し合いによる解決が見込まれれば調停を試み、解決が難しい場合には、トラブルの実情に応じて柔軟な解決をするための判断（労働審判）を行う

●労働審判に対して2週間以内に当事者から異議の申立てがあれば、労働審判は効力を失い、労働審判は訴訟手続きに移行するが、申立てがなければ、裁判上の和解と同一の効力を有する

労災保険

労災保険の概要

労働基準法では労働者の業務上の死傷病（業務に関連して起きた死亡・ケガ・病気）に対する補償責任を使用者に課しています。この責任を担保するために公的保険である労働者災害補償保険（労災保険）制度があります。なお、労災保険制度では通勤途上の災害も補償の対象とされます。

制度の概略は次のとおりです。

●適用事業場（労災法第3条）

労働者を1人でも雇っている事業場は強制加入となる。（常用労働者・パートタイマー・アルバイトの区別はない）
 なお、農林水産業の一部では、個人経営で5人未満の労働者を使用する事業は暫定的に任意適用事業となる

●制度の全体

保険給付のほかに社会復帰促進等事業があり、下表の給付（☆）とともに、被災労働者の社会復帰・家族の援護なども行われる

●保険料（費用負担）（労災法第30条、労働保険料徴収法第10条等）

全額事業主負担

●給付の対象となる事故（労災法第7条ほか）

- ①業務災害による負傷・疾病・障害・死亡
ケガや職業病が業務災害かどうかの判断は業務起因性と業務遂行性の有無により判断される
- ②通勤途上災害による負傷・疾病・障害・死亡
労働者が就業の場所と住居の間を通勤するときの災害（移動の経路を逸脱・中断した場合を除く）
* 複数就業者の事業場間の移動中の災害と、単身赴任者の赴任先住居、帰省先住居間の移動中の災害も通勤災害の対象となる

給付額

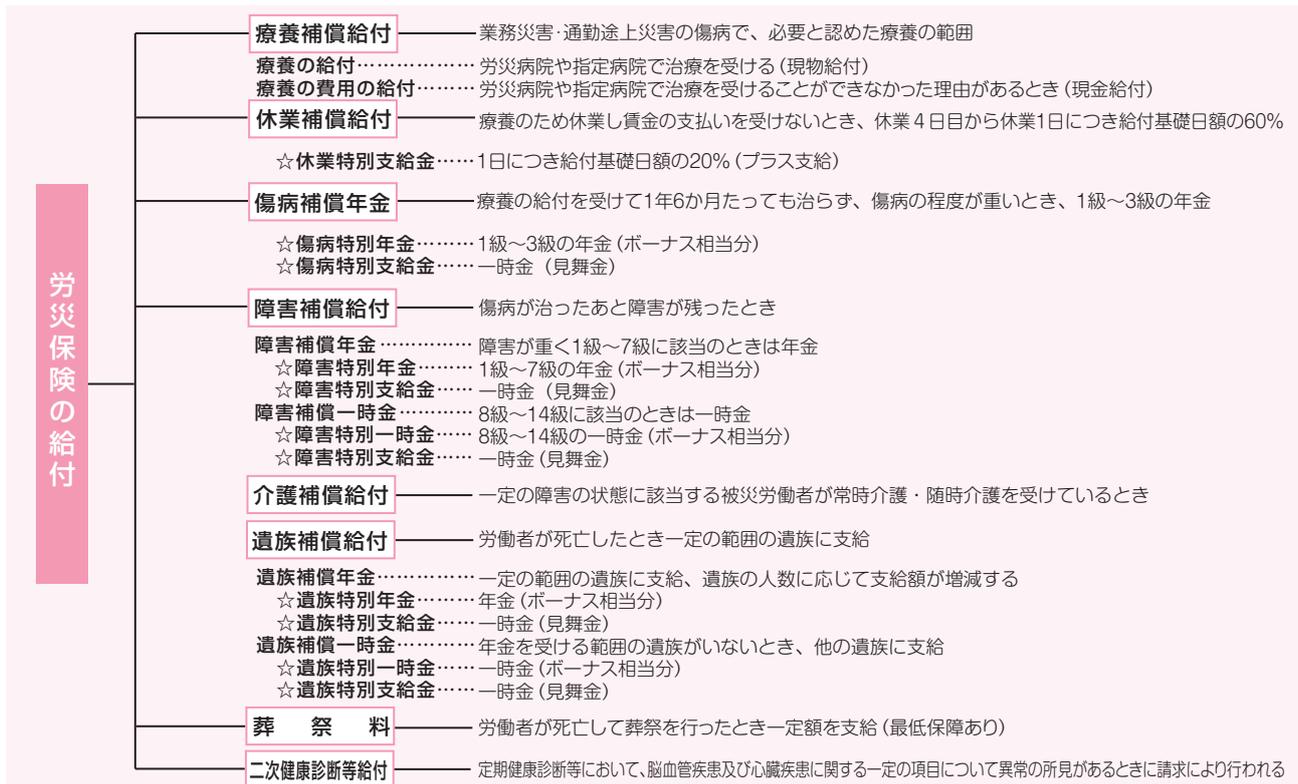
療養（補償）給付・介護（補償）給付・二次健康診断等給付を除き、原則として被災労働者の稼得能力によって給付額が異なります。これは、労災保険が災害によって失われた稼得能力のてん補を目的とするため、具体的な給付額は「給付基礎日額」によって算出します。ボーナス分は「算定基礎日額」により算定します。

複数の会社で雇用されている労働者の場合、すべての勤務先の賃金額を合算した額を基に給付額等が決定されます。

労災保険の給付

この表は業務災害・通勤途上災害の認定により労災保険で給付を受ける内容の概略です。請求手続きは本人や遺族が労働基準監督署へ行きます。事業主は協力の義務があります。

- 通勤途上災害の給付内容は業務災害の給付とほとんど同じだが、「補償」の文字が外れる。（例・療養補償給付→療養給付、葬祭料→葬祭給付）
- ☆印は、社会復帰促進事業の中の特別支給金で本来の給付にプラスされて支給される。（ ）内は支給目的やその性格



雇用保険

雇用保険の概要

雇用保険制度は、労働者が失業したときの所得保障と再就職の援助、さらに、育児介護等により雇用の継続が困難となる事情が生じた場合の給付のための仕組みで、重要な雇用のセーフティネットの一つです。雇用機会の創出や増大、能力開発等を図るための付帯事業も行っています。

●**保険料**（労働保険料徴収法第 31 条）
保険料は労使折半、雇用保険二事業費用は事業主負担

●被保険者の種類

- ①一般被保険者（65 歳未満の労働者）
週 20 時間以上勤務の者で、31 日以上の雇用の見込みがある者（②、③、④を除く）
- ②高年齢被保険者（65 歳以上の労働者）
週 20 時間以上勤務の者で、31 日以上の雇用の見込みがある者（③、④を除く）
- ③短期雇用特例被保険者（季節的に雇用される者）
- ④日雇労働被保険者（日々雇用される者など）

●求職者給付（基本手当）

失業等給付のうち、基本手当は離職時（退職時）の年齢・被保険者期間・離職原因により次の表に基づき支給される

①**特定受給資格者及び特定理由離職者**（③を除く）
倒産・解雇等により再就職の時間的余裕がない人

区分	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満		120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		150日	240日	240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

②**特定受給資格者以外**（③を除く）自己都合退職など、その他の人

区分	被保険者であった期間			
	1年未満	10年未満	10年以上20年未満	20年以上
65歳未満	0日	90日	120日	150日

③**就職困難な者** 身体・知的精神障害者等、就職が著しく阻害されている人

区分	被保険者であった期間	
	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満		360日

●雇用継続給付

60 歳以降 65 歳到達までの賃金低下時、および介護休業時の所得を一定限度保障し、雇用の継続や職場復帰を支援する

●教育訓練給付

①一般教育訓練給付

厚生労働大臣指定講座を受講・修了した一定要件を満たした被保険者または被保険者であった人に費用の 20%（上限 10 万円）が支給される。また、特定一般教育訓練を受講・修了した場合は費用の 40%（上限 20 万円）が支給される。

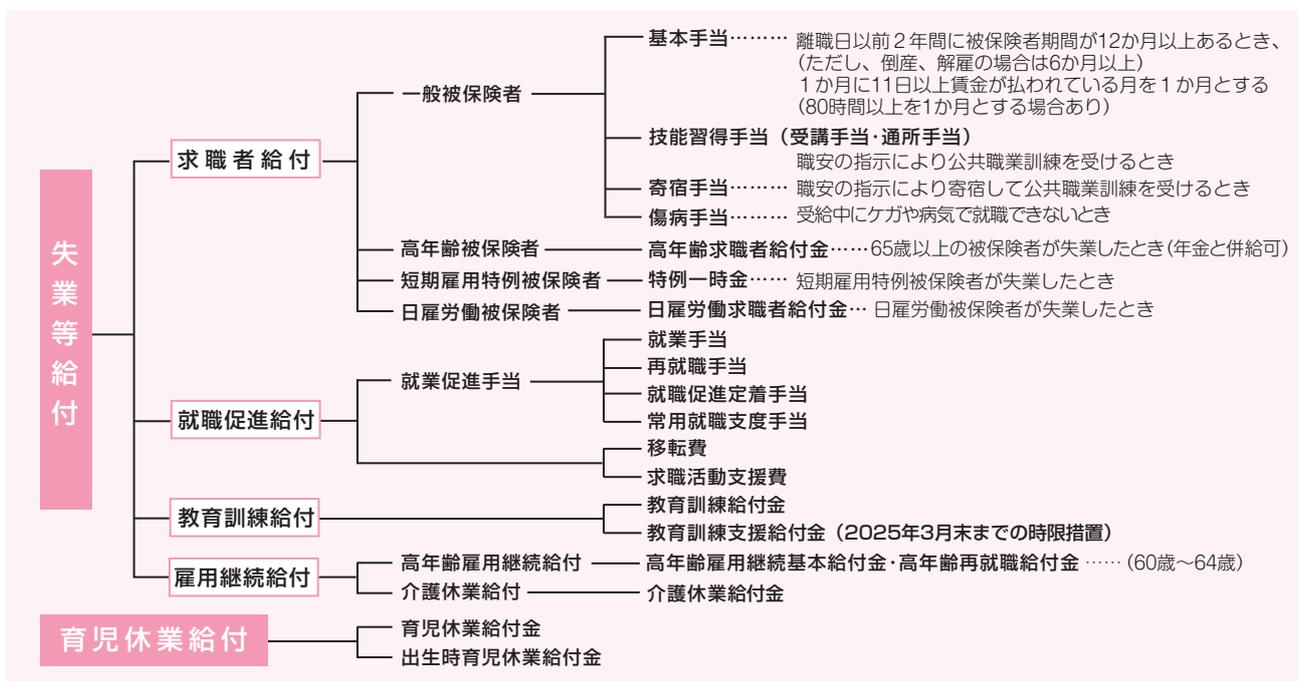
②専門実践教育訓練給付

厚生労働大臣指定専門実践教育訓練を受講・修了した一定要件を満たした被保険者または被保険者であった人に費用の 50% が支給される。（資格取得等し、被保険者として雇用された場合は追加で 20% 支給）（年間上限 40 万円、総支給上限 120 万円）
ただし、①、②いずれも 4,000 円を超えないときは不支給

●育児休業給付

育児休業時の所得を一定限度保障し生活および雇用の安定を支援する

雇用保険の給付



健康保険

公的医療保険制度の仕組み

公的医療保険制度とは、加入者やその家族などが、医療の必要な状態になったときに、公的機関などが医療費の一部負担をしてくれる制度です。加入者が収入に応じて保険料を出し合い、そこから医療費を支出するという仕組みになっています。

日本では、すべての人が公的医療保険制度に加入することになっていて、これを「国民皆保険制度」と呼んでいます。公的医療保険制度にはいくつかの種類があります。

健康保険とは

公的医療保険制度の中で、民間企業に勤めている人とその被扶養者が加入する医療保険制度には、主に大手企業などが単独あるいはいくつかの企業でグループを作って構成する**組管掌健康保険**と主に中小企業などで働く人とその被扶養者が加入する**全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）**の2種類があります。これらは総称して、「健康保険」と呼ばれています。

また、自営業者などを対象とする**国民健康保険**や医師や建設労働者などを対象とする**国民健康保険組合**があります。

健康保険の特徴

健康保険には、被保険者の業務外の死傷病（業務に関連のない死亡・ケガ・病気）と分娩（出産）の保険給付があり、その扶養家族にも保険給付があります。

健康保険の適用は、厚生年金保険と一緒にされるため、同時に健康保険と厚生年金保険の被保険者になります。給付の特徴は健康保険が短期的な給付、厚生年金保険が長期的な給付となります。

制度の概略は次のとおりです。

●適用事業所（健保法第3条）

常時5人以上の従業員を雇用する事業所と法人の事業所は強制適用事業所となる。（農林漁業やサービス業の一部などは任意適用・任意加入ができる）

●保険料（費用負担）（健保法第161条）

給料に対する保険料は被保険者と事業主が原則として折半（2分の1ずつ）。協会けんぽの保険料率は都道府県ごとに異なり、愛知県は10.01%（令和5年度）となっており、毎年度決定される。その他児童手当拠出金は事業主が負担

●標準報酬月額（健保法第40条）

保険料は被保険者の給与額をベースにした報酬月額により58,000円から139万円までの50等級の標準報酬月額に分けられ、保険料の計算だけでなく、傷病手当金や出産手当金といった保険給付を計算する際の計算基礎となる

●給付の対象となる保険事故（健保法第1条）

被保険者とその被扶養家族の業務外の病気・ケガ・死亡と出産

●被保険者の種類（健保法第3条ほか）

①通常の被保険者

1週の所定労働時間および所定労働日数が常時雇業者の4分の3以上

ただし、一定規模以上の事業所に勤務するパートタイマーに対して適用が拡大されている

（P.21「パートタイマーに対する適用拡大」参照）

②任意継続被保険者

継続して2か月以上被保険者であった人が希望すれば退職後も2年間だけ加入できる。この場合の保険料は本人が事業主負担分も含め全額を負担する

③日雇特例被保険者

臨時に雇用される人・季節的業務に雇用される人などが加入する

●被保険者から除外される人

適用事業所に使用されても被保険者になれない人を適用除外といい、国民健康保険など他の医療保険に加入することになる

①日々雇入れられる人

②2か月以内の期間を定めて雇用される人

③季節的業務（4か月以内）に使用される人

④臨時的事業の事業所（6か月以内）に使用される人

●被扶養家族の範囲（健保法第3条）

被保険者の3親等内の親族で、主に被保険者に生計を維持されている人。（一部同一世帯要件が必要）生計維持の認定基準は原則として年収130万円未満（60歳以上または障害者の場合は180万円未満）で被保険者の年収の2分の1未満であること

高齢者医療制度

65歳以上75歳未満の人は、前期高齢者としてこれまでの医療保険制度に加入し、75歳以上の人及び65歳以上で寝たきり等一定の障害があると認定を受けた方は都道府県ごとに設置される広域連合が運営する後期高齢者医療制度に加入します。

75歳以上の人、医療の給付を受けるごとに窓口で1割（現役並所得者は3割、一定以上所得がある場合は2割）を負担します。

また、70歳以上75歳未満の人は2割を負担。（現役並所得者は3割）平成26年4月以前に70歳になった人は1割を負担（同上）します。

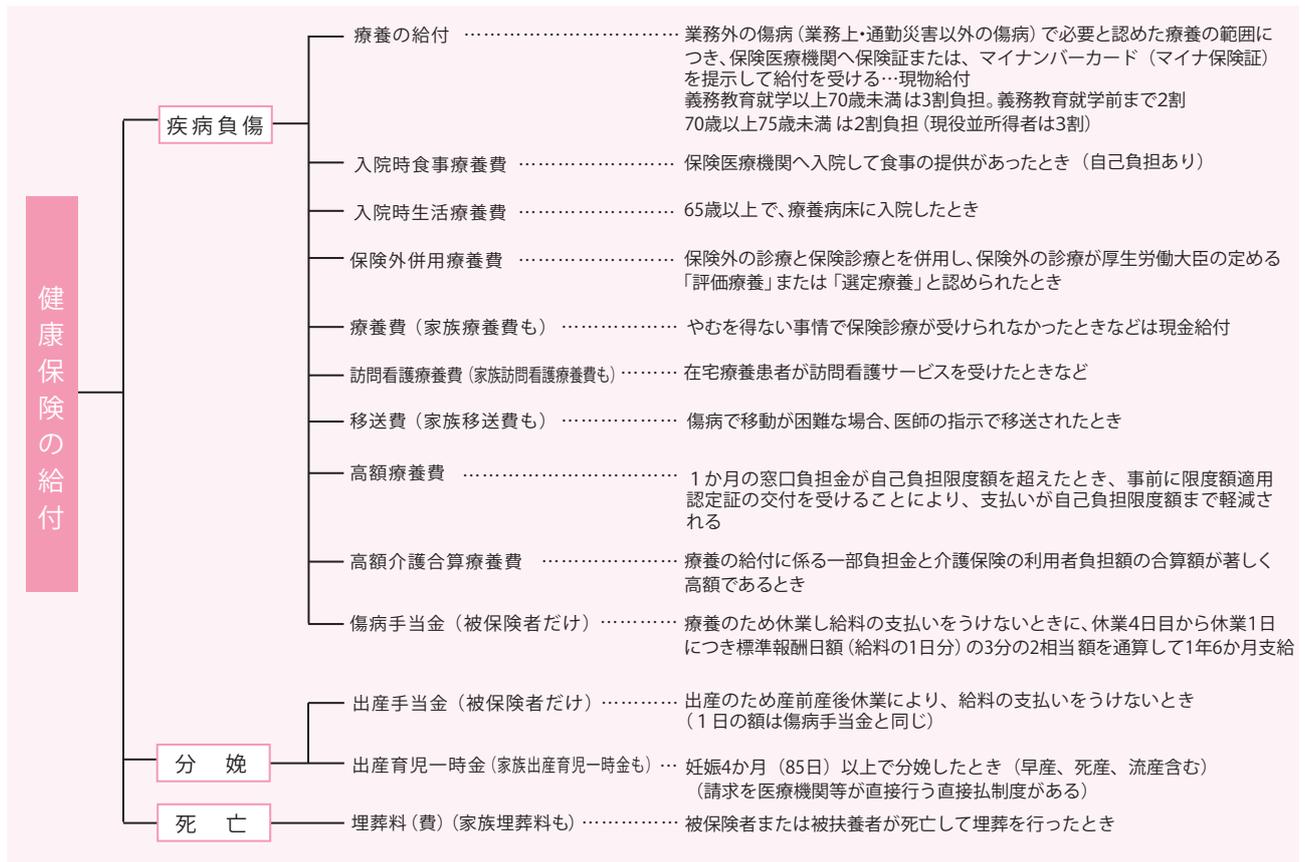
公的医療保険制度の種類と加入対象者

名称・種類	加入者（被保険者）	運営主体	
健康保険	組合管掌健康保険	主に大手企業の従業員とその被扶養者で、後期高齢者医療制度に該当しない人	単独または複数の企業で作った健康保険組合
	全国健康保険協会管掌健康保険	主に中小以下の企業の従業員とその被扶養者で、後期高齢者医療制度に該当しない人	全国健康保険協会（協会けんぽ）
	船員保険	船舶の船員とその被扶養者で、後期高齢者医療制度に該当しない人	
	共済組合	国家公務員・地方公務員・一部の独立行政法人職員・私立学校教職員とそれらの被扶養者で、後期高齢者医療制度に該当しない人	各共済組合
国民健康保険	国民健康保険	65歳未満の自営業者の人など（上記の健康保険に加入している人以外の市区町村住民）	都道府県などの地方自治体や、同種の業種または事務所に従事する者を組合員とする国民健康保険組合（医師国保等）など
	退職者医療制度 ※平成27年度以降は退職被保険者全員が65歳到達等で前期高齢者（一般被保険者）となるまで市町村において制度を存続させます。	会社などを退職して国民健康保険の被保険者となった65歳未満の人で、厚生年金保険・共済組合の加入期間が20年以上ある人または40歳以降の年金加入期間が10年以上の人（＝退職年金受給権者）と、その扶養家族	市区町村などの地方自治体
	前期高齢者医療制度	65～74歳の人で、上記の健康保険に加入している人以外の市区町村住民	市区町村などの地方自治体
後期高齢者医療制度	75歳以上の人、または65～74歳の人で、一定の障害の状態にあることにつき後期高齢者医療広域連合の認定を受けた人	75歳以上の人（または65～74歳で一定の障害の状態にある人）を被保険者とする、独立した医療制度。運営は各都道府県に設置されている「後期高齢者医療広域連合」が実施	

※退職後の健康保険…協会けんぽ等の任意継続、国民健康保険、家族の健康保険（被扶養者）

健康保険の給付

この表は全国健康保険協会が扱う健康保険の給付内容の概略です。請求手続きは本人・家族や遺族が行います。給付の対象となる家族は健康保険の被扶養家族です。



介護保険

介護保険の概要

介護保険制度は、加齢などにより介護を要する状態になっても、できる限り自立した日常生活を送ることができるように、必要な介護サービス・介護予防サービスを総合的かつ一体的に提供する仕組みです。

また、介護サービス・介護予防サービスのほか、介護予防・日常生活支援総合事業（介護予防・生活支援サービス事業、一般介護予防事業）では、介護予防や生活支援を目的とした訪問サービスや通所サービスを提供しています。

●被保険者

- 第1号被保険者…65歳以上の方
- 第2号被保険者…40歳～64歳の医療保険加入者

●保険料

- 第1号被保険者…所得などに応じて定められた保険料を運営主体である市町村に納付します。
- 第2号被保険者…加入している医療保険の保険料に合わせて介護保険分の保険料を納付します。

●介護サービス・介護予防サービスを利用できる方

- 第1号被保険者…要介護・要支援認定において、(病気やけがなどの原因にかかわらず)介護や支援が必要と認定された方

第2号被保険者…要介護・要支援認定において、脳血管疾患など加齢に伴う16種類の病気により、介護や支援が必要と認定された方

●介護予防・生活支援サービス事業を利用できる方

- 要支援1・2と認定された方または第1号被保険者のうち、基本チェックリストにより事業の対象者と判定された方

●一般介護予防事業を利用できる方

- すべての第1号被保険者

●要介護・要支援認定

介護認定審査会において、認定調査の結果と主治医意見書をもとに、介護や支援の必要とする度合いを審査・判定します。判定結果は、要介護1～5、要支援1・2、非該当の段階があります。

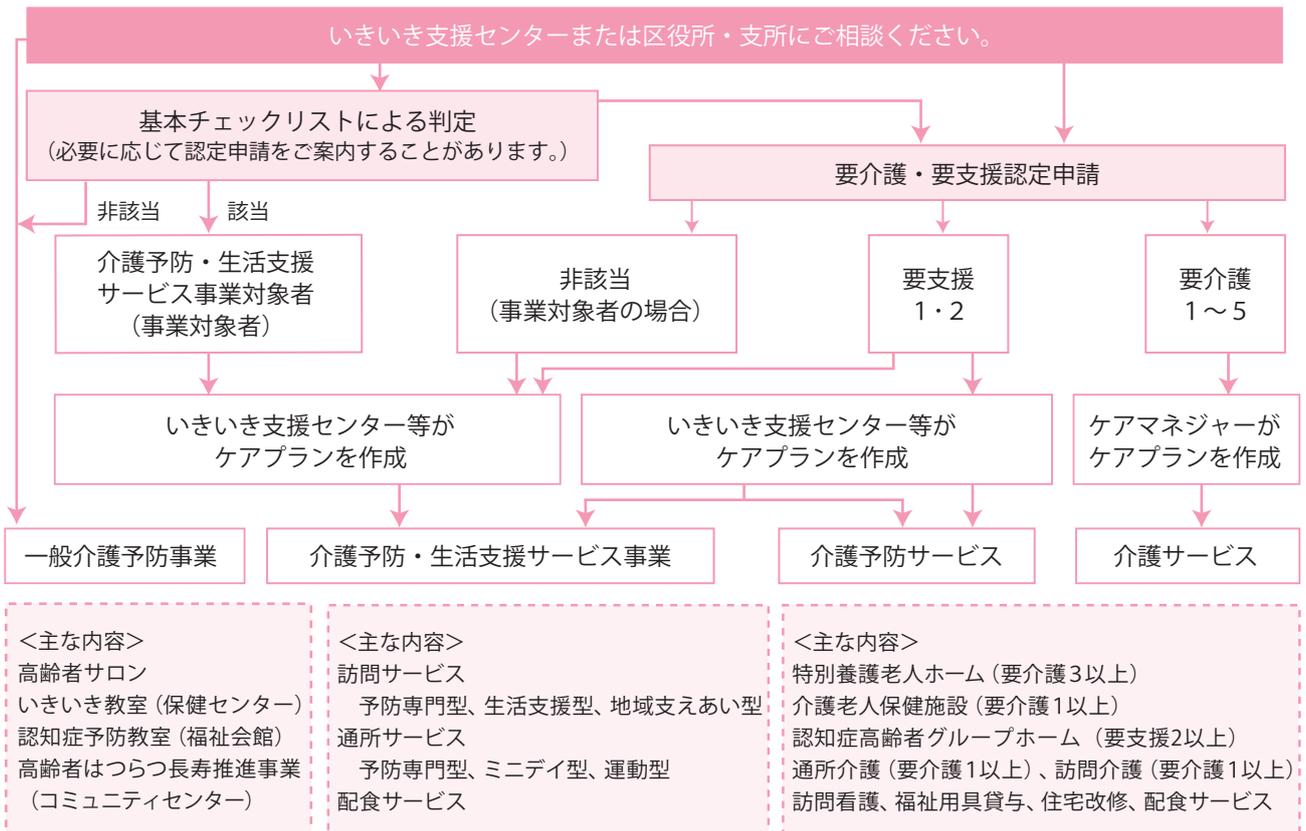
●基本チェックリストによる判定

窓口において、日常生活や心身の状態に関する25項目の質問等により、心身の機能が低下していないか確認します。

●費用負担

介護サービス・介護予防サービスおよび介護予防・生活支援サービス事業を利用したときは、かかった費用の1割（一定以上の所得のある65歳以上の方は、2割または3割）が自己負担となります。

利用手続きの流れ



国民年金、厚生年金保険

年金制度とは

障害、老齢、死亡に際し、その当事者および遺族の生活保障のため、毎年一定額の金銭を支給する制度です。

その種類には、国が社会保障として行う公的年金、企業が行う企業年金、個人が自由意思で契約する個人年金等があります。

公的年金の種類

●国民年金

日本国内に住所を有する20歳から60歳までのすべての人が加入するもので、加入期間に応じて「基礎年金」を受けることができる。「第1号被保険者」「第2号被保険者」「第3号被保険者」に分かれる

●厚生年金

厚生年金保険に加入している人は、厚生年金保険制度を通じて、国民年金に加入する「第2号被保険者」に分類され「基礎年金」に加え「厚生年金」を受けることができる

私的年金（企業年金・個人年金）

私的年金は、公的年金の上乗せの給付を保障する制度です。私的年金は大きく分けると確定給付型と確定拠出型の2種類があります。確定給付型とは、加入した期間などに基づいてあらかじめ給付額が定められている制度です。一方、確定拠出型とは、拠出した掛金額とその運用収益との合計額を基に給付額を決定する年金制度です。

①確定給付企業年金制度（DB）

②確定拠出年金制度（DC）

③厚生年金基金制度

④国民年金基金制度

このうち、確定拠出年金制度は、拠出された掛金が加入者ごとに区分され、その掛金と自らの指図による運用の運用益との合計額を基に、給付額が決定される年金制度です。確定給付型の企業年金を行うことが難しい中小企業の従業員や自営業者などのニーズに応え、離職・転職にも対応しやすくなることから、年々その規模を拡大しています。企業型確定拠出年金とiDeCo（個人型確定拠出年金）の2種類があります。

iDeCo掛金の上限

第1号被保険者	第3号被保険者	第2号被保険者	
自営業者等	専業主婦等	企業年金等※1に加入されていない方	企業年金等※1に加入されている方や 公務員・私学共済加入者の方
掛金の拠出限度額 月額6.8万円 (国民年金基金との合算)	掛金の拠出限度額 月額2.3万円	掛金の拠出限度額 月額2.3万円 ※4	掛金の拠出限度額 月額2.0万円 ※2 または 月額1.2万円 ※3

年金制度の体系



※1 企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、厚生年金基金。

※2 企業型確定拠出年金規約で個人型同時加入を認められている企業型確定拠出年金に加入されている方のうち、※3に該当されない方。

(ただし、企業型確定拠出年金規約でマッチング拠出を規定している場合、個人型確定拠出年金への加入はできません。)

※3 企業型確定拠出年金を除く企業年金等に加入されている方、及び公務員・私学共済加入者の方。(2024年12月以降月額2.0万円に変更)

※4 企業年金を実施していない中小企業が、個人型確定拠出年金に加入する従業員の掛金との合計が拠出金額の範囲内(月額2.3万円)であれば、事業主が掛金を上乗せ拠出することができる「中小事業主掛金納付制度」が創設されています。

老齢になったときの年金

20歳から60歳になるまでの40年間の全期間保険料を納めた場合、65歳から満額の老齢基礎年金が支給されます。厚生年金の被保険者期間があつて、老齢基礎年金を受けるために必要な受給資格期間を満たして65歳になったときには、老齢基礎年金に上乗せして老齢厚生年金が支給されます。

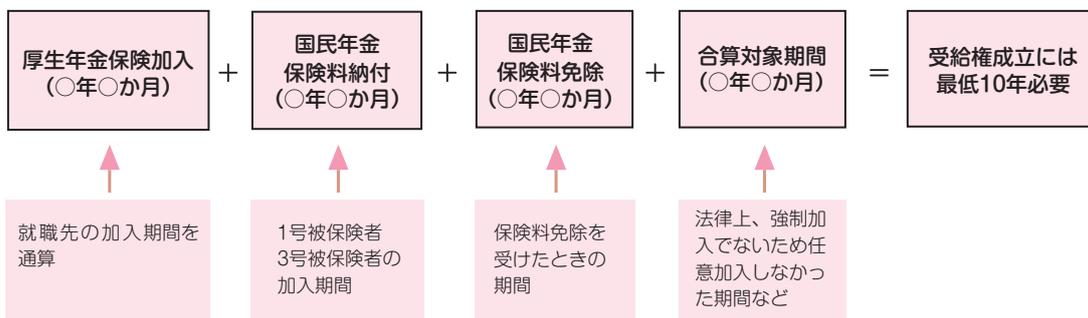
加入した公的年金制度がいくつかにわたっている場合でも、その期間は通算されます。

国民年金の老齢給付（老齢基礎年金）

公的年金加入期間が通算して10年以上あれば老齢基礎年金の受給権を得ることになります。

保険料の未納や加入期間の不足で受給権が成立しないと年金の給付は行われません。

保険料免除制度もあり、法定免除のほか、全額免除の月は2分の1、4分の3免除の月は8分の5、半額免除の月は8分の6、4分の1免除の月は8分の7に相当する月数が計算の基礎とされます。



- ※国民年金保険料未納付期間は算入されません（国民年金の任意加入被保険者の未納期間は合算対象期間となります）。
- ※学生・50歳未満の方は、本人申請により国民年金保険料の納付が猶予され、10年以内に追納すれば納付扱いになる制度があります（追納しない限り、猶予された期間は、受給資格期間には算入されますが、年金額には反映されません）。
- ※平成21年3月までの申請免除期間については、全額免除、半額免除、4分の1、4分の3免除はそれぞれ3分の1、3分の2、6分の5、2分の1に相当する月数が計算の基礎とされます。
- ※国民年金には、保険料をまとめて前払いすると割引になる前納制度があります。1か月、6か月、1年の各前納に加え、割引額がより大きくなる2年前納があります。
- ※出産予定日または出産日が属する月の前月から4か月間（産前産後期間）の国民年金保険料が免除されます（多胎妊娠の場合は3か月前から6か月間）。

国民年金の給付

下表は国民年金の給付内容の概要です。

国民年金の給付	老 齢	老 齢 基 礎 年 金	20歳から60歳までの40年間（480か月）加入して65歳から受給する年金額は816,000円（令和6年度） 保険料を納めなかった月分は年金額が減額される 受給資格期間を満たしていないと年金を受ける権利が発生しない 保険料免除の制度がある
	障 害	障 害 基 礎 年 金	傷病のために障害が残ったとき障害等級1級～2級まで 受給するには一定の要件に該当する程度の保険料の滞納がないことが条件
	死 亡	遺 族 基 礎 年 金	国民年金の被保険者や年金受給者などが死亡して一定の要件（18歳到達年度の末日まで（障害のある子は20歳未満）の子がいることなど）に該当したとき 受給するには一定の要件に該当する程度の保険料の滞納がないことが条件
	そ の 他	寡 婦 年 金	老齢基礎年金を受けられる夫がそれを受けないままに死亡したとき 一定の要件に妻が該当したとき
		死 亡 一 時 金	第1号被保険者が死亡して遺族基礎年金が受けられない遺族がいるとき （一定の要件あり）
		脱 退 一 時 金	外国人が一定の期間加入して年金を受けないで帰国したとき

厚生年金保険の概要

厚生年金保険は、労働者の老齢・障害・死亡について保険給付を行い、労働者とその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としているため、所得保障保険とも呼ばれています。厚生年金保険は、健康保険と同時に加入します。

●適用事業所（厚年法第6条）

健康保険とほぼ同じ

●制度の全体

- ①適用事業所に雇用され、条件を満たした者は強制加入となるが、保険料納付状況により受給の内容は個人毎に異なる
- ②厚生年金保険の被保険者であると同時に、国民年金の加入者となる（2号被保険者）
- ③企業によっては上乘せの年金がある（19ページ参照）

●保険料（厚年法第82条）

給料等に対する保険料は被保険者と事業主が折半（2分の1ずつ）する

●標準報酬月額（厚年法第20条）

決め方は健康保険と同じ。ただし、標準報酬月額は8.8万円から65万円までの32等級となっている

●被保険者の種類（厚年法第9条・10条）

- ①通常の被保険者
70歳になるまで…パートタイマーも一定の要件に該当すれば被保険者となる（1週の所定労働時間と1か月の所定労働日数が一般社員の4分の3以上）
- ②任意単独被保険者
未適用事業所の70歳未満の労働者が事業主の同意を得て、単独で加入する（事業主の同意と厚生労働大臣の認可が必要）
- ③高齢任意加入被保険者
70歳以上の労働者で老齢給付の受給資格がないときには、申し出により、その期間を満たすまで加入できる。原則保険料は全額本人負担（事業主の同意があれば労使折半）

●パートタイマーに対する適用拡大

厚生年金被保険者50人超の企業（特定適用事業所）については、以下の基準を満たした場合適用対象となる（令和6年10月より）

- ①週所定労働時間20時間以上
- ②月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）
- ③雇用期間見込み2ヵ月超
- ④学生でないこと

●特別支給の老齢厚生年金

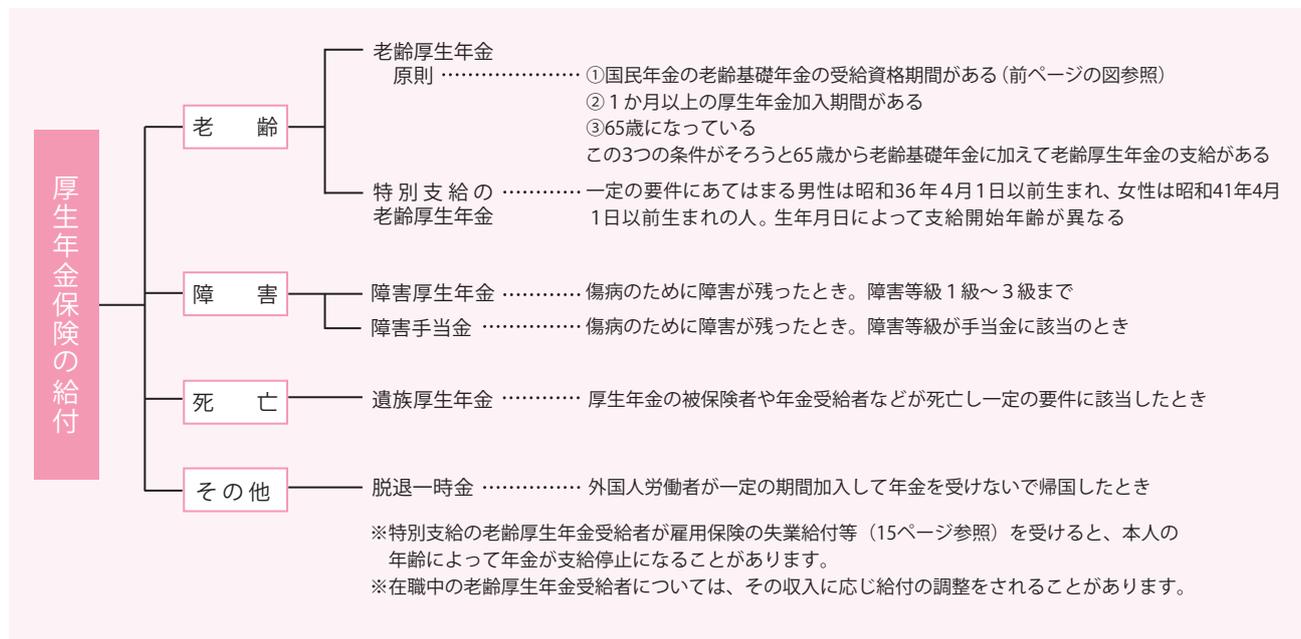
特別支給の老齢厚生年金の報酬比例部分は支給開始年齢が徐々に繰り下げられ、男性は2025年度、女性は2030年度にはなくなる

●支給調整

在職中に老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金含む）を受給する場合、報酬額により年金が一部または全額停止となる場合がある

厚生年金保険の給付

下表は厚生年金保険の給付の概要です。



離婚時の年金分割

年金分割制度は、離婚等をしたときに厚生年金の保険料納付記録を当事者間で分割することができる制度で、合意分割制度と第3号分割制度があります。

●二つの年金分割制度

①合意分割制度

平成19年4月1日以降に成立した離婚については、婚姻期間中の厚生年金の保険料納付記録（夫婦の合計）を当事者間の合意や裁判手続きにより分割することができる（図1参照）

②第3号分割制度

平成20年4月1日以降の婚姻期間中の第3号被保険者期間については、離婚をした場合に当事者一方（第3号被保険者）からの請求により、第2号被保険者の厚生年金の額を自動的に2分の1に分割することができる

平成20年4月1日より前の第3号被保険者期間については、当事者間の合意または裁判手続きにより、按分割合を定めた場合に分割できる（図2参照）

※どちらの制度も分割の請求は離婚が成立した日の翌日から2年以内が期限

年金個人情報の確認

加入履歴等を確認するには、自分で年金事務所や年金相談センターに出向いたり、電話相談窓口へ問い合わせることができますが、ほかにも下記のような確認の方法があります。

●年金加入記録等の確認

①「ねんきん定期便」

年金加入記録や年金見込額といった年金個人情報の定期的な通知を行う（誕生日に送付）

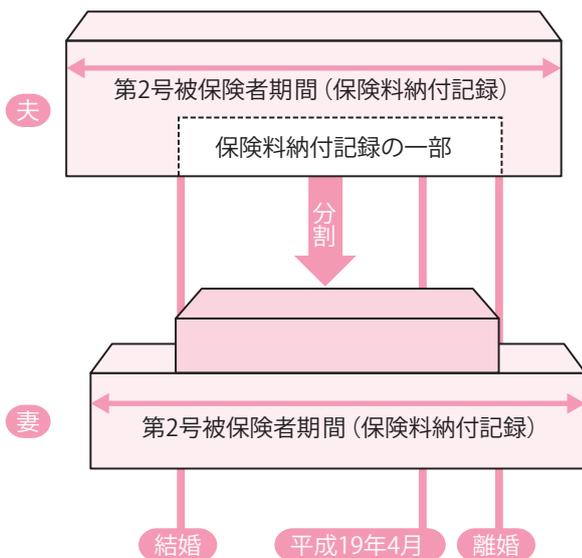
※電子版もある

②「ねんきんネット」による確認

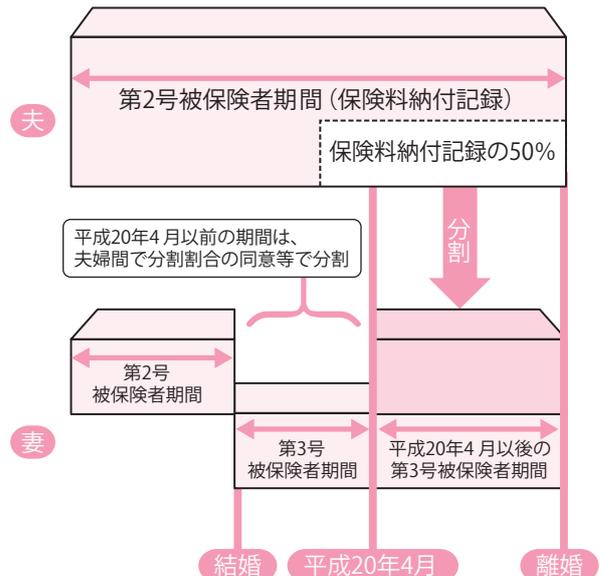
・年金加入記録照会サービスにより、24時間いつでも年金記録を確認できる

・年金見込額試算サービスでは、自身の人生設計に合わせた働き方等の条件に基づいて年金額の試算ができる

（図1）夫・妻ともに（第2号被保険者）であった場合



（図2）妻（夫）が扶養家族（第3号被保険者）であった場合



男女雇用機会均等、ハラスメント対策

ワーク・ライフ・バランス

人口の減少、少子高齢化が進み、労働力不足も予測される中、働く意欲や能力のあるすべての人にとって、働きやすく、働きがいを持てるような環境整備が必要です。

働く人が子育てや介護、自己啓発、地域活動などと仕事を自分が望むバランスで実現できるように「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を図る取り組みを強化していくことが大切です。

男女雇用機会均等法

働く人が性差別や間接差別を受けることなく、かつ働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できるよう雇用環境整備のための具体的内容を規定しています。

●男女双方に対する差別の禁止（均等法第5条、6条）
募集・採用・配置（業務の配分および権限の付与を含む）・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・雇い止め）についての差別の禁止

結婚していることを理由とした職種の変更や定年の定めについての差別の禁止

「コース等で区分した雇用管理を行うにあたって事業主が留意すべき事項に関する指針」により、法に直ちに抵触する事例、制度のより適切かつ円滑な運用をするために留意すべき事例、労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事例が規定されている

●間接差別の禁止（均等法第7条）
表面的には中立的な慣行や基準でも実質的に性差別につながるものを間接差別として禁止

「間接差別となり得る3つの措置」

- ①募集・採用にあたり、一定の身長、体重または体力を要件とするもの
- ②すべての労働者の募集・採用・昇進や職種の変更にあたり、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もの
- ③昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とするもの

●婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（均等法第9条）

- ・婚姻、妊娠、出産、産前産後休業の取得等を理由とする解雇に加え、その他不利益取扱い（退職勧奨、パートへの変更、人事考課の不利益な評価など）の禁止
- ・妊娠中や産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠、出産、産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り無効

女性活躍推進法

「働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会」の実現を目的として、事業主に一般行動計画の策定・届出・情報公表を義務付けています。常時雇用する労働者が101人以上の企業が対象です。

301人以上の企業に対しては「男女の賃金差異」の公表も義務づけられています。

ハラスメントのない快適な職場づくり

ハラスメントによるトラブルは年々増加の一途をたどっており、職場のパワーハラスメントの対策として「パワハラ防止法」が整備されました。併せて、均等法、育児法の改正によりセクハラ・マタハラへの対応強化も図られています。

●パワハラとは…

- ①身体的な攻撃、暴行・傷害
- ②精神的な攻撃、脅迫・名誉毀損・侮辱・暴言
- ③人間関係からの切り離し、仲間はずれ、無視
- ④過大な要求、業務上明らかに不要なことなどの要求
- ⑤過少要求、仕事を与えない
- ⑥個の侵害、私的なことへの過度の立ち入り

●セクハラとは…

- ①対価型
相手の望まない性的言動を行ったり、相手の反応によって、不利益をこうむらせる行為
- ②環境型
相手の望まない性的言動を行うことで就業環境を害し、働きにくさや苦痛を感じさせる行為

●マタハラとは…

- ①妊娠・出産・育児に関する制度等の利用への妨害・嫌がらせ
- ②妊娠・出産したことに対する嫌がらせ

ハラスメント対策

ハラスメントによる精神障害の労災認定件数ならびに都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は増加傾向にあります。

事業主にはハラスメントを防止する為の措置義務が課されています。

令和4年4月1日より「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されました。

- ①パワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ②相談・苦情に適切に対応するための体制づくり
 - ③被害を受けた労働者へのケアや再発防止
 - ④そのほか合わせて講ずべき措置（プライバシー保護等）
- また、カスタマーハラスメントに関して、以下の取り組みを行うことが望ましいとされています。

- ・相談体制の整備
- ・被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

育児休業制度

育児・介護休業法（略称）の目的

この法律の目的は、育児または介護を行う労働者の雇用の継続及び再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活との両立に寄与することで、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することにあります。

育児休業制度の概要

●対象者（育児・介護休業法第2条、5条、16条）

1歳未満の子を養育する労働者が対象となる。

（子が1歳6か月に達する日までに労働契約の期間が満了することが明らかでない期間雇用者も対象）ただし、以下の者は除く

- ・日々雇われる者
- ・労使協定で指定した者（勤続1年未満の者、1年以内の退職予定者、1週間で2日以下勤務の者）

●育児休業の期間（育児・介護休業法第5条ほか）

子が1歳に達する日までの間で本人の希望する期間（父母ともに育児休業を取得する場合には1歳2か月まで）。ただし、保育所に入所できない場合等、さらに休業が必要と認められるときは最長2歳に達する日まで子一人につき原則として2回

●解雇の制限・不利益取扱いの禁止

（育児・介護休業法第10条）

育児休業の申し出や休業を理由に解雇できない。また不利益な取扱いをすることも禁止されている

●産後パパ育休（出生時育児休業）

（育児・介護休業法第9条の2～5）

産後休業をしていない労働者は子の出生後8週間以内の期間で通算4週間まで取得できる
子一人につき2回まで育児休業とは別に取得可能

●子育て中の短時間勤務制度（育児・介護休業法第23条）

3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できるようにしなければならない。

短時間勤務制度…原則1日6時間

ただし、労使協定で指定した者（勤続1年未満等）は除かれる

●所定外労働の制限（残業の免除）

（育児・介護休業法第16条の8）

3歳までの子を養育する労働者が請求したときは、所定外労働をさせることはできない。ただし、労使協定で指定した者（勤続1年未満等）は除かれる

事業主が講ずべき措置

●育児休業等の周知・雇用環境の整備

（育児・介護休業法第21条22条）

●幼児期の子を育てる労働者への配慮

（育児・介護休業法第24条）

育児休業・勤務時間の短縮などに準じた措置を講ずるよう努めること

●労働者の配置についての配慮義務（育児・介護休業法第26条）

就業場所の変更を伴う配置の変更により、労働者が育児が困難となる場合、その状況に配慮しなければならない

●子の看護休暇制度（育児・介護休業法第16条の2・3）

小学校就学の始期に達するまでの子一人に対して、年に5日、2人以上であれば年10日を限度として取得できる。予防接種や健康診断の付き添いという事由でも取得できる時間単位での取得可能。ただし、労使協定で指定した者（勤続6か月未満等）は除かれる

●時間外労働・深夜労働の制限

（育児・介護休業法第17条、19条）

小学校就学の始期に達する子を養育する労働者が請求したときは、1か月24時間、1年150時間を超過して時間外労働をさせたり、深夜時間帯（午後10時～午前5時まで）に労働させることはできない

育児休業と社会保障制度

育児休業中の社会保障制度として次の給付金制度や免除措置があります。

●育児休業給付金（雇用保険）（雇保法第61条の7）

一定の要件を満たした雇用保険被保険者に育児休業開始前の賃金の最大67%の額が休業中原則として2か月ごとの申請によって支給される（給付金+賃金額が80%に達するまでは支給される）

●健康保険料・厚生年金保険料の免除措置（健保・厚年）

（健保法第159条・厚年法第81条の2）

産前産後休業・育児休業中は健康保険・厚生年金保険の保険料が本人負担分も事業主負担分も申請によって免除される（子が満3歳に達する日まで）

育児休業の取得率

女性の育児休業取得率は80.2%（令和4年度）です。男性の取得率は17.13%（令和4年度）でまだ低いのが現状です（厚生労働省「雇用均等基本調査」）。そのため国等では、男性が積極的に育児休業を取得できるよう「イクメンプロジェクト」を推進しています。

従業員1000人超の企業は育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務づけられました。

介護休業制度、次世代育成支援

介護休業制度の概要

- 対象者**（育児・介護休業法第2条、11条、12条）
要介護状態（ケガ・病気や身体・精神上の障害で2週間以上の期間、常時介護を必要とする状態）にある一定の範囲の家族を介護する労働者が対象となる。（申出時点において取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでない期間雇用者も対象）ただし、以下の者は除く
・日々雇われる者
・労使協定で指定した者（勤続1年未満・93日以内の退職予定者・1週間の所定労働日数が2日以下の者）
- 介護の対象となる家族の範囲**（育児・介護休業法第2条）
配偶者（事実婚を含む）・父母・子・配偶者の父母
祖父母・兄弟姉妹・孫
- 介護休業の期間**（育児・介護休業法第15条）
対象家族1人につき通算93日まで3回を上限として分割して取得可能
- 解雇の制限・不利益取扱いの禁止**（育児・介護休業法第16条）
事業主は労働者からの介護休業の申し出や休業を理由に解雇できない。また不利益な取扱いをすることも禁止
- 所定労働時間の短縮等の措置**（育児・介護休業法第23条）
介護休業とは別に利用開始から連続する3年以上の間で2回以上の利用が可能
①勤務時間の短縮
②フレックスタイム制度
③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
④介護サービスの費用の助成など
- 時間外労働、深夜労働の制限**（育児・介護休業法第17条、18条、19条、20条）
要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求したときは事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせたり、深夜時間帯（午後10時～午前5時まで）に労働させたりすることはできない
- 転勤についての配慮義務**（育児・介護休業法第26条）
労働者が転勤により介護が困難となる場合、その介護の状況に配慮しなければならない
- 介護休暇制度**（育児・介護休業法第16条の5、16条の6）
要介護状態の対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより1人に対して年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できる。時間単位での取得も可能。ただし、労使協定で指定した者（勤続6か月未満等）は除かれる

- 介護のための所定外労働の制限**（育児・介護休業法第16条の9）
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ときは事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をさせることはできない。ただし、労使協定で指定した者（勤続1年未満等）は除かれる

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

妊娠・出産・育児または介護休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の流れを変え、子どもを安心して生み育てられる環境整備のため、基本理念を定め、国・地方自治体・企業・国民について、その責任を明らかにし、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するための雇用環境整備等を取組とする法律です。常時雇用する労働者が101人以上の企業においては、労働者の仕事と子育ての両立を支援するための「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県の労働局に届け出なければなりません。

また、行動計画の公表や労働者への周知についても実施しなければなりません。なお、常時雇用する労働者が100人以下の企業は、行動計画の策定、届出、公表および従業員への周知については努力義務となっています。

一般事業主行動計画の策定・実施までの流れ

自社の現状・従業員のニーズを把握しましょう

行動計画を策定、公表するとともに、内容を従業員に周知しましょう
（①計画期間の設定、②目標の設定、③目標達成のための対策の設定）

行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出ましょう

行動計画を実施しましょう

〈問い合わせ先〉

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課 TEL：052-857-0312
・一般事業主行動計画の策定・届出等について：
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
・両立支援のひろば：<https://ryouritsu.mhlw.go.jp>

パートタイム労働

パートタイム労働者・有期雇用労働者とは

パートタイム労働者とは、「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の所定労働時間に比べて短い労働者」をいいます。また、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を締結している労働者」をいいます。

「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼称は異なっても、パートタイム労働者、有期雇用労働者（以下「パートタイム労働者等」という。）となります。

パートタイム労働者等の現状

わが国の全雇用者（役員を除く）のうちパートタイマーはおよそ26%にあたり、企業にとって重要な役割を果たしています。

	全雇用者 (万人)	うちパート・ アルバイトの数 (万人)	パート・アルバイト の占める割合 (%)
男性	3,029	373	12.3
女性	2,721	1,145	42.1
合計	5,750	1,518	26.4

〔労働力調査（詳細集計）〕（総務省統計局 2023年7月～9月期）

パートタイム労働者等の労務管理

パートタイム労働者等も正社員と同様に労働基準法をはじめとする労働法が適用されます。

●労働条件の明示

パートタイム労働者等を雇用するときは、労働条件とともに文書の交付等により、昇給、退職手当、賞与の有無、相談窓口について明示しなければならない。また、パートタイム労働者等からの相談に対応するための体制整備が義務化されている

2024年4月からは、就業場所・業務の変更の範囲および有期契約労働者に対する更新上限の有無と内容、無期転換に関する事項の明示がルール化されている

●就業規則の整備

パートタイム労働者等に適用される就業規則を作成・変更したときには、パートタイム労働者等の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めなければならない

●労働時間

パートタイム労働者については、通常の所定労働時間を超えて、また、所定の労働日以外の日に労働させないように努めなければならない。

例外的に労働させることがある場合には、雇い入れの際にその旨を明示しなければならない

●年次有給休暇（労基法第39条）

労働日数に比例した年次有給休暇日数となる

A. 所定労働日数が週5日以上または年間217日以上または週所定労働時間が30時間以上の場合

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

B. 所定労働時間が30時間未満かつ週所定労働日数が4日以下または年間所定労働日数が216日以下の場合

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
		05年	15年	25年	35年	45年	55年	65年以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

●苦情処理・紛争解決援助

パートタイム労働者等からの苦情の申出等について紛争解決の仕組みを整備する

- ・事業所内で自主的解決
- ・都道府県労働局長による助言、指導又は勧告による援助
- ・均衡待遇調停会議による調停

パートタイム・有期雇用労働法

同一企業内における正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けることができるよう施行されています。

派遣労働者についても以下の整備が必要です。

●不合理な待遇差の禁止

正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止（同一労働同一賃金ガイドラインを参照）

●労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」等について事業主に説明を求めることができる

事業主は説明する義務が生じる

説明を求めた労働者に対する不利益取扱いの禁止

●行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続きの整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行う。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となる

同一労働同一賃金とは

働き方改革の一環で、「パートタイム・有期雇用労働法・労働者派遣法」により同一労働同一賃金の考え方がクローズアップされています。

事業主に対し以下を求めています。

- ①雇用形態または就業形態に関わらない公正な処遇を確保する
- ②不合理と認められる待遇の相違及び差別的な取り扱いの取り消し

同一企業内における、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間での不合理な待遇差を設けることが禁止されています。また、非正規社員は事業主に待遇に関する説明を求めることができます。

また、裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が法律で整備されています。

●均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）

- ①職務内容（業務の内容＋責任の程度）
 - ②職務内容・配置の変更範囲
 - ③その他の事情
- を考慮して不合理な待遇差を禁止する。

●均等待遇（差別的取り扱いの禁止）

- ①職務内容（業務の内容＋責任の程度）
 - ②職務内容・配置の変更範囲
- が同じ場合は差別的な取扱いを禁止する

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	◎	◎	○+労使協定
均等待遇規定	○	○	○+労使協定
ガイドライン（指針）	○	○	○

○：規定あり ◎：明確化

同一労働同一賃金ガイドライン

このガイドラインは、正社員と非正規社員との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであるか、いかなる待遇差が不合理なものでないか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

●基本給

①能力または経験、②業績または成果、③勤続年数に応じて支給する場合は、①、②、③に応じた部分について同一であれば同一の支給をしなければならない。また、一定の相違がある場合は、その相違に応じた支給をしなければならない

●役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給する者については、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には同一の支給をしなければならない
役職の内容に一定の相違がある場合はその相違に応じた額の支給をしなければならない

●通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない

●賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない

●退職手当・家族手当・住宅手当等

退職手当、家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる

●時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率で支給をしなければならない

●昇給

昇給は労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものであるため、同一または違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない

●福利厚生・教育訓練

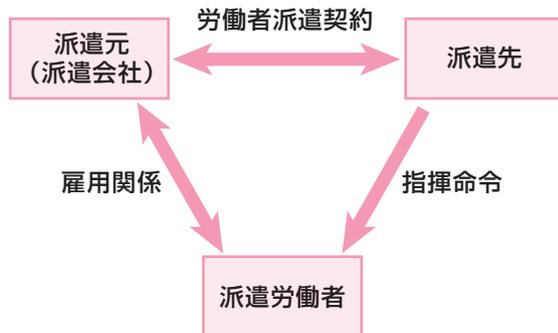
福利厚生施設の利用や慶弔休暇、有給休暇等について同一の利用、付与を行わなければならない。また、教育訓練についても同一または違いに応じて実施しなければならない

待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることとなります。

派遣労働

労働者派遣の概要

「派遣労働」という雇用形態では、労働者は派遣元事業主との雇用関係のもとで、派遣先事業主の指揮命令によって就労します。(下図)



労働者派遣法

●派遣期間

- ・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て派遣できる期間は、原則3年が限度
なお、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意見を聴く必要がある
- ・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・グループ）に対して派遣できる期間は、3年が限度
ただし、次の業務は派遣期間に制限がない
 - ①派遣元と無期雇用契約を結んでいる場合
 - ②60歳以上の場合
 - ③日数限定業務に従事する場合
 - ④終期が明確な有期プロジェクト業務に従事する場合
 - ⑤産前・産後休業、育児・介護休業者の代替業務に従事する場合

●派遣禁止業務

港湾運送業務・建設業務・警備業務・人事労務管理のうち団体交渉の業務など・弁護士・社会保険労務士・税理士・行政書士・司法書士など独立性のある業務・医療関係業務（医療関係業務は例外あり）

●労働契約申込みみなし制度

- 派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる
- ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
 - ・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
 - ・期間制限（事業所単位・個人単位）に違反して労働者派遣を受け入れた場合
 - ・いわゆる偽装請負の場合

※ただし、派遣先が違法派遣であることを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかった場合は適用されません。

●雇用安定措置の実施

派遣元事業主は、派遣就業見込みが3年であり、継続就業を希望する有期雇用派遣労働者について、以下のいずれかを実施することが義務付けられている。（就業見込みが1年以上3年未満の場合は、①～④のいずれかの措置を講じる努力義務、派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の場合は、②～④のいずれかの措置を講じる努力義務）

- ①派遣先への直接雇用の依頼
 - ②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
 - ③派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用
 - ④その他の安定した雇用の継続を図るための措置
- ※①を講じた場合に、直接雇用されなかったときは、②～④までのいずれかを講ずるものとする

●キャリアアップ措置の実施

- すべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために、派遣元から以下の措置を受けられる（派遣元の義務）
- ・段階的かつ体系的な教育訓練
 - ・キャリア・コンサルティング（希望する場合）

●均衡待遇の推進

- 派遣労働者が求めた場合、派遣元から、以下の点について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に考慮した内容の説明を受けることができる（派遣元の義務）
- ①賃金の決定（派遣先均等・均衡方式の場合）
 - ②教育訓練の実施
 - ③福利厚生の実施

●派遣労働者の同一労働同一賃金

- 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間で「仕事と同じなら同じ待遇」「仕事が違うなら違いに応じた合理的な待遇差」を実現するために、派遣元は以下のいずれかの措置をとらなければならない。
- ①労使協定方式
派遣元と必要事項を定めた労使協定を締結し、派遣労働者と同じエリアで同種の業務に従事する一般労働者の平均的な待遇と同等以上になる待遇を定める。なお、労使協定が適切に定められていない、運用されていない場合は「派遣先均等・均衡待遇方式」が適用される。
 - ②派遣先均等・均衡待遇方式
派遣先から比較対象となる労働者の待遇について情報提供を受け、それをもとに待遇を決定する。

高齢者雇用

高齢者等雇用安定法（略称）の概要

わが国の少子高齢化は急速に進んでおり、生産年齢人口は今後大幅な減少が見込まれます。そのような状況の中で、高齢者が意欲と能力に応じて、年齢にかかわらず働き続けることができる環境の整備を目的として、高齢者雇用安定法が定められています。

● **定年**（高齢者等雇用安定法第8条）

定年は、一定の年齢に達した時、雇用契約が解除される制度。原則として事業主が定年制の定めをする場合には60歳を下回ることができない

● **65歳までの雇用確保措置**（高齢者等雇用安定法第9条）

定年（65歳未満のものに限る）の定めをしている企業は、次のいずれかの措置を講じなければならない

①定年の引き上げ

現行の定年を、65歳まで引き上げる

②継続雇用制度の導入

65歳まで原則希望者全員を対象とする制度を導入する。改正高齢者雇用安定法が施行されるまでに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業所以外は、希望者全員の再雇用が必要

③定年の定め廃止

定年制を廃止する

● **70歳までの就業機会の確保（努力義務）**

①70歳までの定年引き上げ

②定年制の廃止

③70歳までの継続雇用制度の導入

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歳まで継続的に下記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、出資する団体が行う社会貢献事業

国による施策

事業主に対する助成金（一部）

・ **特定求職者雇用開発助成金**

雇入れ日に満65歳以上の離職者を、ハローワーク等の紹介により1年以上継続して雇用する労働者として雇入れる事業主

・ **高齢労働者処遇改善促進助成金**

60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善に取り組む事業主

・ **65歳超雇用推進助成金**

65歳以上への定年引き上げ等や雇用管理制度の整備等、高齢の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主

本人に対する給付

・ **高齢雇用継続給付金**

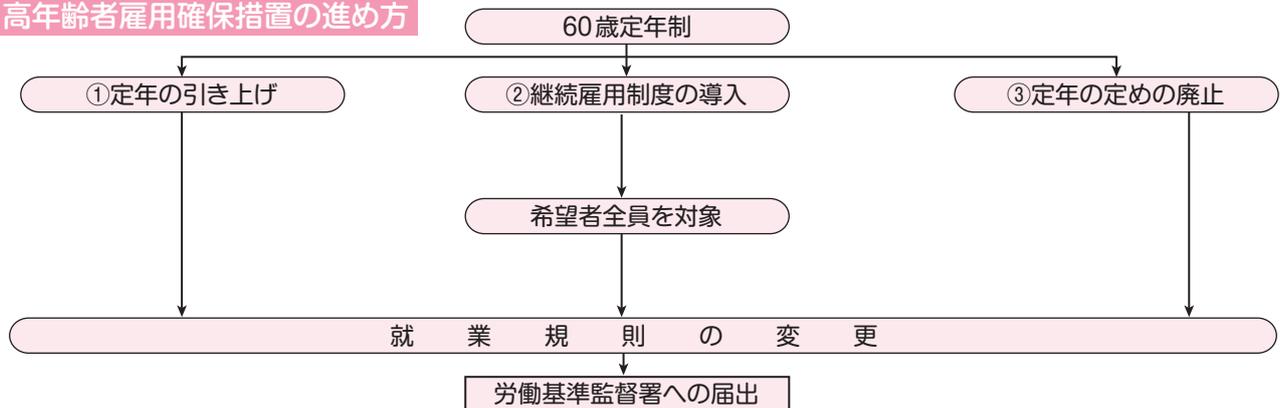
60歳以上65歳未満の被保険者が、原則として60歳時点に比べて賃金が75%未満に低下した場合

シルバー人材センターによる支援

（高齢者等雇用安定法第46条他）

原則として市（区）町村単位に置かれており、国や地方公共団体の高齢者対策を支える重要な組織として地域の家庭や企業・公共団体から業務を受注し、高齢者に仕事を提供しています。

高齢者雇用確保措置の進め方



母子父子寡婦雇用

母子父子寡婦福祉法（略称）の概要

母子家庭等及び寡婦の生活の安定と向上、福祉の増進を目的とした法律です。雇用に関しては、母子家庭の母等の自立や家庭生活及び職業生活の安定への努力義務と国及び地方公共団体の雇用促進に向けての役割が掲げられています。主な内容は以下のとおりです。

●雇用の促進（母子父子寡婦福祉法第 29 条）

- ①国及び地方公共団体は、就職を希望する母子家庭の母等及び児童の雇用の促進を図るため、事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、職業訓練の実施、就職のあっせん、公共的施設における雇入れの促進等必要な措置を講ずるように努めるものとする。
- ②公共職業安定所は、母子家庭の母等の雇用の促進を図るため、求人に関する情報の収集及び提供、母子家庭の母等を雇用する事業主に対する援助その他必要な措置を講ずるように努めるものとする。

●自治体が講ずべき措置（母子父子寡婦福祉法第 30 条）

就職を希望する母子家庭の母等及び児童の雇用の促進を図るため、母子・父子福祉団体と緊密な連携を図りつつ、次に掲げる業務を総合的かつ一体的に行うことができる。

- ①母子家庭の母等及び児童に対し、就職に関する相談に応じること。
- ②母子家庭の母等及び児童に対し、職業能力の向上のために必要な措置を講ずること。
- ③母子家庭の母等及び児童並びに事業主に対し、雇用情報の提供その他母子家庭の母等及び児童の就職に関し必要な支援を行うこと。

これらの規定に基づいて、都道府県、政令指定都市、中核市は母子家庭等就業・自立支援センター事業を実施しています。この事業では、以下のような活動を実施しています。（事業内容が自治体によって異なります。また、未実施の自治体もあります。）

就業支援事業

母子家庭の母、父子家庭の父及び寡婦の就業相談に応じ、家庭の状況、職業能力の適性、職業訓練の必要性、就業への意欲形成、求人等の情報提供、事業を経営する上での問題等に対する相談など。また、地域の企業に対し、母子家庭の母等に対する理解と協力を求める活動を行うとともに、求人開拓を行うなどの活動の実施。

就業支援講習会

母子家庭の母等の状況やニーズに応じて、就職準備、離転職に関するセミナーや、パソコン講習・在宅就業ガイダンスなど、就業に結びつく可能性の高い技能、資格を習得するための講習会等の開催。

就業情報提供事業

母子家庭の母等の希望する雇用条件等を登録し、希望に応じた求人情報提供を登録された母子家庭の母等に適宜提供するとともに、インターネット等を活用した情報提供などを行う。

●母子家庭等自立支援給付金（母子父子寡婦福祉法第 31 条）

ひとり親家庭の母または父の就業を支援するための給付金として、次のようなものがあります。いずれも一定の要件があります。

※自立支援給付金の申請はお住まいの区の区役所民生子ども課（支所管内の方は支所区民福祉課）になります。申請を希望される方は、必ず修学先や受講講座を決める前にご相談ください。

①自立支援教育訓練給付金

就職・転職・スキルアップのために、「資格が取りたい」「技能を身につけたい」というひとり親家庭の母または父が雇用保険の教育訓練制度の対象講座（受講開始前に区役所・支所で指定を受けることが必要）を受講すると、受講料の一部が助成されます。（雇用保険の教育訓練給付制度による給付金を受給する場合は、その給付額を差し引いた額を支給）

②高等職業訓練促進給付金（修了支援給付金を含む）

ひとり親家庭の母または父が、就職・転職のために対象資格を、専門学校などの養成機関で6か月以上のカリキュラムで取る場合、その間の生活の負担を軽くするために、世帯の課税状況に応じ、毎月一定額を補助するものです。また、修了後、一時金を支給します。

【対象資格】

1. 看護師・准看護師、2. 介護福祉士、3. 保育士、
4. 理学療法士、5. 作業療法士、6. 保健師、7. 助産師、
8. 理容師、9. 美容師、10. 栄養士、11. 調理師、
12. 製菓衛生師、13. その他の国家資格で、特に対象者の経済的自立に必要と認められるもの

※令和3年度から令和5年度まで実施していた対象期間・資格の拡充措置（デジタル分野等の民間資格（6か月以上修学を要するもの）は令和6年度から恒久化されました。

【支給期間及び支給額】

・高等職業訓練促進給付金…修学する全期間（上限4年）

A：市民税非課税世帯 月額 100,000 円

B：市民税課税世帯 月額 70,500 円

修学期間の最後の12か月は月額40,000円ずつ増額されます。

・修了支援給付金…修了後、一時金を支給（1回のみ）

A：市民税非課税世帯 50,000 円

B：市民税課税世帯 25,000 円

障害者雇用

障害者雇用促進法（略称）の概要

障害者の勤労意欲は近年急速に高まっており、障害者が職業を通じ、誇りを持って自立した生活を送ることができるよう障害者雇用促進法において雇用機会の確保等の雇用対策を進めています。

差別的取扱いを禁止し、障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定め、苦情処理・紛争解決援助についても整備するよう規定されています。また、この法律では一層の効果を上げるために、一定の規模以上・範囲の事業者には障害者雇用の法的義務を課す障害者雇用率制度を設けて雇用の機会確保をはかっています。

●雇用率の設定

次の事業は一定の割合で障害者を雇用しなければならない（法定雇用率令和6年）、以後段階的に引き上げ予定

- ①国・地方公共団体・特殊法人……………100分の2.8
 - ②都道府県の教育委員会……………100分の2.7
 - ③一般事業主（子会社との通算あり）……………100分の2.5
- ・短時間労働者も障害者雇用率・制度の対象となる
- ・障害者とは、身体障害者、知的障害者、精神障害者の方を指す
- ・令和6年度より週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体・知的障害者・精神障害者も対象となる

障害者雇用納付金制度

法定雇用率の達成状況により、以下のように各事業主の経済的負担のアンバランスを調整しています。

【常用労働者数100人を超える事業】

- ①障害者雇用調整金の支給
法定雇用率を超えて達成した事業主には調整金を支給する（1人1か月当たり27,000円）
- ②障害者雇用納付金の徴収
法定雇用率を達成しない事業主からは納付金を徴収する（1人1か月当たり50,000円）

【常用労働者数100人以下の中小企業】

- ③報奨金の支給…各月の雇用障害者数の年度間合計が一定数を超えて雇用している障害者の人数に21,000円を乗じて得た額の報奨金を支給する
- 在宅就業障害者に対する支援…自宅等において就業する障害者に仕事を発注する事業主については特例調整金・特例報奨金の支給を行う
- 雇用率未達成事業主の公表
厚生労働大臣は雇用率未達成の事業主がその報告に応じないときにはその内容を公表することができる
- 特例給付金・各種助成金の支給

在宅勤務、家内労働

在宅勤務（テレワーク）とは

在宅勤務（テレワーク）とは、ICT（情報通信技術）を活用した時間や場所にとらわれない働き方です。

自宅はもちろんのこと、施設に依存しないモバイルワークをはじめ、施設利用型としてのサテライトオフィスやテレワークセンターでの就労も可能であり、次世代のワークスタイルとして期待されています。

在宅勤務の場合も、事業主との間に労働契約を結んでいれば、労働基準法、労働契約法、労働者災害補償保険法等の労働関係法令が適用されます。

- ①労働条件の明示：就業の場所として労働者の自宅など、事業所以外の場所を明示すること
- ②労働時間：在宅勤務者の労働時間を算定することが可能であれば、通常の労働時間制を適用する。変形労働時間制やフレックスタイム制、裁量労働制、みなし労働時間制も適用できる
- ③安全衛生：必要な健康診断を実施するとともに、在宅勤務を行う労働者を雇い入れたときは、必要な安全衛生教育を行うこと
- ④労働災害：在宅勤務中に業務が原因で生じた災害は労働災害の対象となる

在宅ワークのガイドライン

在宅ワークの注文者は契約を締結する際のルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を守るとともに、在宅ワーカーとよく協議した上で契約の内容を決めることが望まれます。

家内労働とは

「家内労働」は、工場や業者から内職の委託を受けて自宅で作業する働き方です。労働基準法の適用がなく、労働時間・休憩・休日も不規則になり委託者（内職を出す業者）からの工賃も不安定になるおそれがあります。

家内労働法は家内労働者を保護するための法律です。

●家内労働手帳

委託者は仕事を出すときには家内労働者に対して家内労働手帳を交付し、委託のつど業務内容・工賃の単価・支払期日などを記入しなければならない

●工賃の支払いと最低工賃

工賃の支払いは製品納入から1か月以内に、通貨で全額を支払わなければならない。法で決められた最低工賃より安い工賃ではいけない

●就業時間と打切り予告

同じ地域で同じ業務に従事する人達の労働時間を大幅に上回る委託をしないよう努める。また継続的に6か月を超えて依頼している仕事を打ち切るときはその事を予告するように努める

3 各種支援制度

生活資金・住宅資金一覧表

勤労者のための融資制度には、名古屋市をはじめ、愛知県や国の機関が設けるものなど、さまざまなものがあります。次の表では、生活資金、住宅資金別に、勤労者が利用できる各種の制度を一覧にしました。

詳しくは、該当ページをご覧ください。(融資利率は、金利情勢によって変わることがあります。)

生活資金

資金の用途	利用できる方	利用できる融資制度	掲載ページ
営業車両を除くマイカー購入資金、教育資金、医療・介護・育児関連資金、冠婚葬祭費用など	会員組合員の方 ※会員組合員とは、東海労働金庫に出資加入している労働組合等に所属されている組合員の方です。	【会員組合員の方】 会員限定ローン パートナー	34
	生協組合員の方 ※生協組合員とは、東海労働金庫に出資加入し、かつ、東海労働金庫と「ろうきん融資取扱いに関する確認書」を締結されている生協の組合員（同一生計親族の方を含む）、こくみん共済 coop<全労済>愛知・岐阜・三重推進本部、三重県労働者住宅生活共同組合の組合員（組合員ご本人のみ）の方をいいます。	【生協組合員の方】 東海ろうきん コープローン	
	一般勤労者の方 ※一般勤労者の方とは、愛知・岐阜・三重県内に在住もしくは在勤の方（自営業者の方は除く）をいいます。	【一般勤労者の方】 ろうきんローン エール	
	(公財)名古屋市中小企業共済会の福利厚生制度に登録している方	【(公財)名古屋市中小企業共済会の福利厚生制度に登録している方】 中小企業勤労者向け提携融資	
教育資金	大学、短大、高校等に入学・在学される子どもを持つ保護者	日本政策金融公庫 教育一般貸付(国の教育ローン)	34
事業開始資金、事業継続資金、住宅資金、生活資金、医療介護資金、修学資金など	①20歳未満の児童を扶養している配偶者のない女子又はその扶養している児童 ②20歳未満の父母のいない児童 ③20歳未満の児童を扶養している配偶者のない男子又はその扶養している児童 ④子が20歳以上になった母子家庭の母又はその扶養している子 ⑤40歳以上の配偶者のない女子(婚姻歴有)又はその扶養している子(現に扶養する子のない方には所得制限有) ⑥子が20歳以上になった父子家庭の父又はその扶養している子 ⑦40歳以上の配偶者のない男子(婚姻歴有)又はその扶養している子(現に扶養する子のない方には所得制限有)	母子父子寡婦福祉資金 ①～⑤ 名古屋市寡夫福祉資金 ⑥⑦	35
			36
総合支援資金、福祉資金、教育支援資金など	①低所得世帯 ②障害者世帯 ③高齢者世帯	生活福祉資金	37
離職者を支援するための公的給付金等を受けるまでの当面の生活費	住居のない離職者であって離職者を支援するための公的給付制度または公的貸付制度の申請を受理されている方	臨時特例つなぎ資金	37

住宅資金

利用できる方	融資の内容	利用できる融資制度	掲載ページ
東海労働金庫の会員組合員、東海労働金庫に出資加入し、かつ、東海労働金庫と「ろうきん融資取扱いに関する確認書」を締結されている生協の組合員（同一生計親族の方を含む）、こくみん共済 coop<全労済>愛知・岐阜・三重推進本部、三重県労働者住宅生活共同組合の組合員（組合員ご本人のみ）または愛知・岐阜・三重県内に在住もしくは在勤の方（自営業者の方は除く）	住宅の新築・増改築、家屋購入、土地購入資金の貸付	東海労働金庫 住宅ローン 無担保住宅ローン ほか	34
(公財)名古屋市中小企業共済会の福利厚生制度に登録している方	①住宅の新築・増改築、家屋購入、土地購入資金の貸付あつせん ②金融機関から借り入れた、住宅資金に対する利子補給	①東海労働金庫 住宅ローン ②(公財)名古屋市中小企業共済会 住宅資金(利子補給)	38

勤労者融資

東海労働金庫の融資制度

東海労働金庫は、労働組合、消費生活協同組合、その他労働者の団体が協同して組織する、勤労者のための福祉金融機関で、勤労者に対して、生活資金、住宅資金等の融資を行っています。

●融資の申込みができる方

東海労働金庫の会員組合員、東海労働金庫に出資加入し、かつ、東海労働金庫と「ろうきん融資取扱いに関する確認書」を締結されている生協の組合員（同一生計親族の方を含む）または愛知・岐阜・三重県内に在住もしくは在勤の方（自営業の方を除く）で下記条件を全て満たす方

①お申込み時年齢が満 18 歳以上、最終返済時年齢が満 76 歳未満の方 ②安定・継続した年収（前年税込年収）が 150 万円以上ある方 ③（一社）日本労働者信用基金協会の保証が受けられる方

※会員組合員とは、東海労働金庫に出資加入している労働組合等に所属されている組合員の方です。

※審査の結果によっては、ご利用いただけない場合もございますので、予めご了承ください。

用途	商品	融資額	金利	返済期間	返済方法	保証
住宅関連費用	住宅ローン	有担保：1 億円以内 無担保：2,000 万円以内	東海労働金庫ホームページまたは東海労働金庫へお問い合わせください	有担保：40 年以内 無担保：25 年以内	毎月返済またはボーナス併用返済（元利均等返済）	保証人は原則不要。ただし、（一社）日本労働者信用基金協会の保証が必要。（保証料は東海労働金庫が負担） 注）
自動車関連費用	【会員組合員の方】 会員限定ローン パートナー	2,000 万円以内		変動金利 20 年以内		
教育関連費用	【生協組合員の方】	2,000 万円以内		変動金利 20 年以内 （据置期間含む）		
医療・介護・育児 関連費用	東海ろうきん コープローン 【一般勤労者の方】	2,000 万円以内 （育児・介護休業中の 生活費は 200 万円以内）		変動金利 20 年以内 （据置期間含む）		
冠婚葬祭費用	ろうきんローン エール	2,000 万円以内		変動金利 20 年以内		

注）有担保住宅ローンは、担保物件が共有名義またはご本人以外の名義の場合は所有者の方全員に物上保証人となっていただきます。

この他にも各種ローンをご用意しておりますので、詳しくは東海労働金庫へお問い合わせください。

●お問い合わせ先 東海ろうきんお客さまセンター 0120-226616

平日 9:00 ~ 17:00（土・日・祝日及び金庫休業日を除く） <https://tokai.rokin.or.jp/>

東海労働金庫本店・名古屋市内の融資取扱支店またはローンセンター

店名	フリーダイヤル	住所	店名	フリーダイヤル	住所
本店営業部	0120-690124	中区新栄一丁目 7-12	金山支店	0120-690173	中区正木三丁目 13-13
本店新栄ローンセンター	0120-690577		金山ローンセンター	0120-690669	
名古屋駅前支店	0120-690168	中村区名駅三丁目 24-2	名古屋みどり支店	0120-690331	緑区鹿山二丁目 1-3
名古屋南支店	0120-692236	南区南陽通六丁目 1-11	みどりローンセンター	0120-690655	
名古屋北支店	0120-690128	千種区香流橋二丁目 3-41	名古屋東支店	0120-690127	昭和区菊園町六丁目 17

■ 日本政策金融公庫教育一般貸付（国の教育ローン）

高校、大学等の入学時・在学中にかかる費用を対象とした公的な融資制度です。	
ご融資額	お子さま 1 人あたり 350 万円以内
ご返済期間	18 年以内
お使いみち	入学金、授業料、教科書代、アパート・マンションの敷金・家賃など
ご返済方法	毎月元利均等返済（ボーナス時増額返済も可能）
保証	（公財）教育資金融資保証基金（連帯保証人による保証も可能）

※金利についてはホームページからご確認ください。

詳しくは、日本政策金融公庫 HP（「国の教育ローン」で検索）または教育ローンコールセンター（0570-008656（ナビダイヤル）または（03）5321-8656）までお問い合わせください。



福祉向けの貸付制度

母子福祉資金・父子福祉資金・寡婦福祉資金・名古屋市寡夫福祉資金

●貸付の申請ができる方（すべての資金において、原則申請時には連帯保証人が必要です。）

- 母子福祉資金…… (1) 20歳未満の児童を扶養している配偶者のない女子又はその扶養している児童
(2) 20歳未満の父母のない児童
(未成年が借受人となる場合は、法定代理人（親権者・後見人）の同意が必要です)
- 父子福祉資金…… 20歳未満の児童を扶養している配偶者のない男子又はその扶養している児童
(未成年が借受人となる場合は、法定代理人（親権者・後見人）の同意が必要です)
- 寡婦福祉資金…… (1) 子が20歳以上になった、母子家庭の母又はその扶養している子
(2) 40歳以上の配偶者のない女子（婚姻歴有）又はその扶養している子
(現に扶養する子のない方には所得制限有)
- 名古屋市寡夫福祉資金… (1) 子が20歳以上になった、父子家庭の父又はその扶養している子
(2) 40歳以上の配偶者のない男子（婚姻歴有）又はその扶養している子
(現に扶養する子のない方には所得制限有)

貸付金の種類（資金種別ごとに貸付基準があります。また事前相談が必要です。）

— 令和6年4月1日現在 —

資金の種類	貸付対象		資金の内容	貸付限度額 (円以内)	据置期間	償還期間 (以内)
	母子・父子	寡婦・寡夫				
事業開始資金	母・父	本人	市内で事業を始めるために必要な設備、材料、商品等の購入資金（※複数のひとり親家庭の父母が共同して事業を始める場合の限度額）	3,470,000 ※ 5,220,000 自己資金 1/3 以上必要 個人経営のみ / 法人経営対象外	1年	7年
事業継続資金	母・父	本人	現在市内で経営中の事業を継続するために必要な材料等の購入資金又は事業の拡張資金	1,740,000 自己資金 1/3 以上必要 個人経営のみ / 法人経営対象外	6か月	7年
技能習得資金 (貸付期間 5年以内)	母・父	本人	就職、事業開始するために必要な知識、技能を習得する際又は高等学校に就学する際に必要な授業料、実習費等の資金	月額 68,000 (特別・運転免許 460,000) ※ 1 (特別・一括 816,000) ※ 2	技能習得期間 満了後 1年	20年
※ 3 就職支度資金	母・父 又は 児童	本人 (子は対象外)	就職するために必要な被服、身の回り品及び通勤用自動車購入資金	105,000 (特別・自動車購入 340,000)	1年	6年
※ 4 住宅資金	母・父	本人	現在住んでいる住宅を増改築及び補修するために必要な資金	1,500,000 (特別 2,000,000) 自己資金 2 割以上必要	6か月	6年 (特別 7年)
転宅資金	母・父	本人	住居の移転に伴う敷金などの一時金や運送費にあてるための資金	260,000	6か月	3年
結婚資金 (借受人 母・父)	児童	子	扶養している児童・子の婚姻に必要な資金	320,000	6か月	5年
生活資金 (P36の脚注 参照)	母・父	本人 (④⑤は対象外)	①技能習得中②医療介護期間中③離職から1年以内の失業期間中④ひとり親家庭となって7年未満の期間中（※養育費取得のための裁判等に必要費用を含む）⑤家計が急変した者（児童扶養手当受給相当まで収入が減少した者）の生活資金	①月額 141,000 ②③④月額 108,000 生計中心者でない場合 月額 74,000 ※養育費取得④の12月 相当額 ⑤児童扶養手当に準拠した額	6か月	①20年 ②5年 ③5年 ④8年 ⑤10年
※ 5 医療介護資金 (借受人 母・父)	母・父 又は 児童	本人 (子は対象外)	医療又は介護を受けるために必要な資金で健康保険・介護保険の自己負担分その他必要経費にあてるための資金	医療 340,000 (特別 480,000) 介護 500,000	医療介護期間 満了後 6か月	5年
修学資金	児童	子	高等学校、大学、大学院又は専修学校に就学中の学費等に必要資金	別表 (P36 参照)	卒業後 6か月	20年 (専修(一般) 5年)
就学支度資金	児童	子	小学校、中学校、高等学校、大学、大学院、専修学校及び各種学校等へ入学する際に必要な入学資金	別表 (P36 参照)	卒業後 6か月	20年 (専修(一般)、 各種学校 5年)
※ 6 修業資金 (貸付期間 5年以内)	児童	子	就職、事業開始するために必要な知識、技能を習得する際に必要な授業料、実習費等の資金	月額 68,000 (特別・高3運転免許 460,000)	修業期間 満了後 1年	20年

【別表】

(単位：円)

学校等種別		学年別	1年	2年	3年	4年	5年	
修学資金(月額)	高等学校 専修学校(高等課程)	国公立	自宅通学	27,000	27,000	27,000		
			自宅外通学	34,500	34,500	34,500		
		私立	自宅通学	45,000	45,000	45,000		
			自宅外通学	52,500	52,500	52,500		
	高等専門学校 ※豊田工業高等専門学校、 岐阜工業高等専門学校など (入学資格：中卒程度)	国公立	自宅通学	31,500	31,500	31,500	67,500	67,500
			自宅外通学	33,750	33,750	33,750	76,500	76,500
		私立	自宅通学	48,000	48,000	48,000	98,500	98,500
			自宅外通学	52,500	52,500	52,500	115,000	115,000
	専修学校 (専門課程) = 専門学校 ※専門課程：2年以上に限る ⇔1年課程は修業資金。就学 支度資金は1年課程でも可	国公立	自宅通学	67,500	67,500			
			自宅外通学	78,000	78,000			
		私立	自宅通学	89,000	89,000			
			自宅外通学	126,500	126,500			
	短期大学	国公立	自宅通学	67,500	67,500			
			自宅外通学	96,500	96,500			
私立		自宅通学	93,500	93,500				
		自宅外通学	131,000	131,000				
大学	国公立	自宅通学	71,000	71,000	71,000	71,000		
		自宅外通学	108,500	108,500	108,500	108,500		
	私立	自宅通学	108,500	108,500	108,500	108,500		
		自宅外通学	146,000	146,000	146,000	146,000		
大学院	修士課程	132,000	132,000					
	博士課程	183,000	183,000	183,000				
専修学校(一般課程) ※一部の被服科等の学校が該当			54,000	54,000				
就学支度資金(一括)	小学校						64,300	
	中学校						81,000	
	専修学校(一般課程)	自宅通学					150,000	
		自宅外通学					160,000	
	高等学校 専修学校(高等課程)	国公立	自宅通学	150,000	私立	自宅通学	410,000	
			自宅外通学	160,000		自宅外通学	420,000	
	高等専門学校 大学 短期大学 専修学校(専門課程) = 専門学校	国公立	自宅通学	410,000	私立	自宅通学	580,000	
			自宅外通学	420,000		自宅外通学	590,000	
	大学院(修士・博士課程)	国公立	380,000	私立	590,000			
	各種学校及び厚生労働 大臣が指定する養成施設 (高等学校卒業生)	自宅通学		272,000	/			
自宅外通学		282,000						
自宅通学		150,000						
自宅外通学		160,000						

(注)1 特別貸付の適用基準

- ※1 技能習得資金(運転免許) …就職先で自動車運転免許の取得が必要となる場合
- ※2 技能習得資金(一括) …専門学校等に入学する場合で、入学時や年度初めの必要経費が月額を超えると認められる場合
- ※3 就職支度資金 …就職に際し、通勤のために自動車購入が必要と認められる場合
- ※4 住宅資金 …災害等により特に必要と認められる場合又は老朽等による増改築を行う場合
- ※5 医療介護資金 …所得税非課税世帯の場合
- ※6 修業資金 …児童(高校3年在学時)が就職先で自動車運転免許の取得が必要となる場合

2 償 還

- (1) 償還方法 …月賦、半年賦、年賦のいずれかによる
- (2) 違約金(延滞金) …延滞した元利金額に対し、延滞期間に応じ年3%(平成27年4月1日から令和2年3月31日までは年5%、平成27年3月31日までは年10.75%)の割合で発生

3 生活資金

- (1) 生活資金④⑤の貸付対象は母子・父子のみ(寡婦・寡夫は対象外)
- (2) 生活資金は、必要と認められる場合、別途3か月分を一括交付することも可

●問い合わせ先 お住まいの区の区役所民生子ども課(支所管内にお住まいの方は支所区民福祉課)

所得が低い世帯、障害者世帯など、福祉向けの貸付制度

生活福祉資金

●貸付を受けられる方

- ①低所得世帯…生活が不安定であり、その収入が生活保護法にいう生活扶助額の1.7倍+住宅扶助基準額程度までの世帯
- ②障害者世帯…身体障害者手帳、愛護手帳（療育手帳）または精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた障害者（現に障害者総合支援法によるサービスを利用している等、これと同程度と認められる者も含む）のいる世帯
- ③高齢者世帯…日常生活上、療養または介護を必要とする、65歳以上の高齢者のいる世帯

資金貸付条件（令和4年4月1日現在）

資金種類	貸付限度額	貸付期間	貸付条件			
			据置期間	償還期間	貸付利率	連帯保証人
1 総合支援資金 失業者等、日常生活全般に困難を抱えている世帯に対し、就労による生活の立て直しのために継続的な相談支援（就労支援、家計指導等）と生活費及び一時的な資金を必要とし、貸付を行うことにより自立が見込まれる世帯に貸し付ける資金						
生活支援費 生活再建までの間に必要な生活費用	(二人以上) 月20万円以内 (単身) 月15万円以内	原則3ヶ月以内 (延長により最長12ヶ月まで)	最終貸付日から6か月以内			
住宅入居費 敷金、礼金等住宅の賃貸契約を結ぶために必要な費用 (住居確保給付金の対象者)	40万円以内	—	貸付の日(生活支援費と合わせて貸し付けている場合には、生活支援費の最終貸付日)から6か月以内	据置期間経過後10年以内	無利子	連帯保証人を立てる場合は無利子 連帯保証人がいない場合は据置期間経過後年1.5%
一時生活再建費 生活を再建するために一時的に必要かつ日常生活費で賄うことが困難である費用	60万円以内	—				原則必要 ただし、連帯保証人なしでも貸付可
2 福祉資金 低所得世帯、障害者世帯又は高齢者世帯に対し、次に掲げる経費として貸し付ける資金						
福祉費 日常生活を送る上で、又は自立生活に資するために必要であると見込まれる費用	以下は、貸付上限額の目安			以下は上限		
生業を営むために必要な経費	460万円			20年		
技能習得に必要な経費及びその期間中の生計を維持するために必要な経費	技能を習得する期間が 6か月程度 130万円 1年程度 220万円 2年程度 400万円 3年程度 580万円			8年		
住宅の増改築、補修等及び公営住宅の譲り受けに必要な経費	250万円			7年		
福祉用具等の購入に必要な経費	170万円			8年		
障害者用自動車の購入に必要な経費	250万円			8年		
中国残留邦人等にかかる国民年金保険料の追納に必要な経費	513.6万円			10年		
負傷又は疾病の療養にかかる必要な経費（健康保険の例による医療の自己負担額のほか、移送経費等、療育に付随して要する経費を含む）及びその療養期間中の生計を維持するために必要な経費	療養期間が1年を超えない時は170万円 1年を超え1年6か月以内であって、世帯の自立に必要なときは230万円	—	貸付日(分割による交付の場合)の最終貸付日から6か月以内	5年		連帯保証人を立てる場合は無利子 連帯保証人がいない場合は据置期間経過後年1.5%
介護サービス、障害者サービス等を受けるのに必要な経費（介護保険料を含む）及びその期間中の生計を維持するために必要な経費	介護サービスを受ける期間が1年を超えないときは170万円 1年を超え1年6か月以内であって、世帯の自立に必要なときは230万円			5年		
災害を受けたことにより臨時に必要な経費	150万円			7年		
冠婚葬祭に必要な経費	50万円			3年		
住居の移転等、給排水設備等の設置に必要な経費	50万円			3年		
就職、技能習得等の支度に必要な経費	50万円			3年		
その他日常生活上一時的に必要な経費	50万円			3年		
緊急小口資金 次の理由により緊急かつ一時的に生計の維持が困難となった場合に貸し付ける少額の費用 ・医療費又は介護経費の支払等臨時の生活費が必要とき ・給与等の盗難、紛失によって生活費が必要とき ・火災等被災によって生活費が必要とき ・その他、これらと同等のやむを得ない事由によるとき など	10万円以内	—	貸付日から2か月以内	据置期間経過後12か月以内	無利子	不要
3 教育支援資金 低所得世帯に対し、次に掲げる経費として貸し付ける資金						
教育支援費 低所得世帯に属する者が高等学校、大学または高等専門学校に就学するのに必要な経費	(高校) 月3.5万円以内 (高専) 月6.0万円以内 (短大) 月6.0万円以内 (大学) 月6.5万円以内	—	卒業後6か月以内	20年以内	無利子	(不要) *世帯内で連帯借受人が必要。また、申込内容により、連帯保証人を求める場合もあり
就学支度費 低所得世帯に属する者が高等学校、大学または高等専門学校、短大への入学に際し必要な経費	50万円以内					
4 臨時特例つなぎ資金 住居のない離職者の方で、離職者支援のための公的給付・貸付制度の申請を受理された生活困難者に対して、資金交付までの間の生活費として当面の生活費を貸し付ける制度	10万円以内			申請した公的資金が決定交付の後1か月以内(1年以内の月賦可)	無利子	不要

※総合支援資金及び緊急小口資金、臨時特例つなぎ資金の貸付にあたっては、原則として生活困窮者自立支援法に基づく支援（名古屋市仕事・暮らし自立サポートセンター）を受けるとともに、借入後の継続的な支援を受けることに同意していることが条件となります。

●問い合わせ先

社会福祉法人 名古屋市社会福祉協議会 052-911-3193（地域福祉推進部）、受付はお住まいの区の社会福祉協議会です。
<http://www.nagoya-shakyo.jp/>

(公財) 名古屋市中小企業共済会の制度

長時間労働や仕事優先となっている働き方を見直し、仕事と生活の調和を実現させるワーク・ライフ・バランスが求められている中、勤労者の福祉の向上を図るため、名古屋市では中小企業の従業員の方々のために、中小企業が自ら単独で整備することが困難な福利厚生制度や退職金共済制度を行っています。

(公財) 名古屋市中小企業共済会の福利厚生制度

(公財) 名古屋市中小企業共済会では、市内の中小企業で働く方々が楽しく安心して働ける職場づくりの手助けとして、福利厚生制度を実施しています。

◆加入対象：名古屋市内に事業所を有する中小企業の従業員、事業主や役員、家族従業員、パートタイマーの方も常時勤務する方であればどなたでも加入できます。

◆毎月の会費：1人800円の会費で慶弔給付まで含めた充実した福利厚生サービスが受けられます。

事業主負担分は、法人企業の場合は損金、個人企業の場合は必要経費として全額非課税扱いとなります。

◆福利厚生制度の内容

○映画館・遊園地・スポーツ施設・レジャー施設、日帰り温泉施設、観劇・コンサート・美術館、宿泊施設、お取り寄せグルメの購入等を会員料金で利用できます。

○お祝い金・お見舞金等、各種慶弔給付金を受け取ることができます。(次ページ参照)

○事業主・従業員の健康維持のための人間ドックやインフルエンザ予防接種等の補助、家庭常備薬のあっせん補助が受けられます。

○旅行・宿泊等の補助を受けることができます。

○共済会が主催するプラネタリウム観賞会など、さまざまなイベント等に参加できます。

○自己啓発のための各種講座の受講補助を受けることができます。

○永年勤続優良社員の表彰を行っています。

○加入された方の同居のご家族の方も、割引利用などのさまざまな特典を受けられます。

○東海労働金庫との提携融資制度により、中小企業サービスセンター等の会員金利で利用できます。

○住宅資金の融資(全ての金融機関対象)及び住宅資金以外の融資(東海労働金庫に限る)の利子補給を受けることができます。

住宅資金利子補給	住宅資金以外の利子補給
利子補給期間は10年以内	利子補給期間は2年以内
年末の融資残高の1% (100円未満切捨て) 1人年7,000円限度、1,000円未満不支給	年末の融資残高の1% (100円未満切捨て) 1人年5,000円限度、1,000円未満不支給

●慶弔給付金

(公財) 名古屋市中小企業共済会の福利厚生制度に登録されている方は、以下の慶弔給付金が受けられます。

種別	区分	給付金額(円)	種別	区分	給付金額(円)	
結婚祝金 (再婚の場合は半額)	会員登録5年以上	30,000	傷病見舞金	会員本人	10,000	
	同3年以上	20,000		弔慰金	会員本人	50,000
	同3年未満	10,000			配偶者・1親等血族	20,000
出産祝金	会員本人・会員の配偶者	15,000			1親等姻族	10,000
入学祝金	会員の子(義務教育)	5,000	死産	5,000		
卒業祝金	会員本人	10,000	退会せん別金	会員登録15年以上	50,000	
成人祝金	会員本人	5,000		同10年以上	25,000	
永年勤続報奨金 (会員登録3年以上) (事業主は除く)	勤続20年以上	20,000		同5年以上	10,000	
	同15年	10,000		同3年以上	5,000	
	同10年	5,000				

※上記の給付金額等については変更される場合があります。

(公財) 名古屋市中小企業共済会の退職金共済制度

上記の福利厚生制度とは別に、(公財) 名古屋市中小企業共済会では、市内中小企業のために、退職金共済制度を実施しています。事業主が毎月、従業員の掛金を払い込むと、これに名古屋市の補助金を加えて運用し、退職金として従業員に支給されます。

◆加入対象：名古屋市内に事業所を有する中小企業の従業員（パートタイマーの方も加入できます。）

[加入できない方] ・ 個人企業の事業主とその配偶者、生計をともにする親族の方

- ・ 法人企業の役員（使用人兼務役員を除く）
- ・ 他の特定退職金共済制度に加入している方（ただし、国の中小企業退職金共済制度（中退共）と重複加入は可能です。）
- ・ 年齢満15歳未満、満80歳以上の方

◆毎月の掛金額：1,000円から30,000円の範囲内で100円単位で設定できます。なお、掛金は全額事業主負担で、法人企業の場合は損金、個人企業の場合は必要経費として全額非課税扱いとなります。

◆基本給付額は、掛金の月額と掛金の納付月数に応じて、下表のように定められています。

納付月12か月以上で掛金額以上の退職金を受け取ることができます。

(単位：円)

掛金月額 納付月数	1,000円	5,000円	10,000円	20,000円	30,000円
12月(1年)	12,000	60,000	120,000	240,000	360,000
36月(3年)	36,040	180,200	360,400	720,800	1,081,200
60月(5年)	60,220	301,100	602,200	1,204,400	1,806,600
120月(10年)	123,630	618,150	1,236,300	2,472,600	3,708,900
180月(15年)	189,700	948,500	1,897,000	3,794,000	5,691,000
240月(20年)	257,470	1,287,350	2,574,700	5,149,400	7,724,100
300月(25年)	327,650	1,638,250	3,276,500	6,553,000	9,829,500
360月(30年)	400,320	2,001,600	4,003,200	8,006,400	12,009,600

※上記の給付額は金利動向等により将来変更することがあります。

●問い合わせ先

公益財団法人名古屋市中小企業共済会 〒464-0856 千種区吹上二丁目6-3 (名古屋市中小企業振興会館6階)
052-735-2131 <https://www.nagoya-kyosai.jp>

倒産・離職等による生活困難者に対する支援制度

求職者支援制度

ハローワークの求職者が、職業訓練を通じた再就職、転職、スキルアップを目指すための制度

制 度	支援内容	要 件
求職者支援訓練 ・基礎コース ・実践コース (受講料は無料、テキスト代等は自己負担)	認定を受けた民間訓練機関 職業訓練を行い、ハローワークと連携して、就職を支援 訓練期間は2～6カ月 具体的なコース内容は、次のホームページを参照 愛知労働局 ハロートレーニング(公的職業訓練)のご案内 https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_kunren.html	支援対象者(=特定求職者)： 以下の要件をすべて満たす方 ①ハローワークに求職の申込みをしていること ②雇用保険被保険者や雇用保険受給者でないこと ③労働の意思と能力があること ④職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
職業訓練受講給付金	職業訓練受講手当：月額10万円 通所手当：職業訓練施設までの通所経路に応じた所定の額(上限あり) 職業訓練受講手当(月10万円)の支給対象にならない方についても、本人収入が月12万円以下、世帯収入が月34万円以下の場合で他の支給要件を満たす方は通所手当を支給 寄宿手当：訓練受講のため、同居の配偶者等と別居して寄宿する場合：月額1万700円	特定求職者で求職者支援訓練や公共職業訓練を受講し、以下の要件をすべて満たす方 ①本人の収入が月8万円以下 ②世帯全体の収入が月30万円以下 ③世帯全体の金融資産が300万円以下 ④現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない ⑤すべての訓練実施日に出席している(やむを得ない理由がある場合でも支給単位期間ごとに8割以上の出席率がある) ⑥同世帯の中に同時にこの給付金を受給して訓練を受けている方がいない ⑦過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けたことがない
求職者支援資金融資 (労働金庫の融資制度を利用)	貸付上限額：同居配偶者等がいる方は月10万円 それ以外の方は月5万円	上記の「職業訓練受講給付金」を受給できる方で、給付金だけでは生活費が不足する場合で本融資を希望する方

●問い合わせ先 最寄りのハローワーク(45ページ参照)、あるいは愛知労働局職業安定部訓練課 052-688-5755

未払賃金立替払制度について

未払賃金立替払制度は、企業倒産に伴い賃金が支払われないまま退職した労働者に対し、「賃金の支払の確保等に関する法律」に基づいて、その未払賃金の一部を政府が事業主に代わって立替払する制度です。

独立行政法人労働者健康安全機構が本制度を実施し、立替払を行った時は、機構はその立替払金に相当する額について賃金請求権を代位取得し、事業主等に求償します。

1 要件

[1] 事業主の要件

①労災保険の適用事業の事業主、かつ、1年以上事業活動を行っていたこと
(法人・個人、労災保険加入手続や保険料納付の有無は、問いません。)

②倒産していること

イ 法律上の倒産

破産手続開始の決定(破産法)、特別清算手続開始の命令(会社法)、再生手続開始の決定(民事再生法)、更生手続開始の決定(会社更生法)(破産管財人等の証明)

ロ 事実上の倒産(中小企業事業主のみ)

事業活動の停止、再開の見込みなし、賃金支払能力なし(労働基準監督署長の認定)

※中小企業事業主とは、以下のいずれかに該当する事業主をいう(中小企業基本法第2条第1項)

・資本金の額等が3億円以下、または労働者数が300人以下で、以下の業種以外の業種

・資本金の額等が1億円以下、または労働者数が100人以下の卸売業

・資本金の額等が5千万円以下、または労働者数が100人以下のサービス業

・資本金の額等が5千万円以下、または労働者数が50人以下の小売業

[2] 労働者の要件

①破産手続開始等の申立て(事実上の倒産の認定申請)の6カ月前の日から2年間に退職した者であること

②未払賃金額等について、法律上の倒産の場合には、破産管財人等の証明(事実上の倒産の場合には、労働基準監督署長の確認)を受けた者であること

③破産手続開始の決定等(事実上の倒産の認定)の日の翌日から2年以内の請求であること

2 立替払の対象となる賃金

・退職日の6カ月前から立替払請求日の前日までに支払期日が到来している未払賃金(総額2万円未満は対象外)。

・賃金の範囲は、定期給与と退職金は対象となるが、ボーナスは対象外。

3 立替払の額

・未払賃金総額の8割(限度あり)

退職日における年齢	未払賃金総額の限度額	立替払の上限額
45歳以上	370万円	370万円×0.8＝296万円
30歳以上45歳未満	220万円	220万円×0.8＝176万円
30歳未満	110万円	110万円×0.8＝88万円

例) 退職日に35歳で未払賃金が200万円の場合、立替払額は160万円

退職日に35歳で未払賃金が300万円の場合、立替払額は176万円

●問い合わせ先

独立行政法人労働者健康安全機構賃金援護部審査課未払賃金立替払相談コーナー 044-431-8663

<https://www.johas.go.jp> 利用時間：月～金 9:15～17:00 または最寄りの労働基準監督署まで(45ページ参照)

生活困窮者自立支援制度

仕事・暮らし自立サポートセンターでは、生活困窮者自立支援法に基づき、名古屋市内にお住まいで暮らしにお困りの方(生活保護受給中の方は除く)からの相談を広くお受けし、自立に向けた様々な支援を行っています。お気軽にお近くのサポートセンターへご相談ください。

種類	支援内容
自立相談支援事業	様々な生活の悩みや不安、困りごとの相談を幅広く受け付け、どのような支援が必要か一緒に考えて、具体的な支援プランを作成し、自立に向けた包括的かつ継続的な支援を行います。
住居確保給付金	離職等により経済的に困窮し、住居を喪失するおそれのある方に対して、原則求職活動等を行っていただくことを条件に、賃貸住宅の家賃相当額を有期で支給することにより、住まいの安定と仕事の確保に向けた支援を行います。(ただし、支給額には上限があります) 【主な要件】(いずれも満たしている方) ①申請時に離職・廃業後2年以内、又はやむを得ない休業等により収入が減少し離職・廃業と同等程度の状況にあること ②申請者及び申請者と同じ世帯に属する者の収入の合計額が、基準額(市民税均等割が非課税となる収入額の1/12と生活保護法における住宅扶助に基づく額の合算)以下である方 ③申請者及び申請者と同じ世帯に属する者の金融資産の合計額が、上記②の基準額を6倍した額(ただし、100万円を超えないものとする)以下である方 ④地方自治体等から類似の給付等を受けていない方
就労準備支援事業	すぐに一般就労が難しい方に対して、働くための準備として必要な知識及び能力の向上が図られるように生活訓練、社会訓練や就労体験など相談いただく方の状態に応じて、きめ細やかな支援を行います。
家計改善支援事業	失業や債務問題など家計に課題を抱える方に対して、家計表を作成するなど「家計の見える化」により、家計管理の意欲を向上させ、家計収支を改善できるように支援を行います。

●問い合わせ先

名古屋市仕事・暮らし自立サポートセンター名駅 中村区名駅南一丁目5番17号ネットプラザ柳橋ビル3階

TEL:052-446-7333 Email:sigoto.kurasi@support-nagoya.jp

名古屋市仕事・暮らし自立サポートセンター金山 熱田区新尾頭二丁目2番7号富春ビル4階

TEL:052-684-8131 Email:kanayama@support-nagoya.jp

名古屋市仕事・暮らし自立サポートセンター大曾根 北区大曾根四丁目17番23号イトーピア大曾根1階

TEL:052-508-9611 Email:shigoto.kurashi@oozone.jp

3. 各種支援制度

雇用安定のための助成制度（事業主向け）

※こちらの助成金の内容は令和6年4月現在のもので、今後助成金の見直しがある場合がありますので、詳細は申請先にお問い合わせください。

【助成の対象】	【主な要件】	【助成金名】	【問い合わせ先】 (申請先)
労働者の雇用維持を図る（雇用維持関係の助成金）			
経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する		雇用調整助成金	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ③
在籍型出向を支援する（産業雇用安定助成金）			
労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させる		産業雇用安定助成金 (スキルアップ支援コース)	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ③
離職する労働者の再就職支援を行う（再就職支援関係の助成金）			
再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う	事業規模縮小等により離職を余儀なくされる労働者	早期再就職支援等助成金 (再就職支援コース)	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ③
早期に雇い入れ、賃金を上昇させる	事業規模縮小等により離職を余儀なくされた労働者	早期再就職支援等助成金 (雇入れ支援コース)	
中途採用する（転職・再就職拡大支援関係の助成金）			
中途採用を拡大する	雇用期間の定めのない労働者	早期再就職支援等助成金 (中途採用拡大コース)	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ③
東京圏からの移住者（※）を雇い入れる ※デジタル田園都市国家構想交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJターン者に限る	中途採用率を拡大させた場合または45歳以上の者を初めて中途採用した場合	早期再就職支援等助成金 (UIJターンコース)	
新たに労働者を雇い入れる（雇入れ関係の助成金）			
継続して雇用する労働者として雇い入れる	母子家庭の母等	特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ②
	高齢者（60歳以上）	特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	
	身体障害者・知的障害者・精神障害者	特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)	
	発達障害者・難治性疾患患者	特定求職者雇用開発助成金 (就職氷河期世代安定雇用実現コース)	
	正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な者	特定求職者雇用開発助成金 (生活保護受給者等雇用開発コース)	
	自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等	特定求職者雇用開発助成金 (成長分野等人材確保・育成コース)	
一定期間試行的に雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金の対象労働者（未経験の職業に就く者に限る）であって、成長分野等の業務に従事する者、又は人材育成及び賃金引上げが行われる者	トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ③
	安定就業を希望し、離転職を繰り返す者等	トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)	
	障害者	トライアル雇用助成金 (障害者短時間トライアルコース)	
	短時間労働の精神障害者・発達障害者	建設業の 中小事業主	
生産性向上に資する取組等に必要新たな人材を雇い入れる	若年者または女性を建設技能労働者等として雇い入れる	産業雇用安定助成金 (産業連携人材確保等支援コース)	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ③
	事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主		

3. 各種支援制度

雇用安定のための助成制度（事業主向け）

【助成の対象】

【主な要件】

【助成金名】

【問い合わせ先】
(申請先)

労働者の雇用環境の整備を図る（雇用環境整備等関係の助成金）

人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業を実施する		都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体	人材確保等支援助成金 (中小企業団体助成コース)	愛知労働局 (あいち雇用 助成室) ③		
生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る			人材確保等支援助成金 (人事評価改善等助成コース)			
適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を通じて従業員の離職率の低下を図る			人材確保等支援助成金 (テレワークコース)			
対象労働者	建設労働者	建設キャリアアップシステム (CCUS) の事業者・技能者登録等の登録費用の全部又は一部を補助する等	建設業の中小事業主団体	人材確保等支援助成金 (建設キャリアアップシステム等普及促進コース)	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ③	
		若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を実施する	建設業の事業主または事業主団体	人材確保等支援助成金 (若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース (建設分野))		
		自ら施工管理する建設工事現場での女性専用作業員施設の賃借を実施する	建設業の元方の中小事業主	人材確保等支援助成金 (作業員宿舍等設置助成コース (建設分野))		
	外国人労働者	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備 (就業規則等の多言語化など) を通じて、外国人労働者の職場定着を図る	外国人労働者を雇用する事業主	人材確保等支援助成金 (外国人労働者就労環境整備助成コース)		
		有期契約労働者等 (契約社員・パート・派遣社員など)	正規雇用労働者へ転換または直接雇用を実施する	キャリアアップ助成金 (正社員化コース)		愛知労働局 (あいち雇用助成室) ①
			賃金規定等の増額改定により賃金の引上げを実施する	キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)		
正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入する	キャリアアップ助成金 (賃金規定等共通化コース)					
非正規雇用労働者に新たに社会保険を適用させるとともに、労働者の収入を増加させる	キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)					
障害のある有期労働者等を正規雇用労働者等へ転換する	キャリアアップ助成金 (障害者正社員化コース)		愛知労働局 (あいち雇用助成室) ②			

労働者の職業能力の向上を図る（人材開発関係の助成金）

デジタル人材・高度人材の育成等	高度デジタル人材育成のための訓練、定額制サービスを利用した訓練等を実施する	事業主	人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ①
教育訓練休暇制度、長期教育訓練休暇制度の導入	有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受ける。有給又は無給の長期の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し訓練を受ける	事業主	人材開発支援助成金 (教育訓練休暇等付与コース)	
職務に関連した10時間以上の訓練	職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練を実施する	事業主 事業主団体	人材開発支援助成金 (人材育成支援コース)	
OJT と Off-JT を組み合わせた訓練	中核人材を育てるための訓練、有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ転換するための訓練を実施する	事業主	人材開発支援助成金 (事業展開等リスキリング支援コース)	
新事業立ち上げのための訓練	事業展開、DX、GX のために必要となる専門的な知識・技能を習得させるための訓練を実施する	事業主	人材開発支援助成金 (建設労働者認定訓練コース)	
建設労働者に対する訓練	認定訓練を実施または建設労働者に受講させる	建設業の中小事業主または中小事業主団体	人材開発支援助成金 (建設労働者技能実習コース)	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ③
	建設労働者に技能実習を受講させる	建設業の事業主または事業主団体	人材開発支援助成金 (建設労働者技能実習コース)	

3. 各種支援制度

雇用安定のための助成制度（事業主向け）

	【助成の対象】	【主な要件】	【助成金名】	【問い合わせ先】 (申請先)
労働者の雇用環境の整備を図る（雇用環境整備等関係の助成金）				
高齢者	65歳以上への定年引き上げ等を実施する	→	65歳超雇用推進助成金 (Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース)	雇用支援機構 ⑤ (独) 高齢・障害・求職者 雇用支援機構
	高齢者の雇用管理制度の整備等に係る措置を実施する		65歳超雇用推進助成金 (Ⅱ 高齢者評価制度等雇用管理改善コース)	
	無期雇用への転換を実施する		65歳超雇用推進助成金 (Ⅲ 高齢者無期雇用転換コース)	
高齢者	60歳から64歳までの高齢労働者に適用される賃金規定等の増額改定を実施する	→	高齢労働者処遇改善促進助成金	愛知労働局 (あいち雇用助成室) ①
仕事と家庭の両立に取り組む	男性の育児休業取得	男性が育児休業を取得しやすい雇用環境整備等を行い、取得させる	中小企業事業主	(雇用環境・均等部企画課) ④
	仕事と介護の両立支援	介護支援プランを作成し、労働者に介護休業取得・職場復帰させる。または、介護両立支援制度を利用させる		
	育児休業取得支援	育児復帰支援プランを作成し、労働者に育児休業取得・職場復帰させる		
	育児中の業務体制整備支援	育児休業や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行う		
	仕事と育児の両立支援	育児期の柔軟な働き方に関する制度を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき制度を利用させる		
	不妊治療と仕事の両立支援	不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を整備し、利用させる		
			両立支援等助成金 (出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金))	
			両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)	
			両立支援等助成金 (育児休業等支援コース)	
			両立支援等助成金 (育休中等業務代替支援コース)	
			両立支援等助成金 (柔軟な働き方選択制度等支援コース)	
			両立支援等助成金 (不妊治療両立支援コース)	

【問い合わせ・申請先】

●愛知労働局 <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/>

◆あいち雇用助成室 中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 11 階

① 052-688-5758

② 052-219-5519

③ 052-219-5518

雇用環境・均等部企画課（助成金担当） 中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎 2 階

④ 052-857-0313

●独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/aichi/>

◆高齢・障害者業務課 中区錦 1-10-1 MI テラス名古屋伏見 4 階

⑤ 052-218-3385

3. 各種支援制度

相談窓口一覧

●求人・求職の相談

名称	所在地	電話番号	管轄・利用時間ホームページアドレスなど
名古屋中公共職業安定所 (ハローワーク名古屋中)	中区錦 2-14-25 (求人：ヤマイチビル6階) (求職：ヤマイチビル2階)	855-3740	管轄 / 中、西、中村、中川、北の各区と 西春日井郡、清須市、北名古屋市 8:30～17:15(土・日・祝休日、年末年始は休み) 求人情報の提供、職業相談・紹介のみ 火・木(祝休日、年末年始除く) 17:15～19:00も利用可 第1・3土 10:00～17:00(祝休日、年末年始は休み)
名古屋東公共職業安定所 (ハローワーク名古屋東)	名東区平和が丘 1-2	774-1115	管轄 / 東、千種、昭和、名東、天白、守山の各区と日進市、 長久手市、愛知郡 月～金 8:30～17:15、在職者向け職業相談紹介のみ 第2・4土 10:00～17:00(祝休日、年末年始は休み)
名古屋南公共職業安定所 (ハローワーク名古屋南)	熱田区旗屋 2-22-21	681-1211	管轄 / 熱田、南、港、緑、瑞穂の各区と豊明市 月～金 8:30～17:15(土・日・祝休日、年末年始は休み)
ハローワーク名古屋南 なるみ職業相談窓口	緑区鳴海町字向田 1-3 名鉄鳴海駅 2階	629-4151	9:00～17:00 (土・日・祝休日、年末年始は休み)
なごやジョブサポートセンター	千種区吹上 2-6-3	予約制 733-2111	月～金・第2土(祝日、年末年始、夏季休館日を除く) ※第2土曜日が祝日の場合、第3土曜日開館 9:00～17:00(水曜日は18:30まで延長) ●「なごや就職応援ナビ」(ウェブ予約可能) https://www.nagojob.city.nagoya.jp/
ヤング・ジョブ・あいち (学生および45歳未満の若年求職者の就業支援)	中区錦 2-14-25 (ヤマイチビル 9階)	232-2351	8:30～17:15 (土・日・祝休日、年末年始は休み) ヤング・ジョブ・あいち https://www.pref.aichi.jp/yja/
あいち若者職業支援センター (自分の適性・適職探しをしたい方)		232-2352	
愛知新卒応援ハローワーク (学生・大学等卒業後3年以内の既卒者)		855-3750	
愛知わかものハローワーク (35歳未満の若年者)		855-3760	
あいちマザーズハローワーク	中区錦 2-14-25 (ヤマイチビル 3階)	855-3780	月～金 8:30～17:15 (土・日・祝休日、年末年始は休み) https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-mother/
名古屋外国人雇用 サービスセンター	中区錦 2-14-25 (ヤマイチビル 8階)	855-3770	8:30～17:15(土・日・祝休日、年末年始は休み) 通訳 9:15～12:00 13:00～17:15 https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/

●労働問題全般に関する相談

名称	所在地	電話番号	利用時間
名古屋市民相談室	中区三の丸 3-1-1 (市役所西庁舎 1階)	972-3163	9:00～11:45・13:00～15:45 (土・日・祝休日、年末年始は休み)
愛知労働局 総合労働相談コーナー	中区三の丸 2-2-1 (名古屋合同庁舎第1号館 8階)	972-0266	9:30～17:00 (土・日・祝休日、年末年始は休み)

●解雇・賃金不払い・労働時間(監督関係)、安全衛生、労災保険等に関する相談

名称	所在地	電話番号	利用時間
名古屋北労働基準監督署 (中、東、北、守山の各区と春日井市、小牧市)	東区白壁 1-15-1 (名古屋合同庁舎第3号館)	監督 961-8653 安全衛生 961-8654 労災 961-8655	8:30～17:15 (土・日・祝休日、 年末年始は休み)
名古屋南労働基準監督署 (中川、港、南の各区)	港区港明 1-10-4	監督 651-9207 安全衛生 651-9208 労災 651-9209	
名古屋東労働基準監督署 (千種、昭和、瑞穂、熱田、緑、名東、天白の 各区と豊明市、日進市、東郷町)	天白区中平 5-2101	監督 800-0792 安全衛生 800-0793 労災 800-0794	
名古屋西労働基準監督署 (西、中村の各区と西春日井郡、清須市、北名古屋市)	中村区二ツ橋町 3-37	監督 481-9533 安全衛生 855-2572 労災 481-9534	

●労働関係全般に関する相談

あいち労働総合支援フロア https://rodoshien-aichi.jp	中村区名駅 4-4-38 愛知県産業労働センター(ウインクあいち)17階 利用時間/月~金曜日 9:30~18:00 土曜日 10:00~17:00(日・祝日・年末年始を除く)	
就労支援コーナー(ハローワーク)	職業紹介・相談	533-0890
労働相談コーナー	労働問題全般にわたる相談	589-1405
キャリアサポートセンターあいち(職業適性相談)	職業適性検査を活用した相談支援	485-7155
キャリアサポートセンターあいち(就労支援・情報発信)	在宅就業(内職)相談・あっせん、労働に関する情報発信	562-5016
あいち障害者雇用総合サポートデスク	障害者雇用に取り組む企業に対する相談・支援	583-1010
あいち子育て女性再就職サポートセンター(ママ・ジョブ・あいち)	出産、育児等を機に離職した女性の再就職支援	485-6996
愛知県ナースセンター 名駅支所	看護職の職業紹介、相談。看護職になりたい方の進路相談	433-1173
あいちテレワークサポートセンター	テレワークに関する相談、テレワーク体験、情報発信等	581-0510

●男女の均等な取扱い、セクハラ、妊娠中の不利益取扱い、育児・介護休業等の両立支援、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談

愛知労働局雇用環境・均等部指導課 中区三の丸 2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館 8階 TEL857-0312
<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/> 8:30~17:15(土・日・祝休日、年末年始は休み)

●労働者派遣に関する相談

愛知労働局需給調整事業部 中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 12階
<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/> 8:30~17:15(土・日・祝休日、年末年始は休み)
需給調整事業第一課 需給調整事業第二課
労働者派遣事業等の許可申請・届出に関する事 TEL219-5587 労働者派遣事業等の事業運営に関する事 TEL685-2555

●職業能力開発に関する相談

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部 小牧市下末 1636-2 TEL0568-79-0512
中部職業能力開発促進センター(ポリテクセンター中部) 8:45~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)
<https://www3.jeed.go.jp/aichi/poly/>

●職業能力評価試験(技能検定)に関する相談・各種講習の開催

愛知県職業能力開発協会 西区浅間 2-3-14 愛知県職業訓練会館内
<https://www.avada.or.jp/> 8:45~17:30(土・日・祝休日、年末年始は休み)
技能検定課(定期試験・技能五輪 G) 企画業務課(企画・能力開発 G)
職業能力評価試験(技能検定)に関する事 TEL524-2034 各種講習に関する事 TEL524-2032

●ひとり親家庭の就業相談

名古屋市ひとり親家庭就業自立支援センター 中区栄 3-13-20 栄センタービル 6階 TEL252-8824
ジョイナス・ナゴヤ 月~金 10:00~18:00、土 10:00~16:00(日・祝休日、年末年始は休み)
<https://www.joinas-nagoya.jp>

●職場や家庭、地域で女性が直面する問題に関する相談

イーブルなごや(名古屋男女平等参画推進センター・女性会館) 中区大井町 7-25 電話相談 TEL321-2760
月・火・金・土・日 10:00~16:00 水 10:00~13:00、18:00~20:00(木・祝休日、年末年始は休み)
LINE 相談 LINE 相談 ID @154huepp、月 13:00~16:00 水 17:00~20:00(祝休日は休み)

●若者の就業相談ほか

なごや若者サポートステーション 北区柳原 3-6-8 名古屋市青少年交流プラザ内 TEL700-2396
<https://nagosapo.icds.jp/> 火~土 10:00~18:00 第2・4金曜日 10:00~21:00(日・月・祝休日、年末年始と施設休館日は休み)
若者・企業リンクサポート 中区正木 4丁目 9-1 笹とみビル 3階 TEL684-8672
<https://nagoyalink.net/> 月~土 10:00~17:00(日・祝休日・年末年始は休み)

●高齢者の就業に関する相談

名古屋市高齢者就業支援センター 昭和区御器所通 3-12-1 御器所ステーションビル 4・5階 TEL842-4691
<https://www.bes-c.com/> 9:00~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)
名古屋市シルバー人材センター 昭和区御器所通 3-12-1 御器所ステーションビル 4階 TEL842-4688
<https://www.sjc.ne.jp/nagoyasj/> 9:00~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)
シニアサポートセンター(ハローワーク名古屋東) 昭和区御器所通 3-12-1 御器所ステーションビル 4階 TEL846-6730
9:30~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)

●高齢者および障害者の雇用に関する相談

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部 中区錦 1-10-1 MIテラス名古屋伏見 4階 TEL218-3385
高齢・障害者業務課 8:45~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/aichi/>

●障害者の就業に関する相談

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部 中区錦 1-10-1 MIテラス名古屋伏見 5階 TEL218-2380 事前予約制
愛知障害者職業センター 8:45~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)
<https://www.jeed.go.jp/location/chiki/aichi/>
障害者就労支援窓口ウエルジョブなごや 中区丸の内 2-10-30 インテリジェント林ビル 1F TEL684-9007
9:00~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)
なごや障害者就業・生活支援センター 北区大曽根 2-9-25 TEL908-1022 事前予約制
9:00~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)
障害者就労支援センター めいしんれん 中村区中村町 7-84-1(名身連福祉センター内) TEL433-6574 事前予約制
9:00~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)
障害者就労支援センター めいりは 瑞穂区弥富町字密相山 1-2(名古屋市総合リハビリテーションセンター B1F) TEL835-3837 事前予約制
9:00~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)
名古屋市障害者雇用支援センター 熱田区千代田町 20-26 TEL678-3333 事前予約制
9:00~17:00(土・日・祝休日、年末年始は休み)

●外国人の就業に関する相談

愛知労働局外国人労働者相談コーナー	中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階 9:30～12:00・13:00～16:00 (英語:火・木、ポルトガル語:火～金)	TEL972-0253
名古屋西労働基準監督署外国人労働者相談コーナー	中村区ニツ橋町 3-37 9:30～12:00・13:00～16:00 (ベトナム語:木)	TEL481-9533

●外国人の技能実習・特定技能全般に関する相談

公益財団法人国際人材協力機構 名古屋駐在事務所 http://www.jitco.or.jp/	中区栄 2-9-26 ポーラ名古屋ビル A 館 7 階 9:00～12:00・13:00～17:00 (土・日・祝休日、年末年始は休み)	TEL217-2310
--	---	-------------

●年金、健康保険など社会保険をはじめ、労務管理や労働保険などの相談

愛知県社会保険労務士会 総合労務相談室 http://www.aichi-sr.or.jp/	熱田区三本松町 3-1 社会保険労務士会館 1 階 毎週火曜日 (祝日除く) 10:00～12:00 13:00～16:00	TEL871-2278
---	---	-------------

●労災保険に関する相談

労災保険相談ダイヤル (厚生労働省)	8:30～17:15 (土・日・祝日、年末年始は休み)	ナビダイヤル 0570-006031
--------------------	--------------------------------	-----------------------

●雇用保険に関する相談……各公共職業安定所 (45 ページ参照)

●健康保険・厚生年金保険について

名称	所在地	代表電話番号	管轄区域	受付時間
全国健康保険協会 (協会けんぽ) 愛知支部	中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 23 階	856-1490	愛知県全域	月～金 (祝休日、年末年始を除く) 8:30～17:15
※国民健康保険のご相談は、最寄りの区役所の保険年金課あるいは支所まで。 健康保険組合・共済組合にご加入の方は加入の組合へご相談ください。				
大曽根年金事務所	東区東大曽根町 28-1	935-3344	東、千種、守山、名東の各区、 北区、春日井市、小牧市 (厚生年金、 健康保険の適用徴収)	月曜日 (※) 8:30～19:00 ※月曜日が祝日の 場合は、翌日以 降の開所日初日
中村年金事務所	中村区太閤 1-19-46	453-7200	中村区、津島市、愛西市、弥富市、 海部郡、あま市	火～金曜日 8:30～17:15
鶴舞年金事務所	中区富士見町 2-13	323-2553	中区	第 2 土曜日 9:30～16:00
熱田年金事務所	熱田区伝馬 2-3-19	671-7263	熱田、中川、港の各区	休日、祝日 (第 2 土曜日を除く)、 12 月 29 日から 1 月 3 日は閉所日と なります。
笠寺年金事務所	南区柵下町 3-21	822-2512	南、瑞穂、緑の各区、豊明市	
昭和年金事務所	昭和区桜山町 5-99-6 (桜山駅前ビル)	853-1463	昭和区、天白区、日進市、愛知郡	
名古屋西年金事務所	西区城西 1-6-16	524-6855	西区、清須市、北名古屋市、 西春日井郡	
名古屋北年金事務所	北区清水 5-6-25	912-1213	北区、春日井市、小牧市 (国民年金、年金受給の手続・ご相談のみ)	
街角の年金相談センター 名古屋 (来訪専門)	中村区椿町 1-16 井門名古屋ビル 2 階	453-0061	年金受給に関する相談	
街角の年金相談センター 栄 (来訪専門)	中区栄 4-2-29 JRE 名古屋広小路プレイス 8 階	242-2340	年金受給に関する相談	

◆上記のほか「ねんきんダイヤル」を設置し、年金に関する各種相談に対応しています。0570-05-1165 (ナビダイヤル)
050 で始まる電話でおかけになる場合は 03-6700-1165 まで。※受付時間は上記と同様です。

◆予約受付専用電話 0570-05-4890 (ナビダイヤル)

050 で始まる電話でおかけになる場合は 03-6631-7521

※受付時間は 8:30～17:15 (土・日・祝日、12 月 29 日～1 月 3 日はご利用いただけません。)

●こころの健康に関する相談窓口

※受付時間等は変更される場合がありますので、各機関にお問い合わせください。

相談機関	相談方法等	所在地・連絡先	相談時間
名古屋市こころの 健康無料相談	市内在住・在勤で、うつ病などを疑う 症状のため、医療機関にかかるかどう か迷っている方。ご家族による相談も 可。 ●面接相談 (予約制) ※精神科医・臨床心理士・産業カウ ンセラーが対応します。 ●電話相談 ●LINE 相談	◆市内中心部 (栄・名駅) にて 面接相談を実施 (受付) 電話: 052-962-9002 毎日 (祝休日、年末年始を除く) 9:00～22:00	(面接相談) 平日の夜間または土・日曜日 ※相談日時の詳細は予約時にご案内します。 (電話相談) 毎日 (祝休日、年末年始を除く) 9:00～22:00 (LINE 相談) 火・木・日曜日 (祝休日、年末年始を除く) 16:00～21:00
こころの健康電話相談	●電話相談	052-483-2215	月～金 (祝休日、年末年始を除く) 12:45～16:45
名古屋市精神保健福祉 センターこころほ	●精神保健福祉相談 ※依存症相談窓口を開設しています。	中村区名楽町 4 丁目 7 - 18 052-483-2095 Fax052-483-2029 依存症相談窓口 052-483-3022	月～金 (祝休日、年末年始を除く) 8:45～17:15

※上記のほか、各区の保健センター (保健予防課) では、週 1 回、精神科医による無料相談 (予約制) のほか、随時、精神保健福祉相談員、
保健師等が精神保健福祉に関する相談・指導を行っています。詳しくは、各区の保健センターにお問い合わせください。

名古屋市

採用などのお悩み解決します！
なごや人材サポートデスク
人材確保・定着 相談窓口のご案内

ご利用
全て無料

名古屋市内の
中小企業
対象

人材確保に お悩みの企業様！

私たちにお任せください！

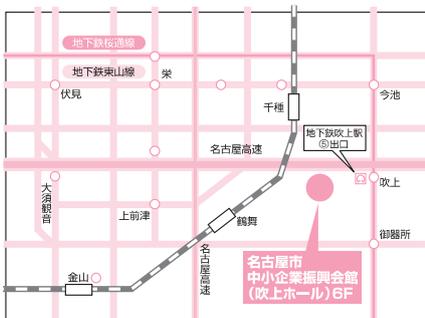
相談員がお悩みの課題解決をアドバイスします！

ハローワークの
求人票の書き方
わかりますか？

- ☝ 応募者を増やしたい！
☝ 欲しい人材を採用したい！
- ☝ 社員の定着率や
☝ モチベーションを向上させたい！
- ☝ 自社の魅力がわからない、
☝ 発信先を増やしたい！



利用申込み・ご予約・お問い合わせはこちらまで



なごやジョブ サポートセンター なごや人材サポートデスク

[開所時間] 月曜日～金曜日 9:00～17:00

休館日/土曜日・日曜日・祝日

※その他夏季、年末年始など休館日あり

[住所] 〒464-0856 名古屋市千種区吹上二丁目6番3号 名古屋市中企業振興会館6階
(なごやジョブサポートセンター内)

[アクセス] 地下鉄吹上駅下車 徒歩5分

※公共交通機関をご利用ください。中小企業振興会館駐車場は有料(30分200円)です。

予約・お問い合わせ
TEL **052-733-2112** 予約制

MAIL jinzaikakuho758@os.tempstaff.jp

なごや就職
応援ナビ



●ご登録いただいた個人情報については、「なごや人材サポートデスク」に係る目的にのみ使用し、他の目的には使用いたしません。●「なごや人材サポートデスク」は、名古屋市がパーソルテンプスタッフ(株)に委託して実施しています。

名古屋市内での就職活動を強力サポート！名古屋市の就職相談窓口

なごやジョブサポートセンター

交通至便！

地下鉄桜通線
「吹上駅」⑤出口徒歩5分



新卒者を含む**名古屋市内で仕事をお探しの方**を対象に、
専門相談員が一人ひとりの方を個別に担当し、就職が決定するまで、
継続的に**就職相談**や**職業紹介**を行うとともに、就職後の職場定着まで支援します。

センター活用の流れ

01

ご予約

お電話またはWEBからご希望の日時を予約。



02

就職相談（来所もしくはWEB）

キャリアカウンセラーによる就職相談、「はたらく」に対する**不安**や**お悩み**もお聞きます。



03

求人情報の提供

なごジョブやハローワーク求人のほか、媒体求人などの求人情報を提供。

04

応募支援

応募書類の書き方、履歴書の添削、面接の練習などアドバイス。就活セミナー情報も提供します。
また、WEBでの面接を受けられる場合、「**WEB面接ルーム**」を利用することも可能です。

相談受付 月～金曜日・第2土曜日

（祝日、年末年始、夏季休館日を除く）9:00～17:00（水曜日は18:30まで延長）
※第2土曜日が祝日の場合、第3土曜日開館

電話番号 052-733-2111（相談は完全予約制です）

場所 名古屋市千種区吹上二丁目6-3 名古屋市中小企業振興会館6階

ハローワーク
職業相談
窓口併設

※このほか、再就職へ向けて、自分に足りないスキルや就職活動に関するノウハウを身に付けることができる「**就職準備セミナー**」など各種セミナーも開催しています。

「なごや就職応援ナビ」

<https://www.nagojob.city.nagoya.jp/>では、
さまざまな最新の就職活動情報を掲載しています。
ぜひご覧ください！



「Instagram」

インスタも始めました♪
各種情報を週3回ほど投稿



名古屋市公式LINE友だち募集中！



さくぞうくん

チャットボットで24時間
問い合わせができるよ！

住民票の写しの
取得方法が知りたい！



ごみや資源は
どう分別するの？

近くの避難場所は
どこにあるの？

LINE 友だち追加



勤労者ガイドブック

編集発行 名古屋市経済局労働企画課
〒460-8508 名古屋市中区三の丸三丁目1番1号
TEL(052)972-3145 FAX(052)972-4129

執筆協力 社会保険労務士法人 亀井労務管理事務所

発行年月 令和6年7月 第27版

発行部数 1,500部 一般無料

印刷 株式会社エムアイシーグループ



※この冊子はことわりのない限り、原則として令和6年4月現在で編集されていますが、制度内容などが改訂されていることもありますので、ご利用の際は関係各機関にご照会下さい。