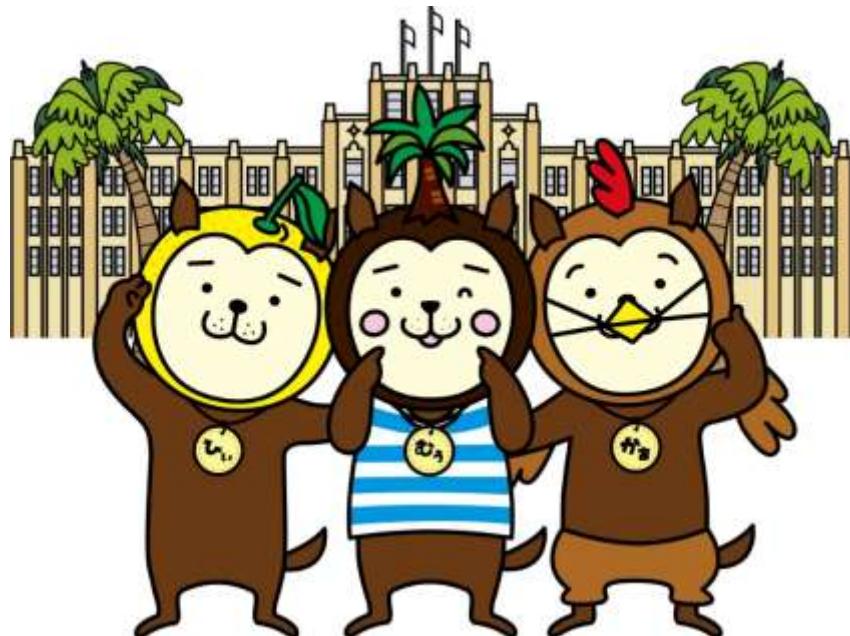


宮崎県 働くハンドブック



目次

○多様な働き方について	1
○働くときのルール	3
○職場におけるハラスメント	11
○いろいろな相談窓口について	14

○多様な働き方について

従来からあった正社員という働き方に加え、パートタイマー・アルバイト、派遣など様々な働き方をする人が増えています。それぞれにメリット・デメリットがあります。違いを知り、自分に合った働き方を見つけましょう。

1 正社員

一般的に、労働契約に期間の定めがなく、所定労働時間（会社が定めた労働時間）がフルタイムであり、企業側に直接雇用されている労働者のことです。

メリット

- ・収入、雇用が安定している
- ・責任ある仕事ややりがいのある仕事を任される
- ・将来設計に有利である

デメリット

- ・時間外労働や休日労働、転勤などを求められることがある
- ・責任の大きさからプレッシャーを感じることがある

2 パートタイマー・アルバイト

1週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用されている正社員と比べて短い労働者のことです。期間が定められている場合が多いです。

メリット

- ・自分の働きたい期間や時間に働けるので、時間を自由に使える
- ・短期で様々な仕事を経験できる

デメリット

- ・正社員に比べ給与が低い
- ・ボーナスや退職金が出ないことが多い
- ・単調な仕事や補助的な仕事が多い
- ・雇用が不安定

3 契約社員・嘱託社員

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のことです。

メリット

- ・期間の定めはあるが、待遇は正社員に近い会社もある

デメリット

- ・雇用が不安定

4 派遣社員

派遣会社との間で労働契約を結び、派遣会社から労働者派遣契約を結んでいる会社に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働く労働者のことです。

メリット

- ・仕事内容や勤務地など自分の希望に合う条件で仕事を選べる

デメリット

- ・雇用が不安定
- ・ボーナスや退職金が出ないことが多い

5 自営業・会社社長など

自営業とは、自らの力で事業を経営する人のことで、会社社長、役員とは法人を設立して事業を経営する人のことです。

メリット

- ・自分の考えで仕事を進められる
- ・やりがいがある
- ・定年がない

デメリット

- ・すべてが自己責任

○働くときのルール

1 労働契約

労働者と使用者との間で結ばれる、働くことについての約束事のことです。

労働者と使用者の間で働くことと賃金を支払うことについて合意すると労働契約が成立します。<労働契約法第6条>

※労働契約を結ぶときは、契約の期間や賃金など、働くときの条件をきちんと確かめましょう。

①労働契約の基本ルール（労働契約法）

労働者と使用者が対等の立場での合意により、行わなければなりません。

②労働契約を確認

契約内容はできるかぎり書面で確認し、内容を理解しましょう。後でトラブルにならないように契約内容をはっきりさせておくことが大切です。

<書面で明らかにしなければならない労働条件の通知事項>

- (1) 労働契約の期間に関すること
- (2) 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関すること
- (3) 就業場所、従事する業務に関すること
※就業場所・業務の変更の範囲 含む
- (4) 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
- (5) 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
- (6) 退職に関すること（解雇の事由を含む）
- (7) 昇給に関すること

③労働契約の変更

労働者と使用者が合意すれば労働条件を変更することができます。使用者からの労働者の不利益となるような一方的な変更は原則として認められません。

2 労働時間

使用者の指揮命令下にある時間のことです。

法定労働時間	労働基準法で定められた時間 1日8時間、1週40時間 (特定の業種で常時10人未満の労働者が働く事業所は、1週44時間の特例あり)
時間外労働(残業)(※)	法定労働時間を超えて働くこと。 法定労働時間を超えて働く場合、その超過時間については、 25%以上 の割増賃金が支払われる。また、 1か月60時間を超える残業には50%以上 の割増賃金が支払われる。
休日労働	1週間につき1日、または4週間に4日 と決められている法定休日に働くこと。 法定休日に働く場合、 35%以上 の割増賃金が支払われる。
深夜労働	午後10時から午前5時までの間に働くこと。 深夜労働の場合、 25%以上 の割増賃金が支払われる。 時間外労働と深夜労働が重なれば、50%以上、休日労働と深夜労働が重なれば、60%以上 の割増賃金が支払われる。18歳未満の年少者については、原則、深夜労働は禁止されている。
休憩時間	1日の労働時間が6時間を超えると45分以上、8時間を超えると1時間以上の休憩時間を労働時間の途中に与えられる。

(※) 令和6年4月1日から、建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師についても、それぞれの業務等に応じた時間外労働に関する上限規制が適用されています。

3 各種保険と年金制度

会社が加入している保険に、健康保険、厚生年金保険、労災保険、雇用保険などがあります。これらは、会社で労働者が病気やケガをしたとき、出産をしたとき、失業したとき、高齢になったときなど、働けなくなってしまうような様々な場面で必要な給付を受けられるようにして、労働者の生活を守ることを目的とした制度です。就業する際には、会社がどのような制度に加入しているのかチェックしておきましょう。

4 賃金

働いたことの対価として使用者から労働者に支払われるすべてのものをいいます。

<賃金支払いの5原則>

①通貨払いの原則（現金で）

現金で支払われます。労働者の同意により、口座振り込みが可能です。

②直接払いの原則（本人に）

直接本人に支払われます。

③全額支払いの原則（全額を）

全額支払われます。なお、税金や社会保険料等を賃金から控除することが認められています。

④毎月払いの原則（毎月1回以上）

賃金は毎月1回以上、支払われます。

⑤一定期日払いの原則（一定の期日に）

一定の期日を定めた上で支払われます。

【賃金のデジタル払い】

令和5年4月から、賃金の通貨払いの例外として、厚生労働大臣が指定した資金移動業者の口座（いわゆるキャッシュレス決済口座）への資金移動による支払い方法も認められています。

ただし、この方法による場合は、労使協定を締結し労働者に必要な事項を説明したうえで個別の同意を得るなど、一定の措置を講じる必要があります。

○最低賃金

宮崎県の最低賃金 1時間 1,023円 (毎年改定されます)

最低賃金は、正社員、パートタイマー、アルバイトなどを含めたすべての労働者に適用されます。使用者は、この最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

<最低賃金に含まれない賃金>

- ①結婚手当等の臨時に支払われる賃金
- ②賞与等 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③時間外労働等の割増賃金
- ④精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

※最低賃金を下回っている場合は宮崎労働局労働基準部賃金室（0985-38-8836）又は労働基準監督署（P. 15～16）に相談をしましょう。

5 休日

労働基準法では、労働者に週1日以上、または4週間に4日以上の休日を与えることが義務付けられています。

6 年次有給休暇

一定期間勤続した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇のこと、「有給」で休むことができる、すなわち取得しても賃金が減額されない休暇のことです。

労働者は、①入社後6か月間継続勤務し、②全労働日の8割以上出勤した場合は、年次有給休暇が与えられます。（アルバイトやパートタイマーにも年次有給休暇が与えられます。）勤続年数等によって付与日数が決められています。年次有給休暇の取得理由は問われません。時効は2年間で、その年の残日数は翌年に繰り越されます。

また、すべての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、毎年5日、時季を指定して休暇を取得させる義務が課せられています。

＜週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者＞

継続勤務年数	0. 5	1. 5	2. 5	3. 5	4. 5	5. 5	6. 5以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

＜週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者＞

付与日数	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数						
			0. 5	1. 5	2. 5	3. 5	4. 5	5. 5	6. 5以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121～168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	

※週以外の期間によって労働日数が決められている場合

7 産前・産後休業

①産前休業

出産予定日の**6週間前**（双子以上の場合には**14週間前**）から、請求すれば取得できます。出産当日は産前休業に含まれます。

②産後休業

出産日の翌日から**8週間**は就業することはできません。ただし、産後**6週間**を経過後に本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業できます。

③解雇制限

産前・産後休業の期間及びその後の**30日間**の解雇は禁止されています。

④解雇の無効

妊娠中及び出産後**1年間**を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、原則として無効です。（ただし、例外あり）

8 育児・介護休業

①育児休業

子どもの**1歳**の誕生日の前日まで、男女を問わず、会社に申し出ることで育児休業を取得することができます。

両親ともに休む場合は、子どもが**1歳2か月**に達するまで延長できます。
(ただし、育児休業期間は**1年間**が限度)

また、子どもが**1歳**以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合は、**1歳6か月**または**2歳**に達するまで育児休業を延長できます。

＜産後パパ育休の創設＞（令和4年10月1日～）

既存の育児休業制度とは別に、男性が子どもの**出生から8週間までの間に**、合計**4週間**の育児休業を**2回まで分割**して取得できる制度です。原則として、**取得の2週間前**までに申し出る必要があり、分割取得を希望する場合は初回の取得時にその旨を伝える必要があります。

<育児休業の分割取得>（令和4年10月1日～）

原則として、子どもが1歳になるまで、育児休業を分割して2回の取得が可能になりました。

<子の看護等休暇の見直し>（令和7年4月1日～）

- ・対象となる子の範囲の拡大 ・・・・・・ 小学校3年生修了まで
 - ・取得事由の拡大 (③)、(④)を追加)
- ① 病気・けが
② 予防接種・健康診断
③ 感染症に伴う学級閉鎖
④ 入園（入学）式、卒園式
- など

②介護休業

要介護状態にある対象家族1人につき3回まで、通算93日まで介護休業を取得できます。

要介護状態とは負傷、疾病、または身体上もしくは精神上の障害により2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態です。

9 退職

労働者の意思や使用者との合意に基づき、労働契約を終了することです。

<退職の種類>

辞職（自己都合退職）	労働者の意思で辞めることです。 無期雇用の場合、申し入れ後原則として、2週間後に退職となります。
合意退職	労働者と使用者の両者が合意の上、辞めることです。
その他の退職	労働者の定年や契約期間の満了、死亡等により辞めることです。

○有期契約労働者の退職には要注意！

期間の定めがある労働契約の場合、やむを得ない事由がある場合には契約期間の途中で退職することができますが、その理由が一方的に労働者にある場合は、使用者から損害賠償を求められることがあります。

10 解雇

使用者が一方的に労働契約を終了させる行為です。原則として、解雇予告や解雇手当の支払が必要です。

○解雇できる場合

「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められる場合」に限られており、これ以外の解雇は、権利の濫用として無効となります。

11 雇止め

期間を定めて合意した労働契約において、その契約が満了するときに、契約の更新を拒否されることです。

使用者は、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも**契約の期間が満了する日の30日前**までに、その予告をしなければなりません。

<雇止めの予告の対象となる有期労働契約>

- ① 3回以上更新されている場合
- ② 1年以下の契約期間の有期労働契約が更新、または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して**通算1年を超える**場合
- ③ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

○職場におけるハラスメント

1 パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられる、または職場環境を悪化させられる行為のことです。

令和4年4月1日からは、すべての事業主に対して、職場のパワーハラスメント対策が義務化されました。

<パワーハラスメントの例>

①身体的な攻撃	蹴ったり、殴ったり、体に危害を加えること
②精神的な攻撃	侮辱、暴言など精神的な攻撃を加えること
③人間関係からの切り離し	仲間外れや無視など個人を阻害すること
④過大な要求	能力を超える無理な業務を押し付けること
⑤過小な要求	本来の仕事を取り上げること
⑥個の侵害	個人のプライバシーを侵害すること

2 セクシュアルハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること、または職場の環境が不快なものとなつたため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることをいいます。

事業主には、防止措置を講じることが義務付けられています。

<セクシュアルハラスメントの例>

- ・性的な冗談やからかい
 - ・食事やデートなどへの執拗な誘い
 - ・性的な事実関係を尋ねること
 - ・身体への不必要的接触
 - ・性的な噂を意図的に流すこと
 - ・わいせつな図画の配布・掲示
- など

3 マタニティハラスメント

妊娠や出産・育児休業等の申出をした労働者が、職場で嫌がらせを受けたり、異動・降格・減給・自主退職の強要・雇止めなどの不当な扱いを示唆されたりすることです。

事業主には、防止措置を講じることが義務付けられています。

<マタニティハラスメントの例>

- ・妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は休みの日に行くものだ」と言われた
- ・上司に妊娠を報告したら、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた

など

4 カスタマーハラスメント

顧客、取引先、施設利用者等からのクレーム・言動のうち、要求内容の妥当性に照らして、その手段や態様が社会通念上不相当であり、それによって、労働者の就業環境が害される著しい迷惑行為のことです。

令和7年6月11日に労働施策総合推進法等の改正が公布され、今後、職場でのカスタマーハラスメント対策が義務化されます。(施行日：公布後1年6月以内の政令で定める日)

<カスタマーハラスメントの例>

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言）
- ・土下座の強要
- ・継続的な（繰り返し）、執拗（しつこい）な言動
- ・拘束的（不退去、居座り、監禁）な行動
- ・性的な言動
- ・商品交換の要求
- ・金銭補償の要求

など

5 求職者等に対するセクシュアルハラスメント（「就活セクハラ」）

採用する企業やその採用担当者等が優越的な立場を利用して就職活動中の学生に行うセクシャルハラスメントのことをいいます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみに出れば会社も大きなダメージを受ける行為です。

令和7年6月11日に男女雇用機会均等法等の改正が公布され、就職活動中の学生やインターンシップを行っている方に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます。（施行日：公布後1年6月以内の政令で定める日）

<求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例>

- ・幹部社員が女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫り、その後もメールやSNSで連絡を取り関係を迫った。これを女子学生が断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と伝え、実際に不採用とした。
- ・「つきあっている男性はいるか」「結婚や出産後も働き続けたいか」ということを女子学生にだけ質問した。

など

※ハラスメントは我慢せずに、各種相談機関に相談をしましょう。

○いろいろな相談窓口について

○労働問題全般について

<p><u>宮崎県（中小企業労働相談所）</u> 労働に関する様々な相談に応じ、問題解決に向けたアドバイスを行う</p>	<ul style="list-style-type: none">・宮崎県中小企業労働相談所 (県庁雇用労働政策課内) 宮崎市橘通東2-10-1 県庁8号館 3階  0985 (44) 2618・都城中小企業労働相談所 (都城総務商工センター内) 都城市北原町24-21  0986 (23) 4518・日南中小企業労働相談所 (日南総務商工センター内) 日南市戸高1-12-1  0987 (22) 2714・延岡中小企業労働相談所 (延岡総務商工センター内) 延岡市愛宕町2-15  0982 (33) 2862
<p><u>宮崎県労働委員会</u> 労働組合と使用者（会社）との間の争議の調整、使用者の不当労働行為があったときの審査や救済命令、労働者と会社の間の個別のトラブル（解雇、退職強要、ハラスメントなど）の解決の支援</p>	<ul style="list-style-type: none">・宮崎県労働委員会 宮崎市橘通東1-9-10 県庁3号館 6階 働くあんしんサポートダイヤル  0985 (26) 7538

<p><u>宮崎労働局（総合労働相談コーナー）</u></p> <p>労働問題に関するあらゆる分野の相談受付（労働条件、解雇、いじめ、嫌がらせ）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・宮崎労働局総合労働相談コーナー 宮崎市橘通東3-1-22  0985 (38) 8821 ・宮崎総合労働相談コーナー 宮崎市丸島町1-15  0985 (29) 6000 ・都城総合労働相談コーナー 都城市上町2-11都城合同庁舎6階  0986 (23) 0192 ・日南総合労働相談コーナー 日南市戸高1-3-17  0987 (23) 5277 ・延岡総合労働相談コーナー 延岡市大貫町1-2885-1  0982 (34) 3331
--	--

○労働条件（賃金・休日・休暇）・安全衛生・労災保険について

<p><u>労働基準監督署</u></p> <p>賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての監督、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可などの事務（安全の確保など）、労働相談</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・宮崎労働基準監督署 宮崎市丸島町1-15  0985 (29) 6000 ・都城労働基準監督署 都城市上町2-11都城合同庁舎6階  0986 (23) 0192 ・日南労働基準監督署 日南市戸高1-3-17  0987 (23) 5277
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・延岡労働基準監督署 延岡市大貫町1-2885-1 0982(34)3331
○男女雇用機会均等、育児・介護休業、パートタイム、セクハラ、マタハラについて	
<u>宮崎労働局（雇用環境・均等室）</u> 性別による差別、セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益な取り扱い、妊産婦の健康管理、育児休業・介護休業の取得等、パートタイマーの均等・均衡待遇や正社員転換推進、労働契約法などについての相談受付	<ul style="list-style-type: none"> ・宮崎労働局雇用環境・均等室 宮崎市橘通東3-1-22 0985(38)8821
○雇用保険（失業給付等）について	
<u>ハローワーク（公共職業安定所）</u> 職業相談・職業紹介・指導、職業能力開発促進センターへの入校支援、雇用保険の給付（仕事探し、失業給付、職業訓練など）	<ul style="list-style-type: none"> ・宮崎公共職業安定所 (ハローワーク宮崎) 宮崎市柳丸町131 0985(23)2245 ・都城公共職業安定所 (ハローワーク都城) 都城市上町2-11都城合同庁舎1階 0986(22)1745 ・高鍋公共職業安定所 (ハローワーク高鍋) 児湯郡高鍋町大字上江字高月8340 0983(23)0848 ・延岡公共職業安定所 (ハローワーク延岡) 延岡市大貫町1-2885-1 0982(32)5435

	<ul style="list-style-type: none"> ・日南公共職業安定所 (ハローワーク日南) 日南市吾田西 1-7-23 0987 (23) 8609 ・小林公共職業安定所 (ハローワーク小林) 小林市大字細野 367-5 0984 (23) 2171 ・日向公共職業安定所 (ハローワーク日向) 日向市北町 2-11 0982 (52) 4131
○健康保険（被保険者適用関係、保険料関係）、厚生年金保険について	
<u>日本年金機構（年金事務所）</u> 厚生年金保険に関する相談受付	<ul style="list-style-type: none"> ・宮崎年金事務所 宮崎市天満 2-4-23 0985 (52) 2111 ・都城年金事務所 都城市一万城町 71-1 0986 (23) 2571 ・延岡年金事務所 延岡市大貫町 1-2978-2 0982 (21) 5424 ・高鍋年金事務所 兒湯郡高鍋町大字蚊口浦 5105-1 0983 (23) 5111

○健康保険（給付関係、任意継続など）について

<u>全国健康保険協会（協会けんぽ）</u>	<ul style="list-style-type: none">全国健康保険協会（協会けんぽ）宮崎支部 宮崎市橘通東1-7-4 第一宮銀ビル 5階  0985 (35) 5364
------------------------	--

○就職に関するお悩みについて

<u>ヤングJOBサポートみやざき</u> おおむね40歳未満の方を対象とした就職支援施設。専門のカウンセラーによるキャリアカウンセリング、正規雇用へのキャリアアップ支援、各種セミナー、適職診断（解説付き）、就職に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none">宮崎本部 宮崎市錦町1-10 宮崎グリーンスフィア壱番館3階  0985 (23) 7260延岡サテライト 延岡市愛宕町2-15 延岡総合庁舎内  0982 (35) 2116
---	---