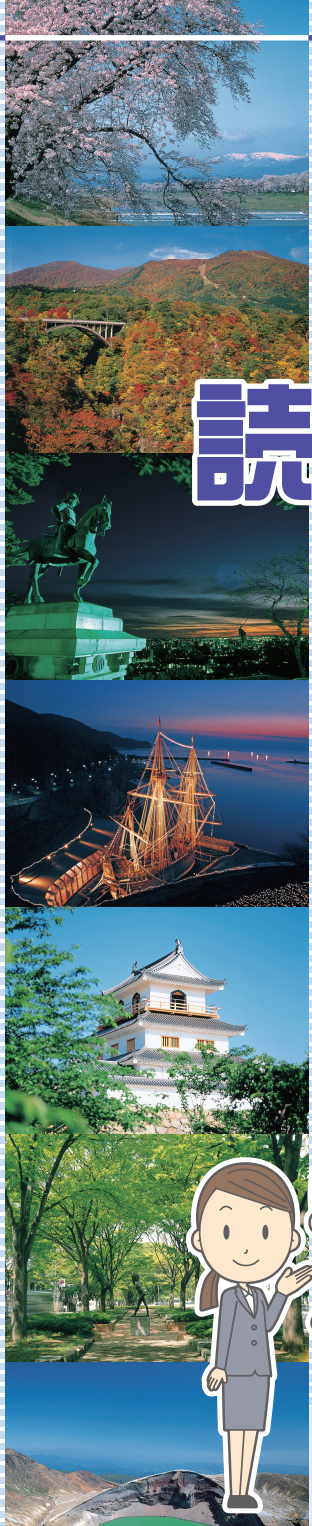


労働法ガイドブック（宮城版）

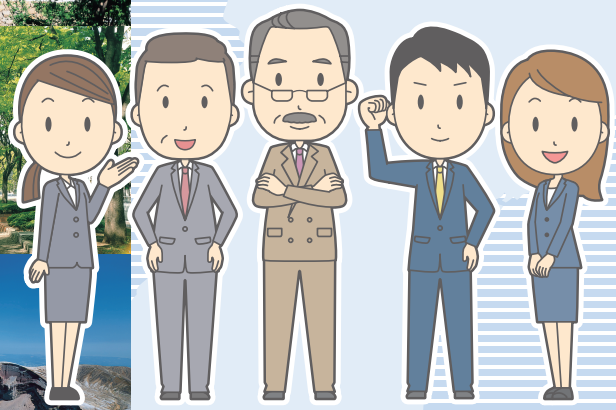
読んでみるっちゃ！

これから社会へ出るあなたへ

平成29年度版

宮城労働局

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



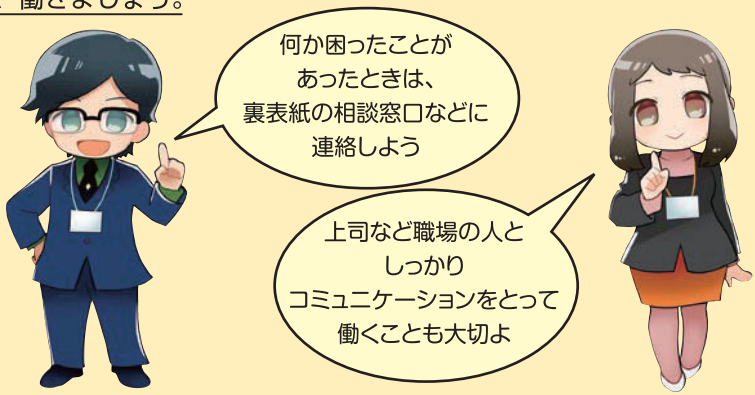
写真提供:宮城県観光課　みやぎデジタルフォトライブラリー

はじめに

労働法を知っていますか？

みなさんが生きがい・やりがいをもって働くことができるよう、働く人を守るための法律です。働き始める前やアルバイトをするときには、働くルールである労働法を知っておくことが大切です。このハンドブックでは、最低限知っておいてほしいルールを紹介しています。

これらのルールを頭に入れ、働く際には、働く条件をよく確認した上で、働きましょう。



もくじ

第1章 働き始める前に知っておきたいこと …… 3
第2章 働くときのルール …… 11
第3章 仕事を辞めさせられるとき、辞めるとき …… 27

- 就活に有益な情報を提供します …… 32
- 仕事で困ったときの相談窓口 …… 34
- 労働基準監督署・ハローワーク等のお問い合わせ先 …… 36
- 相談機関アクセスマップ …… 38



「読んでみるっちゃ」は、「これってあり？ まんが知って役立つ労働法Q&A」を参照しています。

※労働法のことをもう少し詳しく知りたい人は、「知って役立つ労働法」（厚生労働省ホームページ掲載）を読んでみましょう。「知って役立つ労働法」についてはこちらで読めます。

HP http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/

第1章
働き始める前に知っておきたいこと

Q1 求人内容 …… 4
「求人広告」にいい条件がたくさん書いてあるけど
そのまま信用して大丈夫？

Q2 労働契約（就業規則） …… 6
面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って
言われたけど、これってあり？

Q3 内定取消 …… 8
入社日の直前になって会社の業績悪化を理由に
内定取消……これってあり？

コラム …… 10

Q1 「求人広告」にいい条件がたくさん書いてあるけどそのまま信用して大丈夫？



A 自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前にしっかり確認しましょう。

一般に、求人広告などに掲載されている条件には、幅があります

【求人広告例】

○○商事(株)正社員(営業事務)募集

仕事内容	営業、事務(未経験可)
給　料	月15万円~18万円 ▶Q4「賃金」(P12) Q5「賃金(労働条件の変更)」(P14) 参照
	※能力、業績に応じて昇給あり
資　格	要普通免許
時　間	9:00~18:00
休　日	土曜、日曜、祝祭日、年末年始、GWほか
そのほか	交通費支給(上限あり)、各種保険あり ▶Q9「社会保険・労働保険」(P22)参照

履歴書、職務経歴書(書式自由)を○年○月○日までにご郵送ください。
追って面接日をご連絡致します。
〒○○○ー○○○○　○○県○○市 .....
問い合わせ先 .....(担当○○)





具体的にどんな条件で働くのか、会社にしっかり確認してから、労働契約を結びましょう!

(労働契約法第4条)

労働契約とは

働く人と雇う側(会社)との間で、働く際の条件(契約内容)について、お互いが納得した上で、「働きます」「雇います」と交わす約束を「労働契約」といいます。



※条件については、働く人と会社の合意で決めるのが基本ですが、低い給料(賃金)や長い残業時間などとても悪い条件になってしまうことがないよう、労働法でルールを決めています。

参考 男女がいきいきと働くために

会社は募集や採用について、**性別に関係なく、均等な機会**を与えなければならないと決められています。**賃金に性別で差をつけることも禁止**されています。



詳しくは

男女雇用機会均等法のあらまし 検索

労働基準法に関するQ&A 検索

Q2 面接で即採用、「給料は働きぶりを見て決める」って言われたけど、これってあり？



A ダメです！働く際（労働契約を結ぶ際）に会社は労働条件をはっきり示さなくてはいけません。

**働く際（労働契約を結ぶ際）に、
自分が働く場合の条件をきちんと確認しましょう！**

- ☑ いつからいつまで働くのか（雇用期間）
  ※期間の定めがない場合もあります。
  ▶ Q10「就業形態による違い」（P25）参照
- ☑ 雇用期間が決まっている場合は更新の基準
- ☑ どこでどんな仕事をするのか（勤務地や業務内容）
- ☑ 勤務時間や休憩時間、休日など
- ☑ 給料はどのように支払われるのか（給料額の計算方法、支払の時期）
- ☑ 辞めるときの決まり（退職や解雇）



この6項目について会社は労働者に書面にて交付しなければならないと労働基準法（第15条）で決められています。

参考 「就業規則」とは

必ずチェックしよう！

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いた上で会社が決めるルールです。内容が合理的であり、労働者に周知されていれば、労働者はそれに従う義務があります。



Q3 入社日の直前になって会社の業績悪化を理由に内定取消……これってあり？



A 内定＝労働契約成立と認められる場合、社会の常識にかなう納得できる理由がなければ内定取消は無効です。

「採用内定」により、労働契約がすでに成立していると認められる場合、社会の常識にかなう納得できる理由がなければ、契約の解約＝解雇は無効です。（労働契約法第16条）

→内定取消は、会社の業績悪化を理由とするものであっても、無効となることがあります。

裁判では、次のような場合に、労働契約がすでに成立していると認められた例があります。





次のような場合、内定取消が正当と判断されることもあります！

- ◆学校を卒業できなかった
- ◆健康状態が悪化して働くことが難しくなった
- ◆必要な免許や資格が取れなかった
- ◆履歴書に事実と違うことが記載されていた

参考 「内定取消」を告げられたら……

お近くの総合労働相談コーナー（都道府県労働局雇用環境・均等室や労働基準監督署に設置。詳しくはP15を参照）やハローワークにご相談ください。
ハローワークで内定取消について相談した結果、内定取消の撤回に至った事例もあります。



コラム

就職が決まらないときは……ハローワークに相談しよう!

各地のハローワークのほか、学生や卒業後未就職の方を支援する専門のハローワークも全国にあります！

- 全国各地の求人情報（仕事や企業の情報）
- 仕事探しに関する相談
- 就職フェアや各種セミナーを開催



詳しくは
新卒応援ハローワーク　検索

労働組合とは

労働組合とは、働く人が自分たちの権利を守り、労働条件の維持改善を行うために自主的に作る団体です。
一人では解決が難しい問題も、仲間と一緒に取り組むことで解決できる場合もあります。みなさんが集団で会社と対等な立場で交渉できるよう、憲法でも「労働三権」を保障しています（憲法第28条）。

① 労働者が労働組合を結成する権利（団結権）
② 労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利（団体交渉権）
③ 労働者が要求を実現するために団体で行動する権利（団体行動権（争議権））

この権利を具体的に保障するため、労働組合法が定められています。

第2章
働くときのルール

Q4 賃金 …… 12
「最初は時給500円」……これってあり？

Q5 賃金（労働条件の変更） …… 14
不景気を理由に急に給料を下げられた……これってあり？

Q6 賃金・労働時間 …… 16
毎日遅くまで残業させられる上に残業代が
全然出ない……これってあり？

Q7 休暇・休日 …… 18
「ライブに行きたいという理由で
有給休暇は取れません！」…… これってあり？

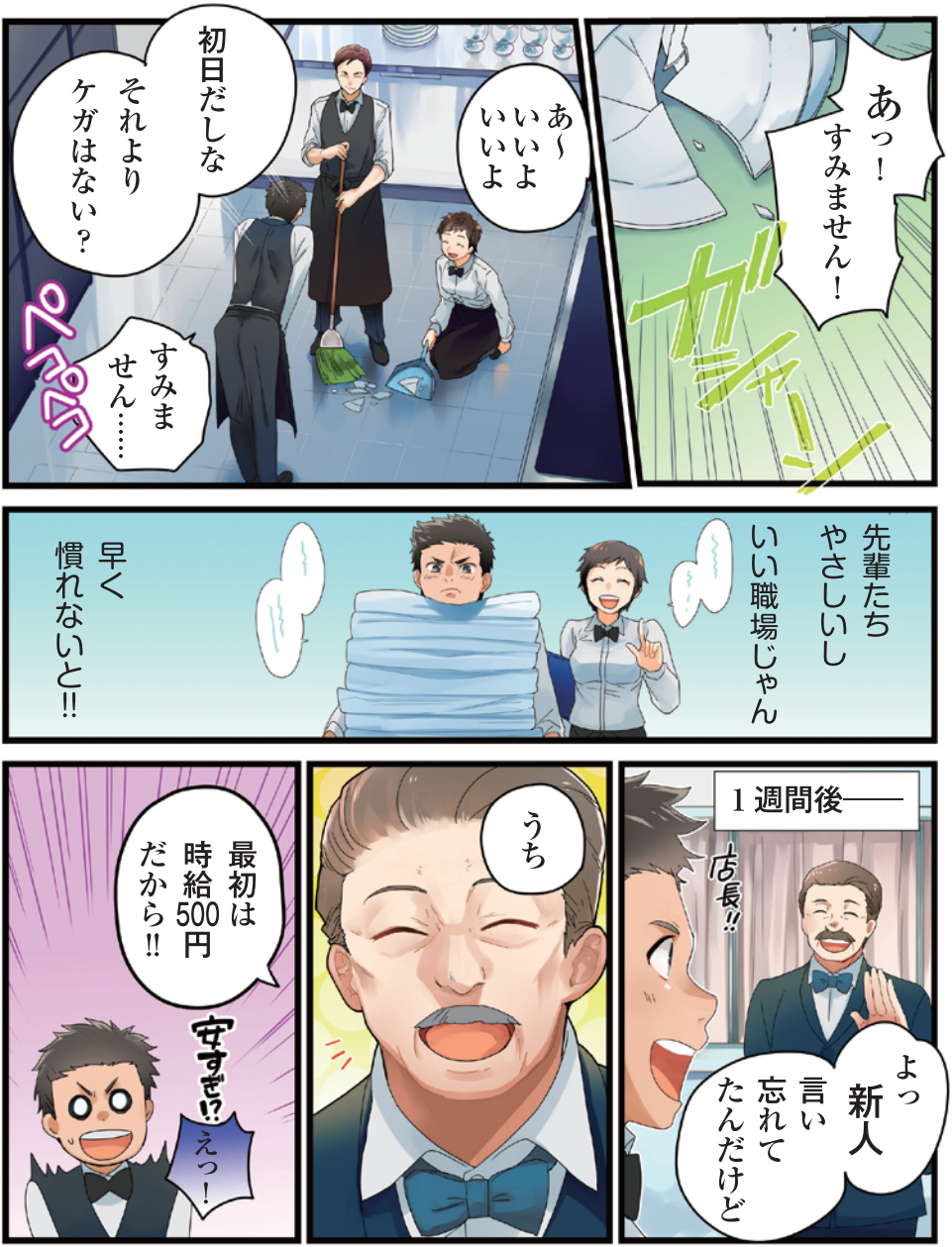
Q8 両立支援・均等取扱い …… 20
「妊娠したら辞めてもらう」って言われたんだけど
……これってあり？

Q9 社会保険・労働保険 …… 22
仕事中にケガ。治療費は自己負担って
言われたけど、これってあり？

Q10 就業形態による違い …… 24
働き方の違いって……？

コラム …… 26

Q4 「最初は時給500円」……これってあり？



A 都道府県ごとに賃金の最低額が定められており、それより低い額は認められません。

会社は働くすべての人に最低賃金額以上の賃金を支払わねばならないことが、「最低賃金法」で決められています。

最低賃金＝毎年、都道府県ごとに決められる賃金の最低限度額

- **地域別最低賃金**
  すべての労働者とその使用者（会社）に適用
- **特定最低賃金**
  特定の産業に従事する労働者とその使用者（会社）に適用

※地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が当てはまる場合、金額が高いほうが適用されます。



平成29年10月1日付けで、宮城県の最低賃金は772円となっているため、万が一、時給500円で働くことに同意しても、それは法律によって無効となり、最低賃金額との差額を請求できます！

あなたの給料が最低賃金額以上か確認しよう

最低賃金よりも低い賃金での労働契約は認められません。
自分の勤務地の最低賃金と比べてみましょう。

時間給の場合　時間給≧最低賃金額（時間額）

日給の場合　日給÷1日の所定労働時間≧最低賃金額（時間額）

月給の場合　月給÷1か月平均所定労働時間≧最低賃金額（時間額）

▶▶▶全国の最低賃金については　最低賃金制度　検索

☞ 給料が最低賃金よりも低い場合は労働基準監督署へ相談しよう！

Q5 不景気を理由に急に給料を下げられた……これってあり？



A 会社は支払うと約束した賃金をきちんと支払わなければなりません。

会社と労働者で交わした約束（労働契約）を労働者の同意なく不利益に変更することは原則としてできません。
（労働契約法第８条・第９条）



給料、労働時間、仕事の内容など、労働者と会社で合意した労働契約と実際に働いてみて条件が違っていた場合、労働者は労働契約どおりとするよう会社に要求でき、会社が応じなければすぐに労働契約を終わらせることもできます（労働基準法第15条）。

下げられた給料を、黙って受け取ると「給料を下げていい」という同意があったとされてしまうことがあるので、注意が必要です。

「賃金」の支払われ方

①労働者本人に、
②現金（本人の同意があれば銀行振込みも可能）で、
③全額を、
④毎月１回以上一定の期日に
支払われなければなりません。

ただし、税金や社会保険料などは差し引かれるので、会社から交付される給与支給明細書を確認しましょう。

賃金が支払われないなど困ったことがあったら……

総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しましょう！

総合労働相談コーナー（若者相談コーナー併設）

- 働くことに関するあらゆる分野の相談に対応
- 都道府県労働局雇用環境・均等室や労働基準監督署内などに設置
- 専門の相談員が対応
- 相談（電話もしくは面談）は無料で予約不要



労働基準監督署

- 賃金の不払いや安全の確保などに関する相談の受付
- 賃金の不払いなど法令違反が疑われる場合には会社に立ち入り、必要に応じて指導を実施

Q6 毎日遅くまで残業させられる上に残業代が全然出ない……これってあり？



A 会社は法定労働時間を超えた労働には、割増賃金を支払う義務があります。

労働時間の決まりは法律で定められています!

（労働基準法第32条）

【労働時間の決まり】（休憩時間を除く）

1日の労働時間＝8時間以内

1週間の労働時間＝40時間以内

（法定労働時間）

※会社は、上記の労働時間を超えて労働者に働いてもらう場合は、36協定（下記参照）を結ぶ必要があります。



会社が上記の労働時間を超えて、時間外労働（残業や休日出勤）をさせた場合、労働者には相応の割増賃金を支払わなければなりません。

【割増賃金のルール】▶ 就業形態にかかわらずすべての労働者に適用
（アルバイトやパートタイム労働者も対象）

①法定労働時間を超えて働く場合（時間外労働）	25%以上の割増賃金
②法定休日（P19参照）に働く場合（休日労働）	35%以上の割増賃金
③午後10時～午前5時の間に働く場合（深夜労働）	25%以上の割増賃金
④時間外労働＋深夜労働	50%以上の割増賃金
⑤1か月60時間を超える時間外労働	50%以上の割増賃金 （ただし、中小企業については、当分の間適用が猶予されています。）

法律で決められた労働時間を超えて働く場合～36協定～

会社は労働基準法で決められた時間を超えて労働者に働いてもらう場合、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との間で「時間外労働・休日労働に関する協定」を結んで、労働基準監督署に届け出なければなりません。労働基準法第36条に規定されることから「36協定（サブロク協定）」と呼ばれます。なお、36協定により延長できる労働時間は、原則として週15時間以内、月45時間以内と決められています。



Q7 「ライブに行きたいという理由で有給休暇は取れません！」…… これってあり？



A 有給休暇は利用目的を問われることなく取得できます。

休暇については法律で基準が定められています。

（労働基準法第39条）

年次有給休暇制度

条件：半年以上継続して働き、全労働日の8割以上の出勤
付与日数：10日（以降1年ごとに取れる日数は増える）
取得理由：休養のためでもレジャーのためでも、**利用目的は問われることなく取得できます**（労働基準法第39条）

※ただし、会社の正常な運営を妨げる場合、会社は別の日に休暇を変更させることができます。

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※アルバイト（パートタイム労働者）でも、①6か月の継続勤務、②全労働日の8割以上の出勤、③週5日以上の勤務または週の労働時間が30時間以上という3つの要件を満たせば正社員（上の表）と同じ日数が付与されます。週4日以下の勤務かつ週の労働時間が30時間未満の場合でも、所定の労働日数に応じて有給休暇が付与されます。

☞ 年次有給休暇についての問題は、総合労働相談コーナーや労働基準監督署に相談しよう!

【その他の決まり】

休日の決まり（法定休日）

（労働基準法第35条）

毎週少なくとも1回
あるいは
4週間を通じて4日以上

【参考】その他にも休憩に関する決まりがあります

（労働基準法第34条）

1日の労働時間が　6時間を超える→**45分**以上
　　8時間を超える→**60分**以上



Q8 「妊娠したら辞めてもらう」って言われたんだけど……これってあり？



A 妊娠などを理由とする退職強要、解雇などの不利益な取扱いは法律で禁じられています。

妊娠・出産、産前産後の休業や育児休業の申出・取得などを理由とする以下のような不利益な取扱いは、法律で禁じられています!
▶ ■退職強要 ■解雇 ■降格 ■契約の更新拒否(雇止め)など
また、事業主は、妊娠・出産、育児休業等に関する嫌がらせを防止しなければなりません。

(男女雇用機会均等法／育児・介護休業法)

働く男性・女性ともに仕事と家庭を両立するための決まり

妊娠・出産

- **出産前6週間(双子以上の場合は14週間)は休業**できます。
- 会社は、**出産後8週間は就業させてはいけません。**
  ※産後6週間を経過し、本人が希望し、医師が認めた場合は就業できます。
  また、会社は妊産婦検診の時間の確保や医師から受けた作業の制限などの指導を労働者が守ることができるよう、措置を講じなければならない決まりもあります。

育　児

- 原則として子どもが**1歳(一定の条件を満たした場合は1歳6か月又は2歳)**になるまで育児休業を取得できます。→男女ともに可能。
- 両親がともに育児休業を取得する場合
  →**1歳2か月に達するまでの1年間育児休業**を取得できます。

介　護

- 対象家族1人につき3回、**最長で通算93日間休業**を取得できます。

女性の活躍や仕事と子育ての両立支援に積極的な企業を増やしています!



えるぼし認定
女性の活躍推進に関する取組状況が優良な企業を認定しています(女性活躍推進法)
(厚生労働省　女性活躍推進法特集ページ)
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

くるみん認定・プラチナくるみん認定
仕事と子育ての両立支援を積極的に行う企業を認定しています(次世代法)
http://www.ryouritsu.jp/

仕事と子育てや介護との両立で困ったときは、総合労働相談コーナーや都道府県労働局雇用環境・均等室に相談しよう!

Q9 仕事中にケガ。治療費は自己負担って言われたけど、これってあり？



A 仕事が原因のケガは労災保険が適用され、自分で負担する必要はありません。

仕事でのケガや病気など



【労災保険】保険料は全額会社負担

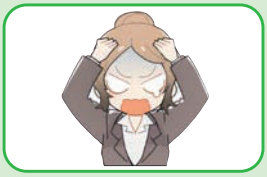
仕事や通勤中のケガ、病気、障害、死亡に対し国が給付を行う制度。契約社員、派遣社員、パートタイム労働者、アルバイトを含め、すべての労働者が対象となります。

※受診した医療機関によっては、治療費を一度立て替える必要があります。

▶▶▶ 詳しくは労働基準監督署へ

その他にもさまざまな場面で必要な給付を受けられるよう、みなさんの生活を守るための制度があります。

失業した



【雇用保険】保険料は労働者、会社双方負担

労働者が失業した場合などに、生活や雇用の安定、就職の促進のために「失業等給付」が支給される保険制度。

▶▶▶ 詳しくはハローワーク（公共職業安定所）へ

日常生活での健康問題



【健康保険】保険料は労働者、会社が半々で負担

労働者や家族が病気やケガ、出産や死亡などに際し、必要な医療給付や手当金が支給される制度。労働者本人は保険証を出せば病院の窓口で支払う額が治療費の３割となります。

▶▶▶ 詳しくは全国健康保険協会都道府県支部または、勤め先の健康保険組合へ

高齢になる



【厚生年金保険】保険料は労働者、会社が半々で負担

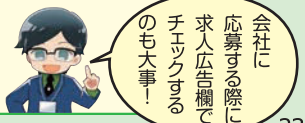
労働者が高齢になったり、ケガや病気で身体に障害が残ったり、遺族が生活に困る場合などに備えた保険です。

▶▶▶ 詳しくは年金事務所へ

※雇用保険、健康保険、厚生年金保険については、就労時間や就労期間が短く、一定の条件を満たさない場合などは適用の対象となりません。

働いている会社の保険制度を調べてみよう！「各種保険完備」とは？

一定の条件を満たした会社には労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入する義務があり、その会社で働く労働者は各種の給付が受けられます！



Q10 働き方の違いって……？



A 違いをよく理解した上で自分に合った働き方を選びましょう。

正規社員（いわゆる「正社員」）

- 一般的に契約期間に定めがなく、フルタイムで働く社員。

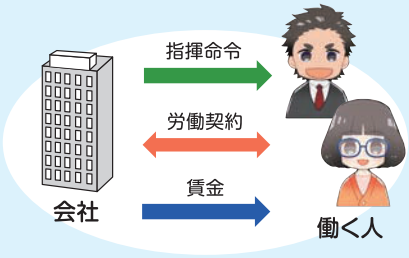
契約社員（有期労働契約で働く人）

①労働契約は働く会社との間で結びます。

②契約期間があらかじめ決まっています。

③契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。

④一定の条件（※）を満たせば年次有給休暇が取れます。



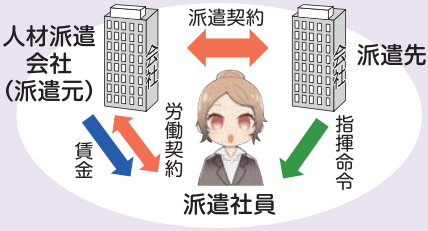
派遣社員（労働者派遣で働く人）

①労働契約は人材派遣会社（派遣元）との間で結び、働く人は、派遣元が派遣契約を結ぶ会社（派遣先）からの指揮命令を受けて働きます。

②契約期間が決められている場合と決められていない場合があります。

③契約期間が決められている場合は、派遣元との契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了しますが、更新という形で契約期間が延長される場合もあります。

④一定の条件（※）を満たせば年次有給休暇が取れますが、その取得申請は派遣元に対して行います。



※一定の条件について、詳しくは「年次有給休暇制度」（P19）を参照（以下も同じ）。

●その他にも、パートタイムなどの働き方があります。

パートタイムで働く人（パートタイム労働者やアルバイトなど）

- 1週間の決められた労働時間が正規社員より少ないです。
- 契約期間が決められていることが多いです。
- 賃金は時給で支払われることが多いです。
- 一定の条件（※）を満たせば年次有給休暇が取れます。



コラム

働く上で守るべきルール

会社の基本的な規則を守らないで、会社の秩序を乱すようなことをした場合、就業規則によって給料が減らされたり、降格させられたりすることがあります。これを懲戒処分といいます。
会社がルールを守ることはもちろんですが、雇われる側のみなさんにも一定のルール(職場の規律)を守る義務があります。

こんなことはルール違反です！

- 遅刻を繰り返す
- 無断で職場を離れる
- 会社の備品を持ち出す
- 会社の秘密を外部に漏らすなど



給与支給明細書を見て残業代が出ているか確認しよう！



※ この給与支給明細書はあくまでも一例であり、「支給額」「控除額」に書かれている項目は、会社によって異なるので注意しましょう。

決められた時間を超えて働いた分や深夜時間(夜22時～翌日5時)に働いた分について賃金が支払われているか、「残業手当」「休日出勤手当」「深夜残業手当」欄などをしっかり確認してみましょう。会社によっては「時間外手当」「超過勤務手当」などと記載されている場合もあるので、わからないときは会社に確認してみましょう。

第3章

仕事を辞めさせられるとき、辞めるとき

Q11 解雇 …… 28

ミスが原因で「もう明日から来なくていい」って……これってあり？

Q12 退職 …… 30

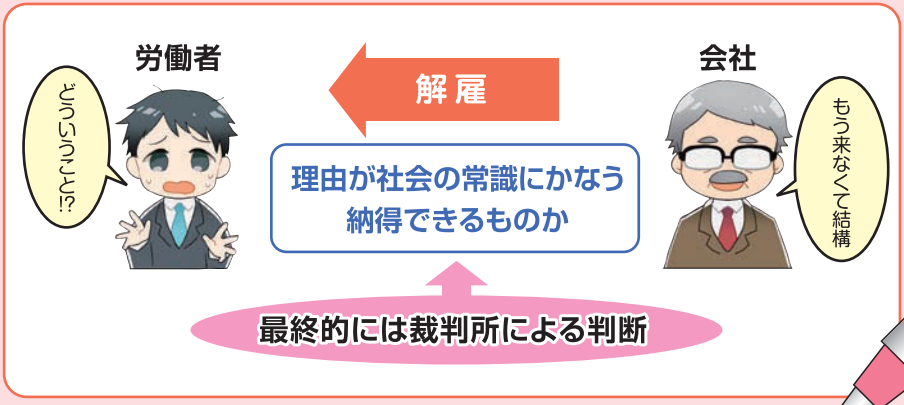
会社を辞めようとしたけど辞めさせてもらえない……これってあり？

Q11 ミスが原因で「もう明日から来なくていい」って……これってあり？



A 解雇には社会の常識にかなう納得できる理由が必要となります。

解雇＝会社が労働契約を一方的に終わらせて労働者を辞めさせること。



社会の常識にかなう納得できる理由のない解雇は無効。
特に次のような場合についての解雇は禁止。

困ったら労働基準監督署や総合労働相談コーナーに相談しよう!



解雇が禁止される主な場合

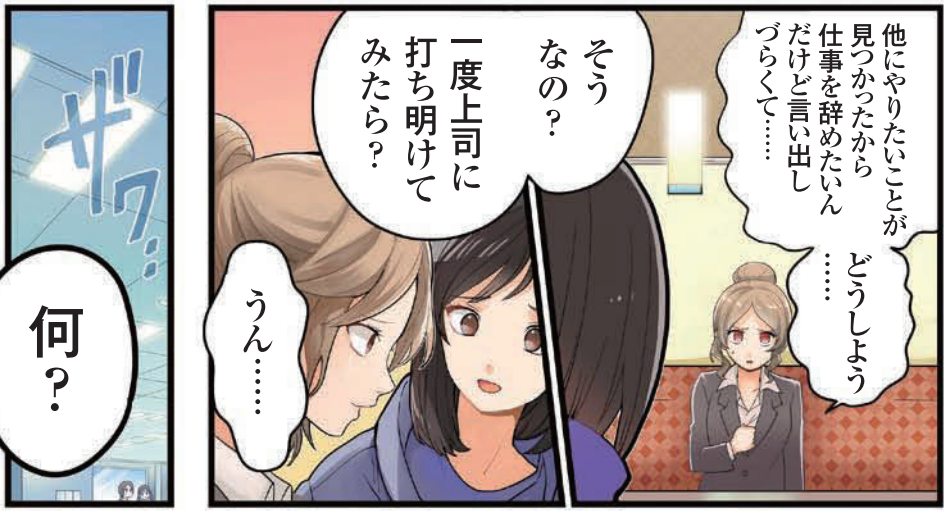
労働基準法	・業務上災害のため療養中の期間とその後30日間の解雇 ・産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇 ・労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇
労働組合法	・労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇
男女雇用機会均等法	・労働者の性別を理由とする解雇 ・女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後休業したことなどを理由とする解雇
育児・介護休業法	・労働者が育児・介護休業を申し出たこと、または育児・介護休業したことを理由とする解雇

たとえ解雇が有効であっても、解雇を行う場合、30日以上前の予告か、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

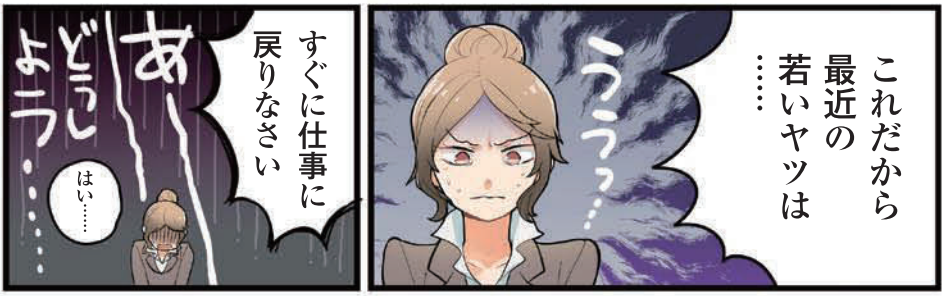
知っておきましょう!

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、**契約期間中に解雇することは、「契約違反」**となり、原則としてできません(やむを得ない事由がある場合を除く)。

Q12 会社を辞めようとしたけど辞めさせてもらえない……これってあり？







A 辞めさせてもらえないなど働いている会社とトラブルがあったら、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも2週間前までに退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます。

※ただし、就業規則で退職手続が定められている場合、その内容が合理的であれば従う必要がありますので、確認しておきましょう。

知っておきましょう！

アルバイトや契約社員など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、契約期間の満了前に退職することは「契約違反」となり、原則としてできません（やむを得ない事由がある場合を除く）。



個別労働関係紛争解決促進制度

辞めさせてもらえないなど働いている会社との間でトラブルがあったら、都道府県労働局（総合労働相談コーナー）において、簡易・迅速にトラブルの解決を支援する制度があります。

詳しくは 個別労働関係紛争の解決 検索



※退職した場合には、各種健康保険や年金の切り替え手続きが必要です。
市町村の窓口または再就職先などで必要な手続きをしましょう。
（養っている家族がいる場合には、その人についても同様に手続きが必要です。）

就活に有益な情報を提供します

厚生労働省では、「ユースエール認定企業」「えるぼし認定企業」「くるみん認定企業」など、若者の採用・育成や女性の活躍推進、子育てサポートに積極的な企業を認定しています。

認定企業は、「残業時間が〇〇時間以下」「正社員」など、それぞれ定められた基準を満たしている企業です。

応募する企業を選ぶときには、**会社案内や求人票に表示された認定マークもチェックしてみましょう！**

若者の採用・育成に積極的な企業の認定制度

「ユースエール認定企業」

〈認定マーク〉

「ユースエール認定制度」とは、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を厚生労働大臣が認定する制度です。

「若者雇用促進総合サイト」

厚生労働省が運営する全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業※の情報を検索できるサイトです。
個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できます。



「若者雇用促進総合サイト」

URL： https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action

若者雇用促進総合サイト　検索

※若者応援宣言企業とは…
ユースエール認定企業としての認定基準を満たしていないものの、若者（35歳未満）のための求人を提出するなど、若者の採用・育成に積極的な中小企業のことをいいます。

自分に合った就職先を選択できるよう「青少年雇用情報」を確認しましょう！

平成27年10月1日から「若者雇用促進法」※が施行され、新規学校卒業者の求人申込みを行う企業は、平均勤続年数や研修の有無、有給休暇の平均取得日数等といった職場情報も併せて提供することが義務づけられています。
企業から提供された職場情報は、ハローワークで受理した新規学校卒業者対象求人票の3ページ目に掲載していますので確認しましょう。

※「若者雇用促進法」とは、若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業生活を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会を築くために、就職準備段階から就職活動時、就職後のキャリア形成までの各段階に、様々な対策を行うための法律です。

女性の活躍を推進する企業、子育てをサポートする企業の認定制度

「えるぼし」

●女性の活躍を推進する企業「えるぼし」認定企業

採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースについて、女性の活躍推進に関する取組状況が優良な企業として、厚生労働大臣が認定した企業です。

〈1段階目〉 〈2段階目〉 〈3段階目〉



「くるみん」

●子育てサポートを行っている「くるみん」認定企業



女性の育児休業取得率が高く、男性も育児休業等を取得している、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進の取組を行っているなどの子育てサポートの取組が行われている企業として、厚生労働大臣が認定した企業です。

「えるぼし」マーク、「くるみん」マークは認定された企業だけが使用することが出来ます。

女性の活躍・両立支援総合サイト（http://www.positive-ryouritsu.jp/）を活用しませんか。
「女性の活躍推進企業データベース（http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/）」や、子育て支援のための「行動計画」の内容を確認できる「両立支援のひろば（http://www.ryouritsu.jp/）」で、各企業の女性活躍の状況や子育て支援や働き方の見直しの取組内容について確認できます。

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（公共職業安定所）
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、パワハラ、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（若者相談コーナー併設）
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	
職場で男女差別がある	労働局 雇用環境・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	

相談の内容	相談窓口
大学院･大学･短大･高専･専修学校（専門課程2年制以上）等を新たに卒業される方と、卒業（中退）後おおむね3年以内の方	仙台新卒応援ハローワーク
おおむね45歳未満の求職者で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・わかもの支援窓口
44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
労働者派遣・業務請負に関すること	労働局 職業安定部 需給調整事業課
子育てしながら働きたい	マザーズハローワーク・マザーズコーナー
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（若者相談コーナー併設）に相談してください。適切な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。

労働基準監督署・ハローワーク等のお問い合わせ先

ご相談は、最寄りの**労働基準監督署**又は**ハローワーク**へ

労働基準監督署

賃金不払、サービス残業、解雇、長時間労働・過重労働、労災保険手続

●仙台労働基準監督署

業　務　課	TEL (022)299-9071
方面（労働条件関係）	TEL (022)299-9072
安全衛生課	TEL (022)299-9073
労　災　課	TEL (022)299-9074

●石巻労働基準監督署 TEL (0225)22-3365

＊気仙沼臨時窓口 TEL (0226)25-6921

●古川労働基準監督署 TEL (0229)22-2112

●大河原労働基準監督署 TEL (0224)53-2154

●瀬峰労働基準監督署 TEL (0228)38-3131

労働条件に関するポータルサイト・電話相談

●ポータルサイト

「確かめよう　労働条件」

ＱＲコード

●労働条件相談ほっとライン TEL0120-811-610

【夜間・土日の相談】

総合労働相談コーナー［若者相談コーナー併設］

賃下げ、退職申出拒否、いじめなど職場でのトラブル、**どこに相談したらよいかわからない相談**

●仙台総合労働相談コーナー TEL (022)299-9075

（仙台労働基準監督署内）

●石巻総合労働相談コーナー TEL (0225)22-3365

（石巻労働基準監督署内）

●古川総合労働相談コーナー TEL (0229)22-2112

（古川労働基準監督署内）

●大河原総合労働相談コーナー TEL (0224)53-2154

（大河原労働基準監督署内）

●瀬峰総合労働相談コーナー TEL (0228)38-3131

（瀬峰労働基準監督署内）

●気仙沼総合労働相談コーナー TEL (0226)41-6725

（ハローワーク気仙沼内）

●宮城労働局

総合労働相談コーナー TEL (022)299-8834

（宮城労働局　雇用環境・均等室内）

ハローワーク（公共職業安定所）

就職・転職のための仕事探し、失業した際の雇用保険の受給、職業訓練、その他募集、採用、雇用に関すること

※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をしてください。

- **ハローワーク仙台** TEL (022)299-8811
- **ハローワーク大和** TEL (022)345-2350
- **ハローワークプラザ青葉** TEL (022)266-8609
- **ハローワークプラザ泉** TEL (022)771-1217
- **ハローワーク石巻** TEL (0225)95-0158
- **ハローワーク塩釜** TEL (022)362-3361
- **ハローワーク古川** TEL (0229)22-2305
- **ハローワーク大河原** TEL (0224)53-1042
- **ハローワーク白石** TEL (0224)25-3107
- **ハローワーク築館** TEL (0228)22-2531
- **ハローワーク迫** TEL (0220)22-8609
- **ハローワーク気仙沼** TEL (0226)41-6720

若年者対象の就職支援施設

大学院・大学・短大・高専・専修学校（専門課程2年制以上）等を新たに卒業される方と、卒業（中退）後おおむね3年以内の方

- **仙台新卒応援ハローワーク** TEL (022)726-8055

おおむね45歳未満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

- **仙台わかものハローワーク** TEL (022)207-6800
- **わかもの支援窓口**
  - ハローワーク石巻内 TEL (0225)95-0158
  - ハローワーク塩釜内 TEL (022)362-3361
  - ハローワーク古川内 TEL (0229)22-2305

44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** TEL (022)264-4510

子育て女性等対象の就職支援施設

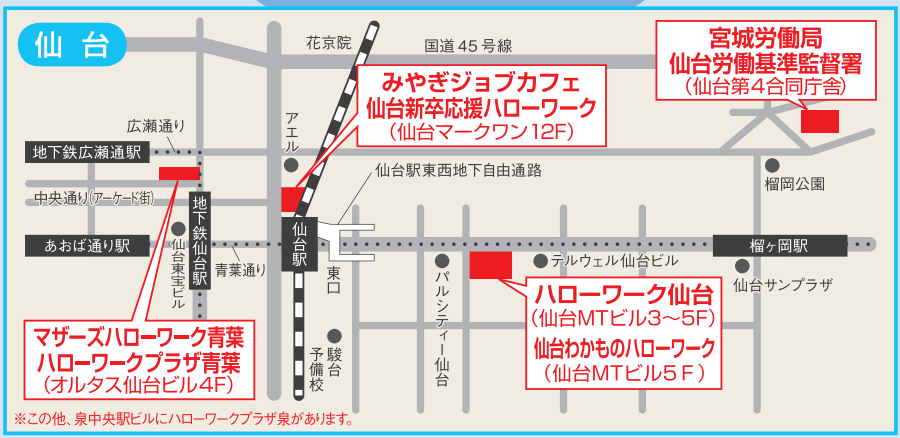
子育てしながら働きたい

- **マザーズハローワーク青葉** TEL (022)266-8604
- **マザーズコーナー**
  - ハローワーク石巻内 TEL (0225)95-0158
  - ハローワーク古川内 TEL (0229)22-2305

その他関係機関等

- 健康保険、厚生年金保険
  - **日本年金機構** 県内6ヶ所の年金事務所へ
- ほかにも、**仙台弁護士会、宮城県社会保険労務士会、法テラス、法務局（人権擁護関係）、税務署（税金・給与明細書関係）、宮城県労働委員会（労働組合関係）**などがあり、各種相談を行うことができます。
- 宮城県外からの移住
  - **みやぎ移住サポートセンター**
    - **東京サポートセンター** TEL (03)6734-1344
    - **仙台サポートセンター** TEL (022)216-5001

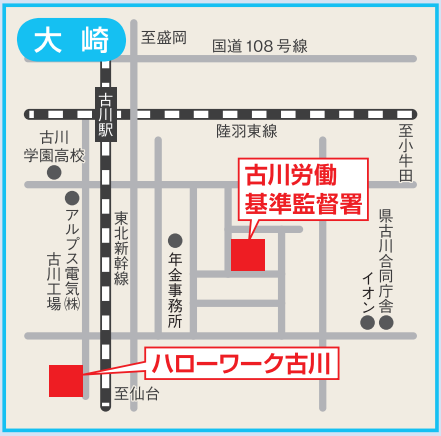
相談機関アクセスマップ












大河原
ハローワーク大河原
（オーガ（Orga）1F）
大河原労働基準監督署
フリーポート
大河原中学校
末広橋
税務署
大河原駅
大河原商業高校
国道4号線バイパス
郵便局
尾形橋
白石川
東北本線
大河原町役場
おおがわら橋
県合同庁舎
至白石
至白石


白石
至仙台
国道113号線
延命寺
中央公民館
斎川
至角田
白石郵便局
商工会議所
七十七銀行
ハローワーク白石
白石駅
鷹ノ巣橋
しらさぎ橋
至大鷹沢
東北本線
白石第二小学校
鷹狩橋
白石鷹沢駅
至福島


栗原
雇用促進住宅
栗原市瀬峰総合支所
東北本線
五輪堂山公園
瀬峰駅
瀬峰川
瀬峰労働基準監督署
瀬峰公民館
県立循環器呼吸器病センター（瀬峰病院）
老人ホーム
Aコープ
コンビニ


栗原
至盛岡
国道398号線
至迫
図書館
裁判所
JRバス築館（営）
築館郵便局
築館小学校
栗原市役所
国道4号線
ハローワーク築館
至古川


登米
至新田
国道346号
鹿ヶ城公園
鹿ヶ城大橋
しまむら
迫川
至中田町
ハローワーク迫
宮城交通（営）
図書館
佐沼商工会
錦橋
国道398号


気仙沼
気仙沼バイパス（国道45号線）
至一関
大船渡線
気仙沼駅
至大船渡
郵便局
市役所
税務署
健康管理センター
うちクリニック
石巻労働基準監督署
気仙沼臨時窓口
（気仙沼商工会議所会館4F）
気仙沼線
保健所
新鮮館
デイリーポート
ハローワーク気仙沼
大川
至石巻・仙台

宮　城　労　働　局

●総　　務　　部

人事・会計・給与など

総　　務　　課　　TEL (022)299-8833

労働保険の適用、労働保険料の徴収など

労 働 保 険 徴 収 課　　TEL (022)299-8842

●労 働 基 準 部

労働条件の確保・改善、労働時間の短縮など

監　　督　　課　　TEL (022)299-8838

最低賃金・最低工賃、賃金制度など

賃　　金　　室　　TEL (022)299-8841

労働災害防止、職業性疾病の予防、安全衛生関係の免許・資格など

健 康 安 全 課　　TEL (022)299-8839

労災保険給付、被災労働者援護など

労 災 補 償 課　　TEL (022)299-8843

●職 業 安 定 部

失業の予防、再就職の促進など

職 業 安 定 課　　TEL (022)299-8061

各種給付金、高齢者・障がい者等の雇用対策

職 業 対 策 課　　TEL (022)299-8062

職業訓練など

訓　　練　　室　　TEL (022)205-9855

労働者派遣・民営職業紹介業務

需 給 調 整 事 業 課　　TEL (022)292-6071

●雇用環境・均等室

職場での男女差別、マタハラ、セクハラ、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理

TEL (022)299-8844

総合調整、企画、広報、働き方改革など

TEL (022)299-8834

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)299-8834　FAX (022)299-8845

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

発行年月日：平成29年 9月