

知っておきたい働くときの基礎知識

— 知って役立つ労働法 —

平成27年1月



沖縄労働局

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

平成27年1月更新

労働法とは

▶ 労働問題に関するたくさんの法律をひとまとめにして労働法と呼んでいます。

- 労働基準法
 - 労働契約法
 - 最低賃金法
 - 労働組合法
 - 男女雇用機会均等法
- 等があります。

▶ 労働者を保護するために労働法は定められており、労働法について知識をつけておくことが、みなさん自身の権利を守ることに繋がります。

労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の**労働条件**を明示しなければなりません
(労働基準法第15条第1項)。

必ず明示しなければならないこと

書面で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約について更新の基準に関する事
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 労働時間、休日などに関する事
- ⑤ 賃金に関する事
- ⑥ 退職に関する事 (解雇の事由を含む)
- ⑦ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

モデル労働条件通知書

那覇太郎 殿 事業場名称・所在地 沖縄労働工業(株) (那覇市おもろまち2-1-1) 使用者職氏名 代表取締役 沖繩花子		賃 金 1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (700 円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
契約期間 期間の定めなし、期間の定めあり (平成 25年 4月 1日～平成 26年 3月 31日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する、更新する場合があります、更新しない、その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。 (契約期間満了時の業務量) ・勤務成績、態度 ・能力 (会社の経営状況) ・従事している業務の進捗状況 (その他 ())	2 諸手当の額又は計算方法 イ (皆勤手当 月5,000円 / 計算方法: 欠勤なしの場合に月額固定) ロ (通勤手当 日 200円 / 計算方法: 往復1kmあたり20円。最高200円) ハ (手当 円 / 計算方法:) ニ (手当 円 / 計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 (25) % 月60時間超 (50) % 所定超 (20) % ロ 休日 法定休日 (35) %、法定外休日 (25) % ハ 深夜 (25) % 4 賃金締切日 (基本給) - 毎月末日、(手当) - 毎月末日 5 賃金支払日 (基本給) - 毎月10日、(手当) - 毎月10日 6 賃金の支払方法 (口座振替) 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無、有 (互助会費)) 8 昇給 (有 (時期等))、(無) 9 賞与 (有 (時期、金額等))、(無) 10 退職金 (有 (時期、金額等))、(無)	
就業の場所 沖縄労働工業(株) 本社 従事すべき業務の内容 製品の出荷	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 (25) % 月60時間超 (50) % 所定超 (20) % ロ 休日 法定休日 (35) %、法定外休日 (25) % ハ 深夜 (25) % 4 賃金締切日 (基本給) - 毎月末日、(手当) - 毎月末日 5 賃金支払日 (基本給) - 毎月10日、(手当) - 毎月10日 6 賃金の支払方法 (口座振替) 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無、有 (互助会費)) 8 昇給 (有 (時期等))、(無) 9 賞与 (有 (時期、金額等))、(無) 10 退職金 (有 (時期、金額等))、(無)	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 (1)～(5) 1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (9 時 00 分) 終業 (17 時 45 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等; () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コvertime 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ◎詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条	退職に関する事項 1 定年制 (有 (65 歳)、無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで)、無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 14 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 () ◎詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	
休日 ・定例日; 毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定例日; 週・月当たり 2 日、その他 () ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ◎詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	その他 ・社会保険の加入状況 (厚生年金、健康保険、厚生年金基金、その他 ()) ・雇用保険の適用 (有、無) ・その他 () ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。	
休暇 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有、無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有、無) 2 代替休暇 (有、無) 3 その他の休暇 有給 (なし) 無給 (育児・介護休業法による休業) ◎詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条		

就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です（労働基準法第89条、第90条）。

必ず記載しなければならないこと

- ① 始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇および就業時転換（交替制の場合）に関すること
- ② 賃金の決定、計算および支払の方法、賃金の締切および支払の時期ならびに昇給に関すること
- ③ 退職に関すること

定めをした場合に記載しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ その他全労働者に適用されること

注意！ 就業規則は作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に周知しなければなりません。

安心して働くための各種保険と年金制度

▶ 「各種保険」とは

- ▶ 雇用保険
- ▶ 労災保険
- ▶ 健康保険
- ▶ 厚生年金保険

- ▶ 病気や怪我をしたとき、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国が運営する制度です。

正社員とパート・アルバイトの社会保険等

正社員とパート・アルバイトでは社会保険等で差が生じる

	正社員	パート・アルバイト
雇用保険	失業した場合に失業給付を受給。	一定の条件(週20時間以上で30日以上の雇用期間)をクリアしなければ加入できない。
厚生年金	適用年齢時に基礎年金の上乗せとして厚生年金の支給が開始。 保険料は事業主と労働者が折半して負担	一定の条件(労働時間正社員の3/4以上、雇用期間2か月以上)をクリアしなければ、国民年金に別途加入。国民年金の受給額は年額約78万円が上限。
健康保険	疾病等の際、3割のみ自己負担。家族も扶養に入ることができる。 本人以外の保険料は免除され、保険料は事業主と労働者が折半して負担	年金同様一定の条件をクリアしなければ、国民健康保険に別途加入。保険料は所得、加入する家族数に応じた計算のため、負担が大きくなる。
退職金	就業規則に退職金の規定を設けた場合は、退職時に退職金を支給。制度がなくても違法ではない。	一般的に制度としては適用されない。

働く人の労災保険と健康保険

労災保険はすべての労働者に適用され、健保より有利

	労災保険	健康保険(社会保険)
対象	業務上又は通勤途上の事由による労働者(欄外※)のけが、疾病、死亡等	左記以外の病気、けが、死亡等
受診費用	全額保険により支払	原則として保険により7割、受診者により3割
保険料	全額事業者が負担	事業主と被保険者が折半で負担
保険者	国(厚生労働省)	健康保険組合 全国健康保険協会
その他	保険給付に上乗せして支払われる特別支給金がある	

※1 各労働者による加入手続を要しません。

※2 労働者以外(役員・自営業者など)のうち一定の要件を満たす者は、労災保険に特別加入することができます。

賃金

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません（労働基準法第24条）。また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません（最低賃金法第4条）。

賃金支払の5原則

① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります（労働者の代理人や親権者などへの支払は不可。）。
③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令で定められたものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません（賞与などは除く。）。
⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。

注意! 最低賃金額は都道府県ごとに定められています。



沖縄県の最低賃金



必ずチェック最低賃金！使用者も、労働者も。

沖縄県内の使用者は、この最低賃金額より低い賃金で労働者を使用することはできません。

(1) 地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額	適用範囲	効力発生年月日
沖縄県最低賃金	時間額 677 円	沖縄県内のすべての労働者及び使用者に適用されます。 ただし、下記の特定（産業別）最低賃金の適用に抵触する場合には、適用除外となります。	平成28年10月24日

(2) 特定（産業別）最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額	適用範囲	効力発生年月日
畜産食料品製造業	時間額 683 円	○豚分内・水産内製肉業 ○肉加工工場製造業 ○乳牛・牛乳・乳肉製肉業 ○乳製品製造業 ○その他の畜産食料品製造業	平成25年12月11日
糖類製造業	時間額 700 円	○砂糖製造業 ○砂糖製糖業 ○びどろ糖・水蜜油 農産加工製造業	平成28年11月23日
清涼飲料酒類製造業	時間額 686 円	○清涼飲料製造業 ○果実飲料製造業 ○ビール製造業 ○清酒製造業 ○醸造酒・蒸餾酒製造業	平成25年11月23日
新聞業	時間額 776 円	○新聞業	平成28年11月27日
各種商品小売業	時間額 692 円	○百貨店、総合スーパー ○その他の各種百貨小売業	平成28年11月30日
自動車(新車)小売業	時間額 705 円	○自動車(新車)小売業	平成28年11月27日

適用除外

ただし、次に掲げる場合は(2)の特定(産業別)最低賃金から除外され(1)の地域別最低賃金適用となります。
 ①1日未満又は8日以上の有期
 ②導入1年以内の有期であって、技能習得中のもの
 ③研修、片付けその他これらに準ずる業務に限定して従事する者

- ◆最低賃金に算入されない賃金……… ①賞与、退職金、退職手当及び家族手当 ②臨時に支払われる賃金 ③1か月をこえる期間ごとに支払われる賃金 ④時間外、休日労働超過賃金等
- ◆特定(産業別)最低賃金が適用される事業には、当該産業の管理、維持増進を図ることを目的として行われる事業及び労働者を含む会社を合併しての主要事業活動が当該産業に分類される特殊株式会社が含まれます。
- ◆最低賃金に関するお問い合わせは、沖縄労働局 賃金課 (電話 (098) 868-8421) 又は最寄りの労働基準監督署へ。

那覇労働基準監督署	沖縄労働基準監督署	名護労働基準監督署	宮古労働基準監督署	八重山労働基準監督署
☎(098)868-8033	☎(098)862-1263	☎(0980)52-2891	☎(0980)72-2303	☎(0960)62-2344

〈沖縄労働局・労働基準監督署〉

労働時間

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間（10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）**です（※1）（労働基準法第32条）。

この時間を超えて働かせる場合には、あらかじめ労使協定（**36協定**）を結び（※2）、所轄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）。

※1 変形労働時間制などを採用する場合はこの限りではありません。

※2 過半数労働組合または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

休憩・休日

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。休憩時間は原則として、一斉に与え、かつ自由に利用させなければなりません（労働基準法第34条）。

注意！

労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間とみなされる場合があります。

少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。また、休日に労働させる場合にはポイント3で示した36協定の締結・届出が必要となります（労働基準法第36条）。

割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

◇割増賃金率

時間外労働	2割5分以上 (1か月60時間を超える時間外労働については5割以上(※))
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上

※中小企業は適用が猶予されています。

◇割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \text{1時間当たりの賃金額} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

年次有給休暇

雇い入れの日（試用期間含む）から**6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者**には年次有給休暇が与えられます（労働基準法第39条）。

○一般の労働者の付与日数

勤務年数	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

○週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数（※）	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	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

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合。

仕事と家庭の両立のために

仕事と家庭の両立を図りながら、充実した職業生活を送れるように、妊娠・出産、育児、介護をサポートし、働く男性、女性とも仕事を辞めずに続けられるような制度が設けられています。

▶ **産前産後休暇**(労働基準法第65条)

- ・出産予定女性労働者は、**産前6週間**(双子以上の場合は14週間)休暇を取得することができます。
- ・使用者は、**産後8週間**は、就業させてはいけません(ただし、産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます)。

▶ **母性健康管理の措置**(男女雇用機会均等法第12条、13条)

- ・妊婦健診時間の確保
- ・医師等から指導を受けた場合は事業主はその措置を講じること

▶ **育児時間**(労働基準法第67条)

- ・生後1年間、1日2回それぞれ30分以上の休暇を取得することができます。

▶ **育児・介護休業法**

- ・原則として子供が1歳(一定の場合は1歳6か月)になるまで、**育児休業**を取得することができます。男性も取得することができます。
- ・要介護状態にある家族を介護するための**介護休業制度**があります。対象家族に一人につき、要介護状態に至るごとに1回、最長で通算93日間取得することができます。

- ▶ 妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業などの申出をしたこと又は取得したことなどを理由として、解雇その他**不利益取り扱いをすることは、法律で禁止**されています。

仕事を辞めるには（退職）

労働者からの申し出によって労働契約を終了することを**退職**といいます。

正社員などのように、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**に退職届を提出するなど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（会社の就業規則に退職手続きが定められている場合はそれに従って退職の申し出をする必要があります）。

アルバイトでよくあるように、3か月間などあらかじめ**契約期間の定めがある**とき（有期労働契約）は、契約期間の満了前に退職することは契約違反ですから、**やむを得ない事情がない限り**、契約期間の途中で退職することはできません。

仕事を辞めさせられるとは（解雇）

使用者からの申し出による一方的な労働契約の終了を**解雇**といいます。突然「君はこの会社に合わないからもう来なくていいよ」と言われてしまったら、労働者の生活はひどく不安定なものになってしまいますよね。解雇は、使用者がいつでも自由に行えるというものではなく、解雇が**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場合**は、労働者をやめさせることはできません（労働契約法第16条）。すなわち、解雇するには、社会の常識に照らして納得できる理由が必要なのです。

やむを得ず、労働者を解雇する場合は、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当（平均賃金の30日分以上）**を支払わなければなりません（労働基準法第20条）。

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間およびその後30日間は、原則として**解雇できません**（労働基準法第19条）。

退職勧奨について

解雇と間違いやすいものに**退職勧奨**があります。退職勧奨とは、使用者が労働者に対し「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。これは、労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する**解雇予告とは異なります**。退職勧奨に**応じるかは労働者の自由**であり、その場ですぐ答える必要もありませんし、辞める意思がない場合は、応じないことを明確に伝えることが大切です。

退職勧奨の場合は応じてしまうと、解雇と違って合理的な理由がなくても有効となってしまいます。多数回、長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあるので、執拗に退職を勧められたりして対応に困った場合には、労働組合や全国の都道府県労働局に相談しましょう。

なお、退職勧奨に**応じて退職した場合**には、自己都合による退職とはなりません。

退職理由により出る「差」

「自己都合退職」は、「会社都合退職」と比較し、退職後の給付制限のほか、再就職活動時に「不利」な状況も。

	自己都合退職	会社都合退職
雇用保険法における取扱い	雇用期間1年以上から受給資格発生。 給付制限期間(3か月)後に支給対象。 会社都合退職より支払時期が遅れる。	雇用期間6か月以上から受給資格発生。 手続して1週間の待期期間後に支給対象。
労働基準法における取扱い	特に規定なし (各社の就業規則による。民法では2週間前に申し出ることにより退職が可能。)	解雇に該当する場合は、使用者に30日前までの予告又は解雇予告手当(30日分以上の賃金)の支払を義務づけ。
再就職活動時において①	離職後一定期間収入が途絶える中、再就職活動を実施。	離職後一定の給付を得ながら、再就職活動を実施。
再就職活動時において②	自己都合退職の場合、面接の際に企業から「辞めた理由は？うちの会社でもすぐ辞めるのでは？」と思われる。	面接する企業も会社都合のため、止むを得ない離職とみなし、自己都合退職に比べて好意的な見方をする。

大卒等求人の見方(その1)

求人番号 受付年月日 平成 年 月 日 事業所番号

求人票 (大卒等)

1 会社の情報

大学院 大学 短大 高専 専修学校 能開校 **留学生校** (1/2)

事業所名 トウキョウ カプシキカイシャ 東京 株式会社	従業員数 130人	企業全体 15人	就業場所 (うち男性) 8人 (うち女性) 7人
所在地 〒101-00... 東京都千代田区	設立 昭和...年	資本金 1億6,000万円	年商 42億2,300万円
代表者名 代表取締役社長	ホームページ http://www... .jp/	会社の特長 自動包装機械及び包装技術システムの開発に集約される技術開発力では業界屈指の中堅メーカーで、得意先の信頼を積み、不況にあっては販売は増進している。	

2 仕事の情報

雇用形態 正社員	職種 【総合職】 営業、経営企画、事務、製造	求人数 5人
仕事内容 当社総合職として以下の部署に配属し業務を行います。 ・営業・経営企画 ・事務・製造 ※就業時間(3) 17:00~2:00については、製造部門における交替制の時間となります。(日勤と夜勤の1週間毎の交替制) ※製造マシンの稼働時間により就業時間は変わります。 ☆☆☆評価給については1番低い金額を記入しております ○評価給は入社後6カ月後から支給 大学院・大学: 6,000円~54,000円 短大・高専・専修学校: 4,000円~36,000円		学歴(履修科目) 大学、大学院、短大、高専、専修 学部学科不問 必要な免許・資格 普通自動車免許可
雇用期間 なし	就業場所 (1) 事業所所在地 〒101-00... 東京都千代田区 東京メトロ 駅 徒歩1分 (2) (3) (4)	就業時間 実形(1年単位) (1) 8時30分 ~ 17時30分 (2) 8時00分 ~ 17時00分 (3) 17時00分 ~ 2時00分 その他特定曜日 曜日 時間外 なし 月平均 時間 休憩時間 60分

3 労働条件等

区分\学歴	大学院	大学	短大	高専	専修学校	能開校
賃金	月給	月給	月給	月給	月給	
基本給	125,000円	125,000円	125,000円	125,000円	125,000円	円
厚生手当	33,500円	33,500円	33,500円	33,500円	33,500円	円
評価給手当	6,000円	6,000円	4,000円	4,000円	4,000円	円
手当	円	円	円	円	円	円
手当	円	円	円	円	円	円
手当	円	円	円	円	円	円
計(税込)	164,500円	164,500円	162,500円	162,500円	162,500円	円
賃金締切日	末日	その他		毎月 25日	翌月払い	その他
賃金支払日						

1. 会社の情報
 求人を出している会社の基本的な情報が記載されています。
 事業内容や特徴はもちろん、ホームページがある場合は必ず見てみましょう。



2. 仕事の情報
 今回募集している仕事の情報です。どのような雇用形態で採用になるのか、どのような内容の仕事を担当するのか確認しましょう。
 必要な技能資格を満たしているのかもチェック!
 雇用期間の定めの有無も確認しましょう。「正社員」採用の場合、原則「なし」になります。



3. 労働条件等
 賃金について記載されています。
 賃金形態は「月給・日給・日給月給・時給」などがあります。
 「控除」とは給料から差し引かれるものをさします。
 実際に手元に入る金額を「手取り額」です。



大卒等求人の見方(その2)

3. 労働条件等(つづき)

休日や有給休暇、加入保険について記載されています。

県外希望で寮に入りたい場合は宿舎について確認しましょう。会社が通学を支援する制度があれば、ここに記載されます。



4. 選考

受付期間や採用試験をいつ行うか、結果はどのくらいで出るのか記載されています。

選考方法を確認して早めに準備をして、余裕をもって試験に臨みましょう。



5. 補足事項・特記事項

ほかの項目で記載しきれないさまざまな情報が記載されます。



求人番号 _____ 受付年月日 平成 ____年 ____月 ____日 事業所番号 _____

求人票 (大卒等) _____ (2/2)

3 労働条件等 (つづき)

通勤手当	実費 (上限あり) 月額 50,000円まで	マイカー通勤可	指定保険への加入	賃与	あり (新規卒者の前年度実績) 年1回計 月分 又は 万円
休日	休日 日祝 週休 2日制 年間休日数 113日	休日、週休2日制のその他の場合	年に10日土曜出勤	昇給	なし (新規卒者のベースアップ込みの前年度実績) 円/月 又は %
入社時	0日	有給休暇	あり	就業規則	フルタイム あり
6ヶ月経過後	10日	介護休暇	あり	パートタイム	なし
最大	20日	看護休暇	なし		
福利厚生等	加入保険等 退職金制度 あり (勤続 3年以上)	雇用 労災 健康 厚生 入居 単身用 なし 世帯用 なし	労働組合	なし	定年制 あり 一律 60歳 再雇用 あり 64歳まで 勤務延長 なし

4 選考

受付期間	~ 10月1日 以降随時	郵送	電話	その他
説明会日時・場所		面接	適性検査	筆記試験 () その他 ()
選考方法		履歴書	応募書類の返戻	求人者の責任にて廃棄
書類提出先		別途通知	選考場所	本社
選考日		可	卒業後概ね	3年以内
既卒者の入社日		平成	年	4月1日
担当	課長名 アドミニストレーション本部	電話番号	03-	内線
氏名		FAX	03-	
		Eメール		

5 補足事項・特記事項

補足事項	<p>■資金補足：求人票の表示額の他、以下の手当が支給されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「教育手当」最高3万円 ○「企画職手当」1万円 <p>☆☆☆評価については1番低い金額を記入しております</p> <p>○評価給は入社後6カ月後から支給</p> <p>大学院・大学： 6,000円~54,000円</p> <p>短大・高専・専修学校： 4,000円~36,000円</p>	<p>■試用期間：6カ月 (同条件)</p> <p>■応募の際は本社へお電話下さい。不在の場合は2営業日以内にご連絡致します。</p>
------	---	---

インターネットによる求人情報の公開 可

産業分類 143 加工組製造業 就業場所住所 東京都千代田区 _____

職業分類 349-99/562-03

求人広告

那覇市

求人広告

労働時間、最低賃金などは法律で定められています。

広告にある情報だけでは判然としない場合もあります。

法定労働時間(休憩除く)

1日8時間、週40時間

商業、接客娯楽業などで10人以下

1日8時間、週44時間

変形労働時間制度を採用している場合もあります。

※ この求人の場合、休憩時間や変形労働時間制の有無によっては、1週間の労働時間が48時間となり、法定労働時間を超えてしまいます。

〇〇商事(株)

正社員(営業事務)

仕事内容 営業、事務
※未経験者歓迎
給料 月11万~18万
能力、業績に応じて昇給あり
資格 要免許
時間 9:00~18:00
休日 日曜、祝祭日
年末年始、GWほか
その他 交通費支給(上限あり)
各種保険あり

〒〇〇 那覇市……
TEL …… (担当…)

週40時間労働の場合、1カ月の労働時間は約173時間となります。
 $11万円 \div 173時間 = 635円$
で最低賃金を下回ります。

急募

ホール係

時給 650円~
18時~24時
土日できる人

委細面談

TEL……

● 会社の情報、仕事の情報、労働条件等の情報等を確認し、不明な点は問い合わせたり、面接の時に確認しましょう。

● また、求人広告などの記載内容は、あくまで募集条件であり、必ずしも、あなたが働く場合の労働条件とは限りません。働き始める前に、労働条件通知書でよく確認しましょう。

最低賃金
沖縄:653円

(月給の場合は
時給換算)

※ 困ったときは

連絡先	場所
沖縄労働局総合労働相談コーナー 098-868-6060	沖縄労働局総務部企画室
那覇総合労働相談コーナー 098-868-8008	那覇労働基準監督署
沖縄総合労働相談コーナー 098-982-1400	沖縄労働基準監督署
名護総合労働相談コーナー 0980-52-2691	名護労働基準監督署
宮古総合労働相談コーナー 0980-72-2303	宮古労働基準監督署
八重山総合労働相談コーナー 0980-82-2344	八重山労働基準監督署

※職業安定法などについては、ハローワークへ。

雇用均等法などについては、雇用均等室へ。