

2024 働く人の支援ガイド



はじめに

みなさんは「働く」ということについてどのくらい知っていますか？
この冊子は、これから社会に出て働く人たちや働き出して間もない人たちが、ゆとりを持ち、安心してのびのびと働けるよう、その一助となることを目的に作成しました。

働く上で、最低限、身に付けておいてほしい法令や制度の基礎知識に加え、相談機関等の情報を掲載しています。

みなさんが自分らしい働き方を見つけ、いきいきと活躍されることを心より応援しています。



この冊子の構成は...

第I部では、“働く”に関わる最低限知っておきたい基本的な法令や知識をまとめてあります。困ったときには、この第I部の内容を確認し、冷静に対処してください。

第II部では、就職活動を開始する時や就職後にトラブルに直面した時に、相談できる窓口や機関の連絡先、相談が可能な内容等についてまとめてあります。

※令和6年1月現在の内容となっています(一部を除く)。

※本文中には、解説の後に()で根拠法を記載しています。根拠法は略語表記していて、略語表はP.38に掲載しています。

※二次元コードについては、お使いの端末や環境によって、読み取りにくい場合があります。

目次 第I部 働くための基礎知識

「労働法」とはどのようなものでしょうか?..... P.1

1 働き始める前に知っておきたいこと

- ① 内定・内定取消..... P.2
- ② 労働条件の明示..... P.4

2 安心して働くために知っておきたいこと

- ③ 労働三権..... P.6
- ④ 労働契約・就業規則・労働協約..... P.8
- トピックス① 職場のハラスメント..... P.10
- ⑤ 労働時間..... P.12
- トピックス② 給与明細の見方..... P.14
- ⑥ 休日・休暇..... P.16
- ⑦ 賃金..... P.18
- ⑧ パート・派遣等..... P.20
- トピックス③ アルバイトも守られている..... P.22
- ⑨ 保険・年金..... P.24
- ⑩ 傷病手当金..... P.26
- ⑪ 仕事と家庭の両立..... P.28
- トピックス④ 働き方改革..... P.32
- トピックス⑤ メンタルヘルス..... P.33

3 仕事を辞めるときに知っておきたいこと

- ⑫ 解雇..... P.34
- ⑬ 退職・定年..... P.36

4 労働関連法令について知っておきたいこと

- ⑭ 主な労働関連法..... P.38
- 知っておきたい最近のトピックス..... P.40

目次

第II部 相談・問合せ先

1 “働く”について相談したい!

- ①厚生労働省埼玉労働局総合労働相談コーナー P.42
- ②労働基準監督署 P.42
- ③公共職業安定所(ハローワーク) P.43
- ④厚生労働省埼玉労働局 P.43
- ⑤埼玉県労働相談センター P.44
- ⑥埼玉県労働委員会 P.44
- ⑦埼玉県仕事と生活の両立支援相談窓口 P.45
- ⑧埼玉県庁 P.45

2 働きたい

- ①あらゆる世代の就職支援 P.46
- ②女性の就職支援 P.48
- ③若い世代の就職支援 P.50
- ④就職氷河期世代の就職支援 P.52
- ⑤中高年世代の就職支援 P.53
- ⑥障害のある方の就職支援 P.55
- ⑦ひとり親家庭等に対する就職支援 P.56
- ⑧生活困窮者等の就職支援 P.56
- ⑨外国人の方の就職支援 P.57

3 技術を身に付けたい!

- ①独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部 P.58
- ②職業能力開発センター・高等技術専門学校 P.58
- ③求職者支援制度 P.59

4 いろんな保険制度について教えて!

- ①健康保険 P.60
- ②厚生年金保険 P.60
- ③労災保険(労働者災害補償保険) P.60
- ④雇用保険 P.60

5 その他の制度について教えて!

- ①未払賃金立替払制度 P.61
- ②勤労者融資制度 P.61
- ③福利厚生を充実させたい! P.62
- ④育児の援助を受けたい! P.63
- ⑤市民相談を受けたい! P.64

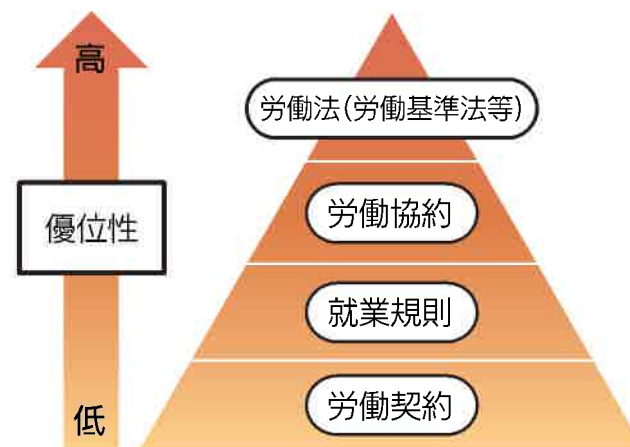
第I部 働くための基礎知識

「労働法」とはどのようなものなのでしょうか?

労働者の権利等を守るために、様々な法令・制度が定められています。これらの法令等に関する基本的な知識があるだけでも、働く上でのトラブルを防止するために役立ちます。

労働法とは、労働者の権利や職場の秩序を守るために、労働条件の基準を定め、待遇などの保障・福祉の増進を図るための労働関係の法令の総称です。労働条件、労働環境、労働福祉、労働保険、雇用の安定確保、労使関係および個別労働紛争といった様々な問題に対応するための法令が制定されています。

労働者・使用者ともに遵守すべきものには、労働法、労働協約、就業規則および労働契約があり、なかでも労働基準法は労働条件の最低基準を定めています。労働基準法の定める最低基準に達しない場合、その部分について労働協約、就業規則および労働契約は無効となります。



1 働き始める前に知っておきたいこと

① 内定・内定取消

Q

内定をもらっている会社から連絡があって、「採用しない」と言われました。
今から就職活動をやり直さないといけないのでしょうか？



A

内定により労働契約が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、内定取消は無効です。
内定通知等はしっかり「書面」で、もらっておきましょう。



Check

内定とは、「雇用契約の予約」のことで、例えば学生の場合、卒業後の採用を約束する「労働契約」です。

会社が内定を出したにも関わらず、諸事情により一方的に採用を断ることを内定取消といいます。

内定と労働契約

会社から内定をもらい、内定通知書を受け取っていたり、誓約書を提出していたりすると、労働契約が成立しているとみなされます。



内定取消

上記のように、労働契約が成立していると、内定取消は、「解雇」(P.34参照)に該当します。そのため、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＝解雇は無効です(労契法第16条)。

内定取消が有効となる例は以下のとおりです。

- ◆ 学校を卒業できなかった。
- ◆ 必要な免許や資格が取れなかった。
- ◆ 健康状態が悪化して働くことが難しくなった。
- ◆ 履歴書に事実と違うことが記載されていた。
- ◆ 犯罪を犯した。
- ◆ 内定後の予測の範囲を超える経営悪化。



上記のように、客観的・合理的な理由と認められる場合、内定取消が正当と判断されることがあります。

このような事例に関する相談・問合せは
総合労働相談コーナー(P.42参照)まで

② 労働条件の明示

Q

どこで、どのように働くのかを会社から知らされていません。働き始める前に確認することはできますか？



A

会社は、労働条件をはっきりと示す義務があります(労基法第15条、労基法施行規則第5条)。
労働契約を結ぶ前に、どんな条件で働くのか、労働時間・賃金・休暇などを会社にしっかり書面で確認しておきましょう。



Check

労働条件とは、労働者と会社との間で結ぶ雇用の条件のことで、労働基準法では絶対的明示事項が定められています。

労働条件の明示

会社は、労働者を採用する際(労働契約締結時)に、労働条件(就業規則等)をはっきりと示す義務があります。必ず「書面」により示さなければならない労働条件は以下のとおりです(労基法施行規則第5条)。

絶対に明示すべき項目

1	労働契約の期間(いつからいつまで働くか)
2	契約期間に定めがある場合は、労働契約更新の有無とその基準
3	仕事をする場所、仕事の内容
4	始業・終業の時刻、時間外労働の有無、休憩・休日・休暇など
5	賃金の決定、計算・支払方法、支払の時期など
6	退職に関すること(解雇の理由を含む)

※令和6年4月以降は下記の項目が追加となります。

- ・就業場所・業務の変更の範囲
- ・更新上限(通算契約期間又は更新回数の上限)の有無と内容
- ・無期転換申込機会
- ・無期転換後の労働条件

※「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約(期間の定めのない労働契約)に転換することをいいます。

明示された労働条件と事実が相違していた場合、労働者は締結した労働契約を即時に解除することができます(労基法第15条第2項)。

パートタイム労働者にも労働条件の明示が必要です



会社は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、前記の項目に加えて「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を文書の交付等により明示しなければなりません(短時有効法第6条第1項)。

労働条件の明示のため、「労働条件通知書」というモデル様式もあります。この様式へ、会社に記入してもらうこともできます。

このような事例に関する相談・問合せは
労働基準監督署(P.42参照)まで

2 安心して働くために知っておきたいこと

3 労働三権



労働条件が不利なものとなっているため、一人で交渉しましたが改善してもらえません。どのような方法で改善を要求すればよいでしょうか？



労働者は自らの労働条件の維持改善のために、**団結して会社と交渉することができます。また、使用者は雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由なく拒むことはできません（労組法第7条第2号）。**



Check

憲法上、労働者の最も基本的な権利として労働三権が保障されています。

労働三権

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があります。労働条件は、労働者と会社に対等な立場において決定すべきものですが（労基法第2条第1項）、実際には労働者個人と会社は対等とはいえません。

そのため、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）。

日本国憲法第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。

労働三権

団結権	労働者が労働組合を結成する権利
団体交渉権	労働者が会社と団体交渉する権利
団体行動権（争議権）	労働者が要求実現のために団体で行動する権利

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。

労働組合

労働組合とは、労働者が主体となって自分たちの権利を守り、労働条件（賃金や休暇等）の維持改善や経済的地位の向上を図ることを主たる目的とした団体です（労組法第2条）。

労働組合の結成には、届出も許可も不要です。また、パートタイム労働者も労働組合を作ることができます。

このような事例に関する相談・問合せは
総合労働相談コーナー（P.42参照）まで

4 労働契約・就業規則・労働協約

Q

会社に就業規則を見せてもらえません。私たちでも見ることはできるのでしょうか？



A

会社は就業規則を労働者に周知する義務があり、「労働者全員」が「自由に」見ることができるようにしなければなりません（労基法第106条）。内容もしっかり確認しておきましょう。



Check

就業規則とは、労働条件や職場規律などについて、会社が定めるルールです。内容が合理的で、労働者に周知されていれば、労働者は従う義務があります（労契法第7条）。

労働契約

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立します（労契法第6条）。

また、労働契約は、労働者と使用者が対等な立場における合意に基づき締結や変更をしなければならないとしています（労契法第3条）。

就業規則

会社は就業規則に関して、以下の義務を負います。

作成届出義務	常時10人以上の労働者がいる会社は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ること（労基法第89条）。
意見聴取義務	就業規則の作成・変更に際し、労働組合、労働者代表の意見を聞くこと（労基法第90条）。
周知義務	就業規則を、見やすい場所への掲示や、各労働者への交付等により周知すること（労基法第106条、労基法施行規則第52条の2）。

労働協約

労働組合と会社間の合意に基づき成立する、労働条件等に関する決定事項のことを労働協約といいます。

就業規則や労働契約は、労働法や労働協約に違反することができません（労基法第92条・第93条、労契法第12条・第13条）。

パートタイム労働者にも就業規則が必要です

パートタイム労働者について、正規従業員の就業規則から適用除外をしている場合、必ずパートタイム労働者のための規則を作らなければなりません。

パートタイム労働者のための規則を別途設けることは認められていますが、すべての待遇についてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことは禁止されています（短時有効法第8条・第9条）。

「アルバイトにも雇用ルールが適用されます」アルバイトを始める前に、労働条件をしっかりと確認しましょう！ → アルバイトについてはトピックス③（P.22参照）

このような事例に関する相談・問合せは
総合労働相談コーナー（P.42参照）まで

トピックス ①

職場のハラスメント ～働きやすい職場環境を目指して～

ハラスメントとは、職場などでの「嫌がらせ、いじめ」のことで、本人の意図に関わらず、相手を不快にさせたり、人権を侵害したり、損害を与えたりする言動のことです。様々なハラスメントがありますが、職場の主なハラスメントは以下のとおりです。

パターン1 セクシャルハラスメント (セクハラ)

【事例】● しつこく、食事やデートに誘う。

- 交際状況、結婚、出産の状況を聞く。
- わいせつな写真を掲示する。
- 身体への不必要な接触、性的な冗談を言う。
- 酒席で異性に酌や隣に座ることを強要する。
- 「女(男)のくせに」「いい歳なんだから」等、性別や年齢により差別的な発言をする。

解説 セクハラとは、性的な言動に対する対応により不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境が害されたりすることをいいます。男女雇用機会均等法では、事業主に雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています(雇均法第11条)。

セクハラは人権侵害であり、セクハラを行った管理職の懲戒処分と降格が認められた判例もあります。また、同性間の性的な言動もセクハラとなり得ます。

パターン2 マタニティハラスメント (マタハラ)

【事例】● 妊娠したら、経営難を理由に、正社員からパートタイマーへ契約を変更させられた。

- 上司から、「うちでは産休は取れない」と言われた。
- 育休から復帰しようとしたら「戻り先はない」と言われた。

解説 マタハラとは、働く女性が、妊娠・出産・育児をきっかけに、職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、解雇・雇止め・自主退社の強要等不利益な取扱いをされたりすることです。妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは法律で禁止されています(雇均法第9条)。

パターン3 パワーハラスメント (パワハラ)

【事例】● 身体に対する暴行、傷害。

- 脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言。
- 隔離、仲間外し、無視。
- 明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害。
- 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 私的なことに過度に立ち入る。

解説 パワハラとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されることを指します(労働施策総合推進法第30条の2第1項)。

職場内の優位性には、人間関係、専門知識なども含まれ、部下から上司に対して行われるものもあります。

※客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しません。

他に次のような事例も
ハラスメントにあたります



- ◆ 男性が職場で育児休業を申請したら断られた。
- ◆ 育児休業を取得し復帰後、新人のような扱いを受けた。
- ◆ 育児休業を取得し復帰後、低い人事評価を受けた。
- ◆ 介護休業を申請したら、退職を迫られた。

令和4年4月1日より、労働施策総合推進法(パワハラ防止法)が施行され、大企業だけではなく、中小企業にも適用されています。

職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等を防止するために講ずべき具体的な措置は以下のとおりです。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に記載し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるハラスメントに関する事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適切に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適切に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)

◆ 併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談をしたこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

※労働者が事業主に相談したことを理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

ハラスメントは不幸な結果につながります。ハラスメントと感じたら、泣き寝入りせず、

- ① 不快であることをきちんと伝える。
- ② 不快に感じた言動の記録(メモや録音)を残す。
- ③ 職場の信頼できる人に相談する。
- ④ 会社の窓口申し出る。
- ⑤ 外部機関に相談する。等の行動をしましょう。



セクハラ・マタハラに関する相談は厚生労働省埼玉労働局指導課(P.43参照)、パワハラに関する相談は総合労働相談コーナー(P.42参照)で受け付けています。

5 労働時間

Q

毎日、朝から晩まで休みなく働いて、
休憩時間がありません。
働くとはそういうものですか？



A

労働時間は原則として1日8時間、1週間40時間です。
超えた時間に対しては割増賃金(残業代)
が支払われます。また、会社は労働者の
1日の労働時間が一定時間を超える場合、
就業時間内に休憩を与えなければなり
ません。



Check

労働時間とは、始業時刻から終業時刻までの勤務時間から休憩時間
を除いた実働時間をいいます。実際に業務に従事していない作業の準備
時間や、昼休みの電話番の時間など、一般的に労働者が使用者の指揮
命令下にいる時間も労働時間になります。

法定労働時間

法定労働時間は、休憩時間を除き、1日8時間、1週間40時間と定められています(接客
業など一部例外あり)(労基法第32条)。

法定労働時間を超えて労働させた場合、労働者に相応の割増賃金(残業代)を支払わな
ければなりません(P.18参照)(労基法第37条)。

36(さぶろく)協定

法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)をさせる場合には、労働基準法第
36条に基づく労使協定(36協定)の締結と労働基準監督署長への届出、および以下の要
件を満たすことが必要です。36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か
月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

ただし、労働基準法により、法定労働時間を超えて労働させることができる時間外労働時
間の上限規制が設定されています(P.32参照)。

- ◆ 就業規則などに規定され、労働条件の内容となっている。
- ◆ 協定の内容が厚生労働大臣の定める指針の時間内の定めに従っている。
- ◆ 割増賃金が支払われる。



※他にも法定労働時間の例外として、「変形労働時間制」「みなし労働時間制」などがあります。

休憩の原則

休憩とは、会社の指揮監督下から完全に離れた時間で、

- ①労働時間の途中に ②一斉に(一部の業種を除く) ③自由に利用 できます。

休憩時間は、1日の労働時間が
6時間超～8時間以内の場合、少なくとも45分、
8時間超の場合、少なくとも60分、与えられます(労基法第34条)。

このような事例に関する相談・問合せは
労働基準監督署(P.42参照)まで

トピックス②

給与明細の見方

～自分自身の給料を把握しよう～

自分自身が毎月受け取っている給料を把握することは、とても大切なことです。しっかり確認しておきましょう。

① 勤怠

「出勤日数」、「欠勤日数」、「遅刻早退時間」、「有給休暇日数」、「時間外労働時間数」等の勤怠情報に関する項目です。

② 支給 支払われるお金の項目です。

基本給

会社の規定により、「基本給」がもっと細かく分かれている場合があります。また、基本給以外に、役職手当、住宅手当、通勤手当、時間外手当等の項目が入る場合があります。
なお、欠勤・遅刻等があった場合はマイナスになります。

③ 控除 給料から引かれるお金の項目です。

健康保険 | ケガや病気などの医療費の負担を軽くするためのものです (P.25参照)。

厚生年金保険 | 高齢、障害、又は死亡した場合に、本人や遺族が年金を受給するためのものです (P.25参照)。

雇用保険 | 失業した場合に、再就職までの生活を安定させ、就職活動を不安なく行うためのものです (P.25参照)。

介護保険 | 40歳以上の方が支払い対象です。65歳以上で介護が必要になった場合や、40歳～64歳でも、病気等になり介護が必要になった場合に、「介護サービス」を受けるためのものです。

所得税 | 給与の支給額（通勤手当等の非課税分を除く）から社会保険料を引いた額（課税対象額）に対して課税され、毎月引かれます。

住民税 | 「前年の課税所得（税金がかかる所得）」に基づいて計算され、課税されます。

例：会社員の場合 (埼玉県で、健康保険は協会けんぽ加入の場合)

給与支給明細書

令和〇〇年〇月分

〇〇株式会社 〇〇 〇〇殿

① 勤怠	出勤日数	欠勤日数	有給休暇	特別休暇	時間外勤務時間
	20日	0日	2日	0日	5時間

② 支給	基本給	家族手当	時間外手当	通勤手当	特別手当	総支給額
	200,000	—	7,500	12,500	—	220,000

③ 控除	健康保険	厚生年金保険	雇用保険	介護保険	社会保険合計	課税所得
	10,802	20,130	1,320		32,252	175,248
	所得税	住民税			税額合計	総控除額
3,910	7,500			11,410	43,662	

集計	総支給額	総控除額	差引支給額
	220,000	43,662	176,338

総支給額から総控除額を引いたものが差引支給額です。これがいわゆる手取り額になります。

*1日の所定労働時間8時間、年間休日115日として計算しています。



6 休日・休暇

Q

「私用で有給休暇を取りたい」と上司に言ったら、「そんな理由で休むのか」と怒られました。どうすれば休暇を取れますか？



A

有給休暇は、原則として、理由を問われることなく、労働者が自由に取得することができます。ただし、会社は、正常な業務に支障をきたす場合、別の日に変更できる場合があります（労基法第39条第5項）。



Check

休日とは、労働契約上、もともと働く義務がない日のことです。

休暇とは、働く義務のある日に、労働者の申請によって、働く義務が免除される日のことです。

休日に関するルール

会社は、労働者に、少なくとも1週間に1日（あるいは4週間に4日以上）の休日を与えなければなりません（労基法第35条）。

年次有給休暇

会社は、雇い入れの日から6か月間継続して勤務し、その間の全労働日の8割以上出勤した労働者に有給休暇を与えなければなりません（労基法第39条）。

年次有給休暇付与日数表

一般労働者							
継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

パートタイム労働者も有給休暇を取得できます。付与日数は以下のとおりです（週の所定労働時間が30時間未満で、かつ週の所定労働日数が4日以下又は年間の所定労働日数が216日以下の労働者が対象です。どちらか1つでも当てはまらない場合は一般の労働者と同じです。）。

週の所定労働時間が30時間未満、かつ週の所定労働日数が4日以下 又は年間の所定労働日数が216日以下の労働者								
週所定 労働日数（日）	年間所定 労働日数（日）	継続勤務年数（年）						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4	169～216	7	8	9	10	12	13	15
3	121～168	5	6	6	8	9	10	11
2	73～120	3	4	4	5	6	6	7
1	48～72	1	2	2	2	3	3	3

皆勤手当の算定や、ボーナスにおける出勤率加算の算定等において、年次有給休暇の取得日は、出勤したものとみなされます。

このような事例に関する相談・問合せは
総合労働相談コーナー（P.42参照）まで

7 賃金

Q

会社の業績が悪いからと突然給料を下げられ、残業代ももらっていません。事情はわかるけど、自分の生活もあるし、こんなこと許されますか？



A

会社は、労働契約で定めた賃金を、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労働契約を、労働者の合意なく不利益に変更することは、原則としてできません(労契法第9条)。また、法定時間外労働については割増賃金を支払わなければなりません(労基法第37条)。



Check

「賃金」とは、給料・各種手当・賞与・退職金(就業規則等で支払い条件が定められている場合)等、その他どのような名称のものでも、労働の対償として、会社が労働者に支払う「すべてのもの」のことです(労基法第11条)。

賃金支払の原則

賃金は原則として、

①現金で、②直接本人に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定期日を定めて支払わなければなりません(労基法第24条)。

ただし、労働者が同意すれば口座振込み又はデジタル払いが可能です(P.40参照)。

法定時間外労働の割増賃金

法定時間外労働については、パートタイム労働者も含め、すべての労働者に以下のとおり割増賃金が支払われなければなりません(労基法第37条)。

割増率	
法定時間外労働(いわゆる残業代)	25%以上
法定休日労働(いわゆる休日出勤手当 原則として週に1日)	35%以上
深夜労働(午後10時から午前5時まで)	25%以上
1か月60時間を超える法定時間外労働(※)	50%以上

(※) 中小企業についても令和5年4月から適用されています。

割増賃金の考え方

《例1》1日7時間、週6日働いた場合

1日あたりの法定労働時間は超えていませんが、週42時間の労働時間となるため、2時間は法定時間外労働となります。

《例2》1日9時間、週5日働いた場合

1日につき1時間、計5時間が法定時間外労働となります。

※変形労働時間制を採用している場合は上記と異なることがあります。

最低賃金

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません(最賃法第4条)。

地域や産業によって賃金の最低限度額が決められていて、毎年見直しが行われています。

■埼玉県の最低賃金(令和5年10月1日発効) 時間額 1,028円

■特定最低賃金(令和5年12月1日発効) ※時間額

- ① 非鉄金属製造業 1,048円
- ② 電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 1,055円
- ③ 輸送用機械器具製造業 1,055円
- ④ 光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業 1,064円
- ⑤ 自動車小売業 1,060円

このような事例に関する相談・問合せは、総合労働相談コーナー(P.42参照)まで

8 パート・派遣等

Q

子どもの病気のために休みの連絡をしたら、「簡単に休むパートはいらない、代わりはいくらでもいる」と言われました。仕事を休むことはできないのでしょうか？



A

パートタイム労働者も、一定の要件を満たせば年次有給休暇が取得できます。正社員でなくても、労働者に関する法令の保護を受けることができ、同時に権利も保障されます。



Check

パートタイム労働者も、正社員と差別的な扱いをされることは法律で禁止されています(短時定期法第9条)。パートタイム労働者、契約社員や派遣労働者などについても、様々な権利が保障されています。

多様な働き方

働き方には、以下のように色々な形態があります。

正社員	一般的に契約期間に定めがなく、フルタイムで働く労働者。
パートタイム労働者	1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者と比べて短い労働者。 ※アルバイトも、所定労働時間が同一の事業場に雇用されている通常の労働者と比べて短ければパートタイム労働者。
契約社員	労働契約にあらかじめ契約期間が定められている労働者。
派遣労働者	雇用契約を結んだ派遣会社(派遣元)から、別の事業所(派遣先)に派遣され、派遣先の指揮命令のもとで働く労働者。

パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の権利

パートタイム労働者、契約社員及び派遣労働者も、一定の要件を満たせば、以下の事項が認められます。

- ◆ 年次有給休暇の取得 P.16参照
- ◆ 時間外労働の割増賃金受給 P.19参照
- ◆ 健康保険・厚生年金保険の加入 P.25参照
- ◆ 労災保険の加入(無条件) P.25参照
- ◆ 雇用保険の加入 P.25参照
- ◆ 育児・介護休業の取得 P.28参照

パートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月から施行されました。

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月から)

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

- ① 不合理な待遇差の禁止
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ③ 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行政ADRの整備
※行政ADRとは事業主と労働者との間の紛争を、裁判せずに解決する手続きのことを言います。

このような事例に関する相談・問合せは
厚生労働省埼玉労働局指導課(P.43参照)まで

トピックス 3 アルバイトも守られている ～アルバイトの権利とブラックバイトの実態～

アルバイトを法律や契約に違反して不当に取り扱う、「ブラックバイト」が社会問題化しています。アルバイトであっても、正社員と同様、労働基準法をはじめとした法律で守られています。

ブラックバイトに該当する例として、具体的には次のケースが考えられます。

ケース1 残業代がもらえない!

【事例】● 8時間を超えて仕事しても割増賃金が支払われない。

解説 法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えた労働時間、深夜の労働時間(午後10時～午前5時まで)又は法定休日(原則として週1日)の労働時間について、会社は労働者に割増賃金を支払う必要があります。

<割増率> 法定時間外労働・深夜労働 25%以上

法定休日労働 35%以上

※変形労働時間制を採用している場合の労働時間は、上記と異なる場合があります。

※特例措置対象事業場に該当する場合は1日8時間、1週44時間となります。

ケース2 休日・休憩時間が取れない!

【事例】● 繁忙期は、月に1日か2日しか休みが取れない。
● 6時間以上働いているのに休憩が取れない。

解説 以下のとおり、会社は労働者に休日・休憩時間を与えなければなりません。

休日: 週に1回(又は4週に4回)

休憩時間: 1日の労働時間 ▶ 6時間超→少なくとも45分以上

▶ 8時間超→少なくとも60分以上

ケース3 労働時間がカットされる!

【事例】● 労働時間が15分単位で打刻され、14分以下は切り捨て。
● タイムカード打刻後、後片付けなどをさせられる。

解説 1日の労働時間は、1分単位で計算しなければなりません。

また、後片付けの時間も会社の指示・命令があった場合は労働時間です。

ケース4 有給休暇が付与されない!

【事例】● 1年以上働いているが、「有給休暇はない」と言われた。

解説 以下の要件を満たせば、労働者は年次有給休暇を取得することができます。

- 雇入れの日から6か月間継続勤務
 - その間の全労働日の8割以上勤務
- その後は、次表のとおり付与日数が定められています。

継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

年次有給休暇は労働者の意思で取得でき、次年度繰越も可能です。

※労働日数が少ない、1日の労働時間が短い場合は、上記の表にあてはまらない場合があります。詳細は、P.17へ。

ケース5 その他 学生アルバイトに多い事例

【事例】● 採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられる。

- 遅刻や、レジの金額が合わないと弁償させられる。
- 故意でないミスに対し、損害賠償を要求される。
- 商品の販売ノルマが達成できないと、自腹を切られる。
- 授業があっても休みをもらえない。自分で代わりを探さないとシフト変更してもらえない。
- 辞めたくても辞められない。辞めた後の求人コストを要求される。

闇バイトに注意しましょう!

SNSやウェブサイト上で、「高額バイト」、「即日即金」、「書類を受け取るだけ」などの甘い言葉で仕事の内容を明らかにせず、犯罪の実行者を募集する手口があります。安易に応募してしまうと、強盗や特殊詐欺などに加担させられ、犯罪者となる危険があります。相手方から身分証などを要求されるケースが多く、途中で犯罪だと気がついても、簡単にはやめられなくなります。

その結果、被害者のみならず、あなたやご家族の人生まで破壊する恐れがあります。怪しいと思ったら、友人や家族、警察に相談してください。

トラブルとなってしまった場合の相談は
総合労働相談コーナー(P.42参照)まで

9 保険・年金

Q

仕事にけがをしたのですが、会社が労災の申請に協力してくれません。治療費は自分で負担しなければならないのですか？



A

業務中のけが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(労災法第7条)。事業主(会社)の証明がなくても、証明を拒否されたことを記載して、労働基準監督署に請求書を提出することで、労災申請が可能です。



Check

病気やけがをしたときや、失業したときなどのために、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険といった様々な制度があります。

労災保険

労働者が業務上又は通勤中に、けがや病気又は死亡した場合、国が給付を行う制度です。働く日数、時間に関係なくパートタイマー・アルバイト等を含むすべての労働者が対象となります。

※労災(労働災害)の認定は労働基準監督署が行います。業務中のけが等であっても、業務が原因と認められない場合など、認定されない場合があります。

この制度に関する相談・問合せは
労働基準監督署(P.42参照)まで

雇用保険

労働者が失業した場合などに、次の仕事を見つけるまでの生活安定等のため、一定の期間、給付を受けることができる制度です。

※加入基準は、①週の所定労働時間が20時間以上 ②31日以上の雇用見込みがあること

この制度に関する相談・問合せは
公共職業安定所(ハローワーク)(P.47参照)まで

健康保険

労働者やその扶養する家族が、業務外の原因で病気やけがをしたり、死亡や出産したりしたときなどに、必要な給付を行う制度です。

この制度に関する相談・問合せは、所属している健康保険組合
又は、全国健康保険協会埼玉支部(P.60参照)まで

厚生年金保険

労働者が高齢となったり、障害者となったり、死亡したりしたときに年金や一時金を支給する制度です。

この制度に関する相談・問合せは、年金事務所(P.60参照)まで

10 傷病手当金

Q

けがや病気で仕事を休んでいる場合、
給与が得られない!どうすればいい?



A

健康保険加入者の被保険者が業務外の事由によるけが
や病気で治療のため、給与等がもらえなくなった時には、
傷病手当金が支給されます。

※業務上や通勤上のけがや病気は対象外となるので、
労働基準監督署(P.42)にご相談ください。



Check

- 同一のけがや病気に関する支給期間が、支給開始日から通算して1年6か月に達する日まで対象となります。
- 支給期間中に途中で就労するなど傷病手当金が支給されない期間がある場合には、支給開始日から起算して1年6か月を超えても繰り返して支給可能になります。

給付要件

健康保険加入者の被保険者が業務外の事由による療養のため労務に服することができないときは、その労務に服することができなくなった日から起算して連続3日を経過した日の翌日から労務に服することができない期間、支給されます。

なお、休業中の生活保障を行う制度のため、給与が支払われている間は、傷病手当金は支給されません。ただし、給与の支払いがあっても、傷病手当金の額よりも少ない場合は、その差額が支給されます。

給付期間

同一の疾病・負傷に関して支給を開始した日から起算して1年6か月を超えない期間

1日あたり支給額

直近12か月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額の3分の2に相当する金額。

※保険加入期間が12か月に満たない者については、下記①・②のいずれか低い額が算定の基礎となります。

- ①保険加入期間における標準報酬月額の平均額
- ②被保険者の属する保険者の被保険者全体の標準報酬月額の平均額



お手続きの詳細は、ご加入の医療保険者までお問い合わせください。

① 仕事と家庭の両立

Q

子どもが生まれたので育児休業を取得したいと上司に相談したら、「配偶者が取得しているなら二人して取得する必要はないのでは？」と言われました。育児休業の取得を諦めなければいけませんか？



A

育児休業は、1歳未満の子を養育する男女の労働者が取得できるものであり、両親が共に取得することもできます（育児・介護休業法第5条）。事業主は、原則として労働者からの育児休業の申出を拒むことができません（育児・介護休業法第6条第1項）。



Check

働く男性・女性ともに、仕事と出産・育児や介護などを両立するために、労働基準法や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの法令で様々な制度が定められています。育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いは、育児・介護休業法第10条により禁止されています。

産前産後の就業

産前産後の就業は、以下のとおり定められています（労基法第65条）。

- 出産予定日以前6週間（双子以上の場合は14週間）は請求すれば、休業可能。
- 出産後8週間は、休業請求の有無に関わらず、会社は就業させることは不可。ただし、産後6週間経過し、本人が希望した場合は、医師が認めた業務に就かせることが可能。

育児休業 男女ともに取得可能です！

育児休業は、以下のとおり定められています（育児・介護休業法第5条）。

対象	原則として1歳未満の子を養育する男女の労働者
回数	原則ひとりの子につき1回（令和4年10月1日から分割して2回取得可能）
期間	子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）まで ※両親ともに育児休業を取得する場合は1歳2ヶ月までの1年間、保育所に入所できない等の場合は2歳に達するまで取得可能

※令和4年10月1日から産後パパ育休が創設され、子の出生後8週間以内に分割して2回、計4週間まで取得できるようになりました。また、男女とも子が1歳に達する日まで取得できる育児休業も分割して2回まで取得できるようになりました。さらに、休業可能期間が子が1歳2か月に達するまで延長される「パパ・ママ育休プラス」の制度など、両親が協力して子育てと仕事の両立ができるよう様々な制度があります。

介護休業

介護休業とは、労働者が、要介護状態（疾病等により2週間以上常時介護を必要とする状態）にある対象家族を、介護するための休業です（育児・介護休業法第2条第2号）。

対象家族	配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫（育児・介護休業法第2条第4号）
期間	対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで分割して取得可能（育児・介護休業法第15条）

介護休暇

介護休暇とは、労働者が、要介護状態（疾病等により2週間以上常時介護を必要とする状態）にある対象家族の介護や世話をするための休暇です（育児・介護休業法第16条第5号）。

※通院の付添いや介護サービスの手続代行の場合などでも利用できます。

対象家族	介護休業と同じ（育児・介護休業法第2条第4号）
期間	対象家族が1人の場合は年5日まで、2人以上の場合は年10日まで。取得単位は1日又は時間（始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するもの（育児・介護休業法第16条第5号、同法施行規則第40条）

介護保険制度の介護サービスや育児・介護休業法の両立支援制度を組み合わせ活用し、仕事と介護を両立しましょう。

育児・介護休業法の一部が令和3年6月に改正されました

■改正のポイント

①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の義務化（令和4年4月1日施行）

◆育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後／パパ育休の申出・取得が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 育児休業・産後／パパ育休に関する研修の実施
- 育児休業・産後／パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- 自社の労働者の育児休業・産後／パパ育休取得事例の収集・提供
- 自社の労働者へ育児休業・産後／パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

◆妊娠・出産（本人又は配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

- 育児休業・産後／パパ育休に関する制度
- 育児休業・産後／パパ育休の申し出先
- 育児休業給付に関すること
- 労働者が育児休業・産後／パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（令和4年4月1日施行）

「引き続き雇用された期間が1年以上の者」という要件が廃止され、無期雇用労働者と同様の取扱いになりました。ただし、労使協定を締結した場合、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を対象から除外することは可能です。

③産後／パパ育休（出生時育児休業）の創設（令和4年10月1日施行）

産後／パパ育休とは、子の出生後8週間以内に4週（28日）を限度として、分割して2回取得できる休業で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。

④育児休業の分割取得（令和4年10月1日施行）

夫婦ともに、1歳までの育児休業をそれぞれ分割して2回取得することが可能となりました（産後／パパ育休とは別に取得できます）。

⑤育児休業取得状況の公表の義務化（令和5年4月1日施行）

従業員1,000人超の企業は、男性の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられています。



ポジティブアクション（女性社員の活躍推進）に取り組む企業を知っていますか？

ポジティブアクションとは、例えば男女を均等に人材育成、人事考課などを行っていても、「営業職にほとんど女性がいない」、「管理職にほとんど女性がいない」といった固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の格差を解消する目的で、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取り組みのことです。

■男女雇用機会均等法（均等法）における性別による差別は禁止

雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています。

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・昇格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働条件の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

■差別禁止規定の例外

男女雇用機会均等法では、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として行う、女性のみを対象とする取り組みや女性を有利に取り扱う取り組みは法に違反しない旨を定めています（雇均法第8条）。

《例1》女性が男性と比較して相当程度少ない職種における募集又は採用に当たって、情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること。

《例2》係長や課長などの役職に占める女性の割合が男性と比べて相当程度低い場合に、その役職への昇進試験の受験を女性のみ奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させること。

《例3》係長や課長などの役職に占める女性の割合が男性と比べて相当程度低い場合に、将来その役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する研修等の実施に当たって、その対象を女性のみとすること。



女性の活躍に関する「情報公表」が変わりました（令和4年7月8日～） ～労働者が301人以上の事業主は「男女の賃金の差異」の公表が必須に～

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）により、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」（8項目から1項目選択）と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」（7項目から1項目選択）の公表が義務化されていますが、新たに公表が必須の「男女の賃金の差異」の項目が追加されました。
- 常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、全16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。



トピックス 4 働き方改革

働き方改革とは、働く人のおかれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現するため、働く人の視点に立って労働制度の改革を行うものです。働き方改革関連法が順次施行されています。

時間外労働の上限規制 令和元年4月（※中小企業は令和2年4月）

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、以下を超えることはできません。

- 年720時間以内
- 複数月平均80時間（休日労働を含む）
- 月100時間未満（休日労働を含む）

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

年次有給休暇の時季指定 令和元年4月

使用者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者を対象に、基準日から1年以内に5日について取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

また、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。これらに違反した場合、罰則が科されることがあります。

※自主的に5日以上を取得している場合、5日以上計画付与がされている場合を除く。

同一賃金同一労働 令和2年4月（※中小企業は令和3年4月1日施行）

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止となっています。また、非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求められます。

他にも、勤務間インターバル制度やテレワーク等の普及促進の取組も行われています。詳しくは、厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」をご覧ください。



トピックス 5 メンタルヘルス

～誰でもかかるこころの病気～

こころの病気は特別な人がかかるものではなく、誰でもかかる可能性のある病気です。こころの病気にかかっていることに、本人が気付かないこともあります。自分とは関係ないと思わずに、正しい理解を深めましょう。

ストレスによる心の病気

こころの病気の原因は、日頃のストレスによるものです。

達成しないといけない
ノルマが…

子供の世話に、仕事に、
寝られないな…



毎日毎日怒られて、
もういやだ…

仕事から帰ったら、
親の介護をしないと…

こころの病気の主な症状

身体面の症状	心理面の症状
●疲労、全身倦怠感 ●動悸 ●めまい ●頭痛 ●不眠 など	●憂鬱 ●怒り ●不安緊張 ●幻聴 など

日々の生活の中で、私たちはいろいろなストレスに囲まれています。一人で解決するのが難しいことに出会うこともあるでしょう。

そんなとき、誰かに相談し、困っていることを話すだけでも、自分の状況を整理できたり、気持ちが楽になったりすることがあります。一人で抱え込まないようにすることは、とても大切です。

メンタルヘルスについての相談・問合せは
さいたま市こころの健康センター（P.66参照）まで

3 仕事を辞めるときに知っておきたいこと

12 解雇

Q

努力が実らず成績不振が続いていたら、そのことを理由に「もう君はいらない」と突然解雇を言い渡されました。受け入れないといけないのでしょうか？



A

客観的に合理的な理由がなく、一般的に考えて相当であると認められない場合、会社による解雇権の濫用として、解雇は無効となります(労契法第16条)。



Check

解雇とは、労働者の意思に関わりなく、会社が労働契約を一方向的に終わらせて、労働者を辞めさせることです。解雇は、法令等で厳しく制限されています。

解雇の種類

解雇は次の3パターンに区分されています。

普通解雇	勤務状況が著しく不良である等を理由とする解雇
整理解雇	会社の経営悪化等による人員整理のための解雇
懲戒解雇	労働者の職場規律違反、非行等を理由とする解雇

解雇予告と解雇予告手当

会社は、解雇を行う場合、解雇しようとする労働者に対し、次のいずれかの手続きを取らなければなりません(労基法第20条)。

- ◆ 少なくとも30日前に予告
- ◆ 予告をしないうちは、30日以上平均賃金(解雇予告手当)の支払
- ◆ 予告期間が30日未満のときは、不足する日数分以上の解雇予告手当の支払

解雇制限

次のような解雇は禁止されています。

- ◆ 業務上のけが、病気で療養のための休業期間とその後30日間以内の解雇(労基法第19条)
- ◆ 産前産後の休業期間とその後30日間以内の解雇(労基法第19条)
- ◆ 労働組合の組合員であることを理由とする解雇(労組法第7条第1号)
- ◆ 育児休業や介護休業の申し出、取得等が理由の解雇(育児・介護休業法第10条、第16条)
- ◆ 女性労働者が結婚、妊娠、出産、産前産後休業したことが理由の解雇(雇均法第9条第2項、第3項)

このような事例に関する相談・問合せは
総合労働相談コーナー(P.42参照)まで

13 退職・定年

Q

他にやりたい仕事が見つかったから、今の会社を辞めたいのに辞めさせてもらえません。どうすれば辞められますか？



A

期間の定めのない労働者は、原則として2週間前までに退職の申し出をすれば、法令上はいつでも辞めることは可能です(民法627条)。



Check

退職とは、労働者からの申し出で労働契約を終了することです。
定年退職とは、就業規則などで定められた一定の年齢に達したことを理由とする退職のことです。

退職の種類

主な退職の種類は以下のとおりです。

自己都合	労働者の一方的な意思表示によるもの ※就業規則で退職手続が定められている場合、内容が合理的であれば従う必要があります。
合意退職	労働者と会社との合意によるもの
契約期間満了退職	期間を定めたパートタイム労働者など、契約期間が終了することによるもの
定年退職	労働者が一定の年齢に達したことによるもの

期間に定めがある場合

パートタイム労働者など、契約期間に定めのある労働契約を結んでいる場合、やむを得ない事由(病気等)がない限り、契約期間の満了前に退職することは原則できません(民法第628条)。ただし、契約期間の初日から1年を経過すれば、やむを得ない事由がなくても退職できます(労基法第137条)。

※労働条件が事実と相違する場合においては、期間に定めがある場合であっても、労働基準法第15条第2項により即時に労働契約を解除できます。

定年退職

高齢者を雇用する際には、以下のルールが定められています。

- ①労働者の定年制を定める場合、定年年齢が60歳を下回ってはならない(高年法第8条)。
- ②65歳未満の定年を定めている場合、65歳までの安定した雇用の確保を図るため、次のいずれか(高齢者雇用確保措置)を導入しなければならない(高年法第9条)。

- ◆ 65歳までの定年年齢引上げ
- ◆ 65歳までの継続雇用制度の導入(原則として希望者全員対象)
- ◆ 定年の定め廃止

このような事例に関する相談・問合せは
総合労働相談コーナー(P.42参照)まで

4 労働関連法令について知っておきたいこと

14 主な労働関連法

法令名(通称・略称)	内容
◆労働条件の基準等に関する法律	
労働基準法(労基法)	労働関係全般(労働契約・賃金・労働時間・休暇等)にわたる最低基準を定めています。
労働契約法(労契法)	労使合意に基づく労働契約の成立・変更等、労働契約に関する基本的事項を定めています。
最低賃金法(最賃法)	従事する産業・職業の種類や地域に応じた、賃金の最低額を保障しています。
賃金の支払の確保等に関する法律	賃金の支払を受けることが困難となった労働者に対する保護措置や、賃金の支払の確保に関する措置を講じることで、労働者の生活の安定を図るための規定を定めています。
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法、短時定期法)	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する措置などを講ずることにより、同一企業内における通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を図るための規定を定めています。
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(労働者派遣法)	派遣労働者の保護等を図り、雇用の安定等を図るための規定を定めています。
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)	育児及び家族の介護に対する支援措置を講じること等により、雇用の継続及び再就職の促進を図るための規定を定めています。
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法、雇均法)	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関し、妊娠中及び出産後の健康確保を図る等の措置を推進するための規定を定めています。
◆労使関係に関する法律	
労働組合法(労組法)	労働者の地位を向上させるため、労働者が会社との交渉において対等の立場に立つことを促進するための規定を定めています。
労働関係調整法	労働関係の公正な調整を図り、労働争議の予防・解決を図るための規定を定めています。
◆雇用確保・安定のための法律	
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)	働きやすい労働環境を作るための規定を定めています。パワハラ防止についても明記されており、「パワハラ防止法」と呼ばれることがあります。
職業安定法	労働力の需要・供給の適正かつ円滑な調整のため、職業紹介事業等の適正な運営を確保すること等により、就労機会の確保と職業の安定を図るための規定を定めています。
高齢者等の雇用の安定等に関する法律(高齢者雇用安定法、高年法)	高齢者の安定した雇用の確保の促進、高齢者等の再就職の促進、定年退職者等に対する就業機会の確保等により、高齢者等の職業の安定を図るための規定を定めています。
障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)	障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進、雇用の分野における均等な機会及び待遇の確保等により、障害者の職業の安定を図るための規定を定めています。
◆安全衛生・労働保険に関する法律	
労働安全衛生法	職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するための規定を定めています。
労働者災害補償保険法(労災法)	業務上又は通勤による労働者の負傷等に対して、保護するための規定を定めています。
雇用保険法	失業時や訓練時の給付等により、生活及び雇用の安定等を図るための規定を定めています。

知っておきたい最近のトピックス

賃金のデジタル払いが可能になりました(令和5年4月～)

労働基準法では、賃金は現金払いが原則ですが、労働者が合意した場合、銀行口座などへの振込みが認められてきました。キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者が合意した場合には、厚生労働省が指定した資金移動業者(●●Payなど)の口座への賃金支払いも認められるようになりました。

※賃金のデジタル払いを事業所に導入する場合には、事前に雇用主と労働者で労使協定(労働協約)の締結が必要です。

※雇用主は賃金のデジタル払いを強制してはいけません。

労働条件明示のルールが変わります(令和6年4月～)

～労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加～

明示のタイミング		令和6年4月から追加される事項
すべての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1	就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と 更新時	2	更新上限(通算契約期間又は更新回数の上限)の有無と内容 ※併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
「無期転換ルール」に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3 4	無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 ※併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※「無期転換ルール」とは、同一の使用者(企業)との間で、有期労働契約(契約社員、アルバイトなど)が通算5年を超えるときは、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)に転換する制度です。申込みがあった場合、使用者は無期転換を断ることができません。

建設業・自動車運転業務・医師にも時間外労働の上限規制が適用されます(令和6年4月～)

働き方改革の一環として、労働基準法の改正により時間外労働の上限が規定され、平成31年4月(中小企業は令和2年4月)から適用されています。

一方で、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師については、長時間労働の背景に業務の特性や取引慣行の課題があることから、時間外労働の上限について適用が5年間猶予されていましたが、令和6年4月から適用(一部特例あり)されます。

障害者への合理的配慮の提供が義務化されます(令和6年4月～)

・障害のある人もない人も、互いに、その人らしさを認め合いながら、共に生きる社会(共生社会)を実現するため、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(障害者差別解消法)が制定されています。

・障害者差別解消法の改正により令和6年4月から、企業や店舗などの事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供」が努力義務から「義務」となります。

・「合理的配慮の提供」とは、事業者等に対して、障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応することを求めています。

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます(令和6年度以降)

～希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現へ～

・事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。(障害者雇用促進法第43条)

・「対象事業主の範囲」以上の常用労働者(常用雇用の短時間労働者は0.5人とカウント)を雇用している事業主が対象です。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

※障害者雇用を進めることが難しいと認められる業種については、障害者の雇用義務が軽減される特例があります。

フリーランスの取引に関する新しい法律ができました(令和6年秋頃までに施行予定)

～フリーランスの方が安心して働ける環境を整備～

・「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス・事業者間取引適正化等法)が令和5年5月に公布されました。

・この法律は、個人や一人会社で業務を受託するフリーランス(特定受託事業者)と発注事業者の間の取引の適正化、フリーランスの就業環境の整備を図ることを目的として、発注事業者に対し、書面等による取引条件の明示、報酬支払期日の設定・期日内の支払、育児介護等と業務の両立に対する配慮などの義務を課しています。

第II部 相談・問合せ先

1 “働く”について相談したい!

① 厚生労働省埼玉労働局総合労働相談コーナー



労働問題に関するあらゆる分野について、専門の相談員が、労働者、求職者、事業主からの相談を面談あるいは電話でお受けしています。

■さいたま市域管轄の総合労働相談コーナー

名称	TEL	所在地	利用時間
埼玉労働局 総合労働相談コーナー	048-600-6262	中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	9:00~17:00
さいたま総合労働 相談コーナー	048-614-9977	中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー14階 (さいたま労働基準監督署内)	9:00~16:30
春日部総合労働 相談コーナー	048-614-9968	春日部市南3-10-13 (春日部労働基準監督署内)	9:00~16:30

※各相談コーナーには女性相談員がいます。
※いずれも月～金曜日(祝日・年末年始を除く)

② 労働基準監督署



労働問題全般に関する相談を受け付けるほか、労働基準関係法令に定められた基準(賃金・労働時間等)を会社が守るよう、監督・指導を行っています。

業務上又は通勤途上の負傷・疾病が生じた際には労災保険給付を行います。

①さいたま労働基準監督署(岩槻区以外の区)

内容	TEL	所在地
賃金・労働条件	048-600-4801	中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー14階
安全衛生	048-600-4820	
労働保険加入手続・労災保険給付	048-600-4802	

②春日部労働基準監督署(岩槻区)

内容	TEL	所在地
賃金・労働条件	048-735-5226	春日部市南3-10-13
安全衛生	048-735-5227	
労働保険加入手続・労災保険給付	048-735-5228	

③ 公共職業安定所(ハローワーク)



雇用の安定を図るため、職業相談・職業紹介のほか、雇用保険関係等の手続き、雇用関係の助成・給付金等に関する相談と情報提供を行っています。

※主な相談内容や連絡先等については、P.47に記載してあります。

④ 厚生労働省埼玉労働局



労働条件の確保と安心して働ける職場環境づくりを促進し、併せて雇用の場の確保と安定を図るとともに、男女の均等な雇用機会を確保するための施策を推進しています。

■組織名称及び業務内容

所在地 中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー14・15・16階

名称	TEL	業務内容	
総務部	総務課	048-600-6200	総務、人事、会計、情報公開、個人情報の保護などの事務
	労働保険徴収課	048-600-6203	労働保険の適用・徴収業務などの事務
雇用環境・均等部	企画課	048-600-6210	総合的な施策の企画、広報
	指導課	048-600-6269 (個別労働紛争解決 援助制度については 048-600-6262)	働き方改革や女性の活躍推進、男女雇用機会均等の確保、育児休業・介護休業制度の定着促進、非正規雇用対策、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善、仕事と家庭の両立支援、ハラスメント対策、個別労働紛争解決援助制度などの事務
労働基準部	監督課	048-600-6204	賃金・労働時間等労働条件に関する事務
	賃金室	048-600-6205	最低賃金・最低工資の決定
	健康安全課	048-600-6206	労働災害防止、職業疾病の予防などの事務
	労災補償課	048-600-6207	労災保険給付、被災労働者の社会復帰促進などの事務
職業安定部	職業安定課	048-600-6208	一般・学卒者の雇用対策、雇用保険の適用・給付などの事務
	職業対策課	048-600-6209	高齢者・障害者の雇用対策、職業指導及び各種助成金などの事務
	需給調整事業課	048-600-6211	労働者派遣、有料・無料職業紹介事業等の許可申請などの事務
	訓練課	048-600-6288	ハロートレーニング(公的職業訓練)などの事務

■外国人労働者相談コーナー（英語・中国語・ベトナム語）

英語	048-816-3596	【利用時間】 9:00～12:00、13:00～16:30
中国語	048-816-3597	
ベトナム語	048-816-3598	

5 埼玉県労働相談センター



電話や来所による労働相談のほか、①・②の相談を実施しています。
労働者や使用者の方に対し、賃金などの労働条件、採用や退職、労務管理など、労働に関する悩みや疑問についての相談、情報提供を行っています。

TEL 048-830-4522

所在地 浦和区高砂3-15-1 埼玉県庁第二庁舎1階

①労働相談

■電話相談 月～金曜日 9:00～17:00（祝日・年末年始を除く）※受付時間は16:30まで

■面接相談 月～金曜日 9:00～17:00（祝日・年末年始を除く）※受付時間は16:00まで

■特別労働相談 要予約（金曜日・時間指定あり）
※特別労働相談員（弁護士資格を有する者）の面接相談を行っています。
電話相談・面接相談の際に希望があればご予約ください。

■インターネット労働相談

※受付状況や相談内容により回答まで1週間程度かかる場合があります。
緊急を要する場合は、電話又は来所にてご相談ください。

②働く人のメンタルヘルス相談

■面接相談 月～木曜日 10:00～11:00、14:00～15:00（祝日・年末年始を除く）
※職場の人間関係や仕事上の悩みから生じるストレスの解消に向けて、専門家である産業カウンセラーがアドバイスします。
※事前に電話予約が必要です。

6 埼玉県労働委員会



労働委員会では、労働者と会社とのトラブル（労働条件や解雇、パワハラなど）について、双方の言い分を聞いて合意点を探る「あっせん」を実施し、その解決をサポートしています。手続きは無料、秘密厳守です。どうぞご利用ください。

TEL 048-830-6452（あっせん、調停、仲裁等）

所在地 浦和区高砂3-15-1 埼玉県庁第三庁舎4階

利用時間 月～金曜日 8:30～17:15（祝日・年末年始を除く）

7 埼玉県仕事と生活の両立支援相談窓口



埼玉県では、介護・子育て・病気治療などで仕事の継続にお悩みの方からの相談を受け付けています。

TEL 048-830-4515

所在地 浦和区高砂3-15-1 埼玉県庁本庁舎5階 多様な働き方推進課内

利用時間 月・水・金曜日 9:00～16:30（祝日・年末年始を除く）

8 埼玉県庁



所在地 浦和区高砂3-15-1

名称	TEL	業務内容
雇用労働課	048-830-4510	障害者雇用の支援、若年者の就業支援、労働相談などに関すること
人材活躍支援課	048-830-4540	女性・高齢者の就業支援に関すること
多様な働き方推進課	048-830-3963	働きやすい職場環境の整備などに関すること
産業人材育成課	048-830-4595	ハロートレーニング（公共職業訓練）、技能検定制度の運営などに関すること
金融課	048-830-3806	勤労者向け制度融資に関すること

2 働きたい

1 あらゆる世代の就職支援

①ワークステーションさいたま



働く意欲を持つあらゆる世代の求職者を対象に、市と国が協働で運営する就労支援施設です。市と埼玉労働局が一体となり、職業相談・紹介、内職等相談、キャリアコンサルティング、セミナーなど、様々な支援を行っています。

所在地 浦和区北浦和3-3-1北浦和インフォメーションセンター内
利用時間 月～金曜日 9:00～17:00 (祝休日・年末年始を除く)

※土曜日に一部セミナー開催あり

■おしごと相談コーナー

＜職業相談・紹介＞

公共職業安定所(ハローワーク)同様、求人検索パソコンが利用できます。また、ハローワークの職員が、職業相談・紹介を行っています。

※雇用保険関係等の手続きは行っていません。

T E L 048-755-9211

＜内職等相談＞

内職求人事業所・内職希望者の登録手続・あっせんを行っています。また、就労に伴う住居、生活上の悩みについては、必要に応じて専門機関をご案内しています。

T E L 048-834-6166 ※窓口での相談のみ実施

＜キャリアコンサルティング(事前予約制)＞

適性・適職診断、応募書類添削・面接対策などの就労支援から、就職後の悩み・不安についての相談などの定着支援まで、きめ細かい支援を行っています。

T E L 048-643-6140 (予約受付専用) ※相談時間は、1人約1時間です。
※令和6年4月1日から電話番号が変わります。詳しくはホームページをご覧ください。

予約・問合せ時間 月～金曜日 9:00～19:00 (祝休日・年末年始を除く)

■再就職チャレンジコーナー

もう一度働きたい、新しい事にチャレンジしたい方向けの総合窓口です。キャリアコンサルタントによる家庭と仕事の両立相談、「子育て」・「仕事」・「就労支援」などをテーマとした託児付きセミナーやワークショップ、オンライン参加のWEBセミナー、土曜セミナーなどを実施しています。

T E L 048-643-6140
※令和6年4月1日から電話番号が変わります。詳しくはホームページをご覧ください。

利用時間 月～金曜日 9:00～17:00 (祝休日・年末年始を除く)
※予約・問合せ時間は9:00～19:00 ※土曜日に一部セミナー開催あり

②公共職業安定所(ハローワーク)

職業相談・職業紹介のほか、雇用保険、雇用継続給付等に関する相談と情報提供を行っています。



■大宮公共職業安定所(ハローワーク大宮)



T E L 048-667-8609
所在地 大宮区大成町1-525
利用時間 月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)
管轄区域 西区・北区・大宮区・見沼区・岩槻区(さいたま市内のみ表示)

■浦和公共職業安定所(ハローワーク浦和)



T E L 048-832-2461
所在地 浦和区常盤5-8-40
利用時間 月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)
管轄区域 中央区・桜区・浦和区・南区・緑区

■ハローワークプラザ大宮(ハローワーク大宮職業紹介分室)



公共職業安定所(ハローワーク)と同じく、職業相談・職業紹介機能を持つ出先機関です。

※雇用保険関係等の手続きは行っていません。

T E L 048-658-1145
所在地 大宮区桜木町1-9-4エクセレント大宮ビル4階
利用時間 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)
月・水曜日 【予約制】17:00～19:00、
第1・第3土曜日 【予約制】10:00～17:00

※上記【予約制】は、「窓口相談」又は「オンライン相談」になります(いずれも祝日・年末年始を除く)。

③埼玉しごとセンター



埼玉県と公共職業安定所(ハローワーク)が一体となり、就職相談から職業紹介まで切れ目のない支援を行います。各コーナーが連携して、利用者のニーズにきめ細かく対応します。

※雇用保険関係等の手続きは行っていません。

- 女性コーナー 詳細はP.49 2-③参照
- 若者コーナー 詳細はP.51 3-④参照
- ミドルコーナー 詳細はP.53 5-②参照
- 就職氷河期コーナー 詳細はP.52 4-②参照
- シニアコーナー 詳細はP.53 5-②参照

■キャリアチェンジコーナー

異業種、異職種への転職を考えている方に、一人ひとりの事情に合わせてアドバイスします。

TEL 048-826-5601

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00、土曜日 10:00～17:00
(祝日・年末年始を除く)

■ハローワークコーナー

仕事を探している方に対し、きめ細やかな職業相談や職業訓練相談、全国の求人情報をもとにした職業紹介などを行い、就職活動をトータル的にサポートしています。

TEL 048-826-5048

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00 (祝日・年末年始を除く)

■マザーズコーナー 詳細はP.49 2-③参照

■新卒コーナー 詳細はP.51 3-④参照

■わかもの支援窓口 詳細はP.51 3-④参照

■就職氷河期世代専門窓口 詳細はP.52 4-②参照

■福祉人材就職コーナー

介護職や保育士など福祉に関する仕事を希望する方に、就職相談から職業紹介まで一貫した支援を行っています。

利用時間 月～金曜日 10:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)

■求人情報ライブラリー

県内各地の求人情報(新聞折込広告、求人情報誌)や面接会情報などを収集し、無料で配布しています。

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00

土曜日 10:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)

② 女性の就職支援

①ワークステーションさいたま 再就職チャレンジコーナー

詳細はP.46 1-①参照

②マザーズハローワーク大宮

子育てや介護をしながら就職を希望されているなど、仕事と家庭の両立を目指す方を対象に、就職支援や情報提供を行っています。キッズコーナーや授乳室があるので、お子様連れでも安心して利用できます。

TEL 048-856-9500

所在地 大宮区桜木町1-9-4エクセレント大宮ビル4階

利用時間 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)

③埼玉ごとセンター(マザーズコーナー・女性コーナー)

所在地 南区沼影1-10-1ラムザタワー3階

■マザーズコーナー

子育てや介護をしながら就職を希望されているなど、仕事と家庭の両立を目指す方を対象に、就職支援や情報提供を行っています。キッズスペースや授乳室があるので、お子様連れでも安心して利用できます。

TEL 048-826-5049

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00 (祝日・年末年始を除く)

■女性コーナー(予約制)

「働きたいけれどブランクが長くて不安」「仕事と家庭生活を両立させたい」「就職活動って何から始めたらいいの?」など、女性の就職活動について、専門の女性キャリアコンサルタントがお話を伺いサポートします。セミナーも毎月開催しています。

TEL 048-826-5601

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00、土曜日 10:00～17:00
(祝日・年末年始を除く)

④埼玉県女性キャリアセンター

仕事と家庭の両立や職業上のブランクに不安を持ち、求職活動への第一歩を踏み出せず悩んでいる方や、これからキャリアアップしたい方を対象に、個別相談やセミナー、職業紹介等を実施しています。

TEL 048-601-5810

所在地 中央区新都心2-2ホテルブリランテ武蔵野4階With Youさいたま内

利用時間 月～土曜日 9:30～17:30

(祝日・年末年始・臨時休館日・毎月第3木曜日を除く)

⑤女性の「働く」を応援するワンストップサイト(インターネット)



働く女性、働きたい女性が抱える様々な疑問、悩み、関心などにワンストップで応える情報提供サイトです。働きたいと願う全ての女性が、その意欲と能力に応じて生き生きと働くことができるよう、寄り添い、応援します。

3 若い世代の就職支援

①地域若者サポートステーションさいたま



働くことに悩みを抱える15歳から49歳までの方とそのご家族を支援する施設です。

個人に合わせた支援計画を作成し、個別面談や職場体験など多面的なサポートを行っています。また、家族セミナー・相談も行っています。

TEL 048-650-3366

所在地 大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル地下1階(イベント広場横)

利用時間 月～金曜日、第2・4土曜日 9:00～17:00(祝休日・年末年始を除く)

②埼玉新卒応援ハローワーク



大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、卒業後3年以内で、新規学校卒業者と同等の支援により、再就職を目指す方の就職を支援するハローワークです。(大宮公共職業安定所(ハローワーク大宮)管内の高校生、中学生を含む)

TEL 048-650-2234

所在地 大宮区桜木町1-9-4エクセレント大宮ビル6階

利用時間 月～金曜日 8:30～17:15(祝日・年末年始を除く)

③埼玉わかものハローワーク



概ね35歳未満の方で、正社員での就職を目指している方や、これまで正社員として働いた経験の少ない方を対象に、担当者制による個別の職業相談・紹介を行っています。また、求職者向けの各種セミナーを開催しています。

TEL 048-658-8609

所在地 大宮区桜木町1-9-4エクセレント大宮ビル4階

利用時間 月～金曜日 9:00～17:00(祝日・年末年始を除く)

④埼玉しごとセンター(新卒コーナー・わかもの支援窓口・若者コーナー)



所在地 南区沼影1-10-1ラムザタワー3階

■新卒コーナー



大学等の学生や卒業後3年以内の既卒者に対し、職業相談・紹介、各種就職活動支援などを通じて、継続的な個別支援を行っています。

TEL 048-762-6522

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00(祝日・年末年始を除く)

■わかもの支援窓口

原則39歳以下の方に対し、職業相談・紹介、各種就職活動支援などを通じて、継続的な個別支援を行っています。

TEL 048-762-6522

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00(祝日・年末年始を除く)

■若者コーナー(予約制)



原則39歳以下の方に対し、職業相談・紹介、各種就職活動支援などを通じて、継続的な個別支援を行っています。

TEL 予約専用電話 職業相談 048-826-5931

セミナー 048-826-5932

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00、土曜日 10:00～17:00
(祝日・年末年始を除く)

⑤若者自立支援センター埼玉(かわくち若者サポートステーション)



15歳から49歳までの働くことに悩みを抱える方の就職活動を支援しています。また、親・家族に対する相談やセミナー等も行っています。

TEL 048-255-8680

所在地 川口市川口3-2-2川口若者ゆめワーク3階

利用時間 月～土曜日 9:00～17:00(祝日・年末年始を除く)

4 就職氷河期世代の就職支援

①公共職業安定所(ハローワーク)

■ハローワークプラザ大宮・就職氷河期世代専門窓口
「35歳からの就活サポートコーナー」

就職氷河期世代(概ね35歳以上)の方で、非正規雇用の就業経験が多い方、就職後の就労期間が短い方、就労経験がない方などに対し、専門スタッフによる担当者制の個別支援を中心にお一人おひとりに応じた就職活動をサポートしています。

TEL 048-658-1145

所在地 大宮区桜木町1-9-4 エクセレント大宮ビル4階

利用時間 月～金曜日 9:00～17:00(祝日・年末年始を除く)



②埼玉しごとセンター

所在地 南区沼影1-10-1 ラムザタワー3階

■就職氷河期世代専門窓口
「35歳からの就活サポートコーナー」

就職氷河期世代(概ね35歳以上)の方で、非正規雇用の就業経験の多い方や就業後の就労期間が短い方など、安定した就労の経験が少ない方の就職を支援する窓口です。専門の担当者による個別担当者制により支援します。

TEL 048-762-6522

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00(祝日・年末年始を除く)



■就職氷河期コーナー(予約制)

バブル崩壊後の厳しい雇用環境の中で就職活動を行い、現在も様々な課題に直面している方々のためのコーナーです。就職相談、セミナーなどを通じ、非正規雇用での就労期間が長い方々に特化した支援を行います。予約制・担当制です。

TEL 048-826-5601

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00、土曜日 10:00～17:00
(祝日・年末年始を除く)

5 中高年世代の就職支援

①公共職業安定所(ハローワーク)

「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを目指す概ね60歳以上の方を対象に、シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報や多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供のほか、各種ガイダンス・職場見学等を行っています。

■大宮公共職業安定所(ハローワーク大宮) 詳細はP.47 1-②参照

■浦和公共職業安定所(ハローワーク浦和) 詳細はP.47 1-②参照

②埼玉しごとセンター(ハローワークコーナー・ミドルコーナー・シニアコーナー)

所在地 南区沼影1-10-1ラムザタワー3階

■ハローワークコーナー 詳細はP.48 1-③参照

■ミドルコーナー(予約制)

40歳以上59歳以下の就職や転職を希望している方を対象に、就職相談や面接対策、各種セミナーなどの就職支援を行っています。



■シニアコーナー(予約制)

60歳以上又は定年退職予定の方を対象に、就職相談や各種セミナー等の就職支援のほか、シニア向け求人情報やシニア世代の方が活躍している企業情報などの提供を行っています。



TEL 048-826-5611

利用時間 月～金曜日 10:00～19:00、
土曜日 10:00～17:00(祝日・年末年始を除く)

③埼玉県セカンドキャリアセンター

県内9か所において、シニアをはじめとする全ての求職者を対象に、就職支援セミナーやキャリアコンサルタントによる就職相談、求人情報の提供や職業紹介までを一体的に行っています。

TEL さいたま市 048-826-5611 / さいたま市以外8市町 049-265-5844

所在地 さいたま市(埼玉しごとセンターシニアコーナー)、所沢市、草加市、川越市、加須市、春日部市、深谷市、秩父市、伊奈町

利用時間 さいたま市 月～金曜日 10:00～19:00、土曜日 10:00～17:00
(祝日・年末年始を除く)

さいたま市以外 月～金曜日 9:00～17:00(祝日・年末年始を除く)

※さいたま市以外は常設ではないため、詳細はお問合せください。



④さいたま市高齢者生きがい活動センター

シニア憩いの家や、高齢者の就労支援を行う就労支援施設・シルバーワークプラザ等の複合施設で、高齢者の就労を支援するとともに、地域活動を通じた健康づくり・生きがいづくりを支援しています。



TEL 048-667-2225

所在地 北区植竹町1-593-1

利用時間 月～日曜日 8:30～18:00 (祝日・年末年始を除く)
※こどもの日、敬老の日は開館

⑤公益社団法人さいたま市シルバー人材センター

シルバー人材センターでは、健康や生きがいのために臨時的、短期的な仕事を通じて、地域社会に貢献していこうとする健康な高齢者(60歳以上の方)にお仕事を紹介しています。



<問合せ先>

名称	TEL	FAX	所在地
浦和事務所	048-884-5111	048-811-3206	南区南浦和3-46-16 浦和シルバーワークプラザ2階
大宮事務所	048-667-1150	048-667-0666	北区植竹町1-593-1 高齢者生きがい活動センター内
与野事務所	048-852-8923	048-852-8874	中央区本町東2-15-12
岩槻事務所	048-756-7790	048-756-2120	岩槻区仲町1-14-54

利用時間 月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)

⑥り・とらいふ(さいたま市セカンドライフ支援センター)

定年退職後や子育てを終えた後の人生(セカンドライフ)において、ボランティア、就労、サークル活動といった多様な形態での地域社会への参加を促し、中高年齢層の生きがいづくりを支援しています。



TEL 048-881-8627 FAX 048-881-8637

所在地 浦和区東高砂町11-1 コムナーレ9階

利用時間 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)



り・とらいふ

⑥ 障害のある方の就職支援

①さいたま市障害者総合支援センター

障害のある方が、地域で安心して自立した生活を営むことができるよう、関係機関と連携しながら、就労支援、生活支援、授産施設に対する支援、社会参加支援などの各種支援を総合的にを行っています。



TEL 048-859-7266

所在地 中央区鈴谷7-5-7

利用時間 月～金曜日 8:30～17:00 (祝日・年末年始を除く)

②ジョブスポット大宮・岩槻(障害者就労支援事業)

市内にお住まいの方の職業相談と職業紹介を行っています。



■ジョブスポット大宮

所在地 大宮区吉敷町1-124-1 大宮区役所2階

■ジョブスポット岩槻

所在地 岩槻区本町3-2-5 ワッツ東館3階

※相談は、事前予約制となっています。なお、障害福祉サービスを利用中の方は、現在利用中の事業所経由でお申し込みください。

■問合せ・申込先

TEL 048-859-7266 FAX 048-852-3273

③公共職業安定所(ハローワーク)

専門の係員が、障害状況、希望などを伺ったうえで、適性を判断し、職業相談・職業紹介から就職後のアフターケアまでを一貫して行っています。



大宮

■大宮公共職業安定所(ハローワーク大宮) 詳細はP.47 1-②参照

■浦和公共職業安定所(ハローワーク浦和) 詳細はP.47 1-②参照



浦和

④独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

■埼玉障害者職業センター

障害のある方に対する職業相談・職業評価、職業準備支援、職場適応援助者による支援、精神疾患で休職中の方に対する職場復帰支援などを行い、事業主に対しては、採用計画から職場定着までの各種相談・支援を行っています。



TEL 048-854-3222

(職業準備支援室 048-872-1300、リワーク支援室 048-872-2100)

所在地 桜区下大久保136-1

(職業準備支援室・リワーク支援室は、南区沼影1-20-1武蔵浦和大栄ビル302号室・303号室)

受付時間 月～金曜日 8:45～17:00 (祝日・年末年始を除く)

■国立職業リハビリテーションセンター

障害のある方々に対し、職業適性等を把握するための職業評価、就職に必要な技能・知識等を習得するための職業訓練、就職活動に必要な情報提供や指導を行う職業指導等体系的な職業リハビリテーションサービスを提供しています。

TEL 04-2995-1201

所在地 所沢市並木4-2

利用時間 月～金曜日 8:45～17:00 (祝日・年末年始を除く)



7 ひとり親家庭等に対する就職支援

■ひとり親家庭就業・自立支援センター

TEL 048-829-1948

所在地 浦和区常盤6-4-4さいたま市役所子育て支援課内

利用時間 月～金曜日、毎月最終日曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)

■ひとり親家庭等就業・自立支援センター事業

ひとり親家庭等の就業・自立を促進するため、就業相談から就業支援講習会による、技能習得に至るまでの一貫した就業支援サービスを提供するとともに、生活安定のための相談等を行っています。



■ひとり親家庭等自立支援プログラム策定事業

ひとり親家庭等の母又は父の就職や、自立に向けた支援を行うため、相談員が相談に応じ、それぞれの方に合った自立支援計画を立てて、就職等のサポートを行っています。



8 生活困窮者等の就職支援

■ジョブスポット

市内区役所の福祉部門(福祉事務所)との連携により効果的な就労支援を実施するため、各区役所内にハローワークの職業相談員が常駐する「ジョブスポット」を設置しています。

対象者 区役所の福祉部門(福祉事務所)と関わりのある方

※上記の方の中でも利用対象は限定されていますので、詳しくはお住まいの区のジョブスポットにお問合せください。

利用時間 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)



ジョブスポット一覧

名称	TEL	業務内容
ジョブスポット西	048-620-2721	西区西大宮3-4-2 西区役所2階
ジョブスポット北	048-669-6005	北区宮原町1-852-1 北区役所1階
ジョブスポット大宮 ※	048-646-3286	大宮区吉敷町1-124-1 大宮区役所2階
ジョブスポット見沼	048-681-6056	見沼区堀崎町12-36 見沼区役所2階
ジョブスポット中央	048-840-6090	中央区下落合5-7-10 中央区役所本館2階
ジョブスポット桜	048-856-6260	桜区道場4-3-1 桜区役所1階
ジョブスポット浦和	048-829-6126	浦和区常盤6-4-4 浦和区役所
ジョブスポット南	048-844-7227	南区別所7-20-1 南区役所5階
ジョブスポット緑	048-712-1168	緑区大字中尾975-1 緑区役所3階
ジョブスポット岩槻 ※	048-790-0205	岩槻区本町3-2-5 岩槻区役所(ワッツ東館3階)

※ジョブスポット大宮、岩槻では障害をお持ちの方の就労も支援しています。
詳細はP.55へ

9 外国人の方の就職支援

■公共職業安定所(ハローワーク)

外国人の皆様への職業相談・職業紹介を行う専門窓口として「外国人雇用サービスコーナー」を設置しています。

■ハローワーク大宮・外国人雇用サービスコーナー

TEL 048-667-8609

所在地 大宮区大成町1-525

利用時間 月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)

通訳配置日 英語・ポルトガル語 金曜日10:00～12:00 13:00～15:30
中国語 水曜日10:00～12:00 13:00～15:30

■ハローワーク浦和・外国人雇用サービスコーナー

TEL 048-832-2461

所在地 浦和区常盤5-8-40

利用時間 月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)

通訳配置日 英語・ポルトガル語・スペイン語
金曜日10:00～12:00 13:00～15:30

3 技術を身に付けたい!

1 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部

埼玉職業能力開発促進センター(ポリテクセンター埼玉)

求職者の方々の早期再就職を支援するため、職業訓練を実施しています。また、「生産性向上人材育成支援センター」を併設し、中小企業等で働いている方々を対象とした職業訓練の実施等により、生産性向上に向けた人材育成の支援を行っています。



TEL	求職者の方々の職業訓練	048-882-4138
	生産性向上人材育成支援センター	
	・能力開発セミナーについて	048-882-4003
	・生産性向上支援訓練について	048-813-1081

所在地 緑区原山2-18-8

利用時間 月～金曜日 8:45～17:00 (祝日・年末年始を除く)

2 職業能力開発センター・高等技術専門学校



職業訓練を行い、企業が求める基礎的な技術をしっかり身につけた人材を養成しています。また、求職者向けに民間教育訓練機関を活用した委託訓練、在職者向けにメニュー型、オーダーメイド型及び講師派遣型のスキルアップ講習を実施しています。

① 埼玉県立職業能力開発センター

設置訓練科は、サービス実務科・職域開発科(障害のある方対象)です。また、求職者を対象に民間教育訓練機関に委託して、介護、事務、IT等の訓練を行っています。



TEL 048-651-3122

所在地 北区櫛引町2-499-11

② 埼玉県立高等技術専門学校

学校を卒業して新たに就職を目指している方や、仕事をお探しの求職者を対象に、就職に必要な知識や、技能を習得するための実技を中心に、ものづくり系訓練に特化した職業訓練を実施しています。



問合せ先

名称	TEL・所在地	訓練科
中央高等技術専門学校	048-781-3241 上尾市戸崎975	機械制御システム、空調システム、情報制御システム
川口高等技術専門学校	048-251-4481 川口市青木4-4-22	情報処理、空調システム、機械(デュアルシステム)、ビル管理
川越高等技術専門学校	049-235-7070 川越市並木572-1	金属加工、電気工事、木工芸、ビル管理
熊谷高等技術専門学校	048-532-6559 熊谷市新堀新田522	自動車整備、建築、機械(デュアルシステム)
熊谷高等技術専門学校秩父分校	0494-22-1948 秩父市上町3-21-7	電気設備管理、介護サービス
春日部高等技術専門学校	048-737-3511 春日部市下大増新田61-1	自動車整備、金属加工、電気設備管理

※募集スケジュールや訓練科については、各校へお問合せください。

※デュアルシステムとは、校内訓練と企業実習を組み合わせた訓練のことです。

3 求職者支援制度



雇用保険を受給できない求職者などが、職業訓練によるスキルアップを通じて、早期に就職することを支援する制度です。

- ・「求職者支援訓練」又は「公共職業訓練」を無料で受講できます(テキスト代等は自己負担)。(※一部訓練の受講は有料)
- ・訓練期間中及び訓練終了後も、公共職業安定所(ハローワーク)が積極的な就職支援を行います。
- ・収入、資産などの一定要件を満たす方は、訓練期間中「職業訓練受講給付金」を受給することができます。

問合せ先

現在の住所(居所)を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)(P.47 1-②参照)です。

4 いろんな保険制度について教えて!

1 健康保険

健康保険の制度内容については、P.25に掲載しています。

■問合せ先

・健康保険組合 所属している健康保険組合へお問合せください。

・全国健康保険協会(協会けんぽ)埼玉支部

保険証に記載されている保険者名称が、全国健康保険協会埼玉支部の場合は、こちらへお問合せください。



TEL 048-658-5919 (代表) 自動音声ガイダンスでご案内しております。

所在地 大宮区錦町682-2大宮情報文化センター(JACK大宮) 16階

受付時間 月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)

2 厚生年金保険

厚生年金保険の制度内容については、P.25に掲載しています。

- 問合せ先
- ・大宮年金事務所
 - ・浦和年金事務所
 - ・春日部年金事務所



大宮年金事務所



浦和年金事務所



春日部年金事務所

名称(管轄)	TEL	所在地
大宮年金事務所(西、北、大宮、見沼、中央区)	048-652-3399	北区宮原町4-19-9
浦和年金事務所(桜、浦和、南、緑区)	048-831-1638	浦和区北浦和5-5-1
春日部年金事務所(岩槻区)	048-737-7112	春日部市中央1-52-1春日部セントラルビル4・6階

3 労災保険(労働者災害補償保険)

労災保険の制度内容については、P.25に掲載しています。

■問合せ先 事業所を管轄する労働基準監督署(P.42)です。

4 雇用保険

雇用保険の制度内容については、P.25に掲載しています。

■問合せ先 現在の住所(居所)を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)(P.47)です。

5 その他の制度について教えて!

1 未払賃金立替払制度

企業倒産等に伴い、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独立行政法人労働者健康安全機構が事業主に代わって立替えて支払う制度です。

■問合せ先

・労働基準監督署(P.42)

・独立行政法人労働者健康安全機構 立替払相談コーナー

TEL 044-431-8663

所在地 神奈川県川崎市中原区木月住吉町1-1

利用時間 月～金曜日 9:15～17:00 (土・日・祝日・年末年始を除く)

2 勤労者融資制度

次の①・②各融資制度については、中央労働金庫にて取扱いをしています。

■融資方法についての問合せ・申込先

支店名	TEL	所在地
中央労働金庫さいたま支店	048-864-0500	浦和区高砂4-4-17
中央労働金庫大宮支店	048-645-0011	大宮区吉敷町1-31-1 明治安田生命大宮吉敷町ビル1階

①さいたま市勤労者支援資金融資

さいたま市では住宅資金、教育資金、冠婚葬祭資金を対象とした融資を行っています。

■申込ができる方の要件

次のすべてに該当する勤労者(事業主や事業専従者をご利用いただけません。)

- ア. 市内に1年以上居住している(住宅資金の申込者にあつては、市内居住予定者を含む)又は市内の事業所に勤務している
- イ. 同一事業所に1年以上勤務している
- ウ. 満18歳以上満65歳未満で、最終の返済月における年齢が71歳未満
- エ. 前年度の市県民税及び固定資産税を完納している
- オ. 安定継続した年収(前年税込年収)が150万円以上

※ア～オのほか、金融機関で定める融資審査要件があります。

※制度等については改定されている場合があります。利用希望の方は、必ず申込前に下記問合せ先にご確認ください。なお、金融機関の融資審査の結果、ご希望に沿いかねることもあります。

■問合せ先 さいたま市労働政策課

TEL 048-829-1370

所在地 浦和区常盤6-4-4

② 埼玉県勤労者向け融資制度



埼玉県では、働く方の子育て、介護、不妊治療、教育、スキルアップなどに必要な費用の融資を行っています。資金メニューは以下の4種類です。

1. 子育て・介護両立応援資金：融資限度額200万円
2. 働くあなたの教育応援資金：融資限度額200万円
3. チャレンジ応援資金（キャリアアップ支援）：融資限度額50万円
4. チャレンジ応援資金（再就職支援）：融資限度額50万円

■ 申込ができる方の要件（資金により要件が異なります）

<上記1～3の資金>

- 県内に1年以上居住
- 同一勤務先に1年以上勤務
- 18歳以上65歳以下
- 申込者の前年の給与収入が800万円以下

<上記4の資金>

- 県内に1年以上居住
- 雇用保険受給資格者又は教育訓練受講開始時に雇用保険受給資格者
- 18歳以上65歳以下
- 雇用保険制度の「教育訓練給付金」の支給対象者
- 離職時の勤務先に1年以上勤務
- 離職前、主として世帯の生計を維持

※「教育訓練給付金」は、国の雇用保険制度の一つです。詳細はお近くの公共職業安定所（ハローワーク）（P.47）までお問合せください。

※制度等については改定されている場合があります。利用希望の方は、必ず申込前に下記問合せ先にご確認ください。なお、金融機関の融資審査の結果、ご希望に沿いかねることもあります。

■ 問合せ先 埼玉県金融課

TEL 048-830-3806 所在地 浦和区高砂3-15-1

③ 福利厚生を充実させたい！

① 公益財団法人さいたま市産業創造財団

勤労者福祉サービスセンター（ワークジョイさいたま）



市内の事業所に勤務する、従業員及び事業主の福祉の向上を図るとともに、地域の中小企業の振興及び地域社会の発展に寄与することを目的としています。

■ 加入対象 市内の事業所に勤務する従業員及び事業主
※事業所単位で加入になります。

■ 入会金・会費 ・入会金…会員1人につき500円（入会時）
・会費…会員1人につき600円（月額）

■ 事業内容 ・慶弔等給付事業…祝金、見舞金、弔慰金等の給付
・健康の維持増進に関する事業
人間・脳ドック受診料補助、日帰り温泉、スポーツ施設等の割引利用
・余暇活動援助に関する事業
宿泊補助制度、各種レジャー施設の割引利用、各種チケットのあっせん及び自主事業の開催

■ 問合せ先 公益財団法人さいたま市産業創造財団 勤労者福祉サービスセンター

TEL 048-851-6692

所在地 中央区下落合5-4-3さいたま市産業文化センター4階

② 中小企業退職金共済制度



中小企業退職金共済（中退共）制度は、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国の退職金制度です。掛金の一部を国が助成し、掛金は全額非課税で手数料もかかりません。パートタイマーの方や家族従業員も加入できます。※一部対象外あり

■ 問合せ先 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

TEL 03-6907-1234

所在地 東京都豊島区東池袋1-24-1

④ 育児の援助を受けたい！

① 保育施設・放課後児童クラブ

入所の相談、手続き等については、各区役所支援課にお問合せください。



保育施設



放課後児童クラブ

■ 問合せ先

- | | |
|------------------------|------------------------|
| ● 西区 TEL 048-620-2661 | ● 北区 TEL 048-669-6061 |
| ● 大宮区 TEL 048-646-3061 | ● 見沼区 TEL 048-681-6061 |
| ● 中央区 TEL 048-840-6061 | ● 桜区 TEL 048-856-6171 |
| ● 浦和区 TEL 048-829-6139 | ● 南区 TEL 048-844-7171 |
| ● 緑区 TEL 048-712-1171 | ● 岩槻区 TEL 048-790-0162 |

■ さいたま子育てWEB

認可保育所等の保育施設、公設の放課後児童クラブへの申込み手続きの流れや、その他子育てに関する制度や相談窓口について、確認できます。



② さいたまファミリー・サポート・センター

育児の援助を受けたい方と、育児の援助を行いたい方を「依頼会員」、「提供会員」として組織し、会員による相互援助活動を行っています。



■ 会員条件

- 依頼会員…市内在住・在勤で、小学校6年生までのお子様を養育する方
- 提供会員…市内に居住している成人の方

■ 援助内容

- 保育所、幼稚園、放課後児童クラブ等（保育施設等）への送迎、その前後の時間の預かり
 - お子様軽度の病気の場合や保育施設等の休日、その他の事由での臨時的終日預かり
 - その他、会員の育児をサポートするためのお子様の預かり
- ※お子様を預かる場所は、原則として提供会員の自宅です。

■**会員になるためには**

- ・依頼会員…会員登録することが必要
 - ・提供会員…入会説明会・講習会を受け、会員登録することが必要
- ※説明会の詳しい日程は「さいたま子育てWEB」をご覧くださいか、事務局に電話でお問合せください。

■**問合せ先** さいたまファミリー・サポート・センター事務局

TEL 048-814-1415

所在地 浦和区岸町7-6-13全埼玉県パピル4階

受付時間 月～土曜日 9:00～17:30 (祝休日・年末年始を除く)

5 市民相談を受けたい!

①各区役所くらし応援室の相談

市内にお住まいの方ならどの区の相談も受けられます。開催日、場所、時間、予約など詳しくは各区役所くらし応援室までお問合せください。

■**問合せ先**

- ・西 区 TEL 048-620-2626
- ・北 区 TEL 048-669-6026
- ・大宮区 TEL 048-646-3026
- ・見沼区 TEL 048-681-6026
- ・中央区 TEL 048-840-6026
- ・桜 区 TEL 048-856-6136
- ・浦和区 TEL 048-829-6049
- ・南 区 TEL 048-844-7136
- ・緑 区 TEL 048-712-1137
- ・岩槻区 TEL 048-790-0128

■**相談内容等**

名 称	相談内容
弁護士の法律相談(民事一般)	民事問題全般(刑事事件を除く)に関する事。
弁護士の法律相談(多重債務)	クレジット、サラ金、銀行ローンに関する事。
税理士の税務相談	所得税、相続税、贈与税などに関する事。
借地・借家相談	借地、借家に関する事。
司法書士の登記・法律相談※	登記、遺言、簡易裁判所の調停・和解などに関する事。
土地家屋調査士の登記相談	土地の境界、測量、分・合筆など登記に関する事。
行政書士の相続遺言・内容証明相談	内容証明、遺言書などの法的書類の作成に関する事。
社会保険労務士の年金・保険・労務相談	年金、雇用、労災保険、解雇、賃金未払などに関する事。
行政相談	行政への要望、困りごとに関する事。
交通事故相談	示談、損害賠償などに関する事。
外国人生活相談	外国人の日常生活に関する事。

※司法書士の法律相談は、認定司法書士・140万円以内の紛争に限ります。

②**人権相談**

人権問題などに関する事。

■**問合せ先** さいたま市人権政策・男女共同参画課

TEL 048-829-1132

③**女性の悩み電話相談**

女性の生き方、夫婦・親子の問題、職場や近隣の人間関係などに関する事。

■**問合せ先** さいたま市男女共同参画相談室

TEL 048-711-6650

利用時間 月～金曜日 10:00～20:00 土、日、祝日 10:00～16:00
(年末年始を除く)④**男性の悩み電話相談**

男性の生き方、夫婦・親子の問題、職場や近隣の人間関係などに関する事。

■**問合せ先** さいたま市男女共同参画相談室

TEL 048-711-6101

利用時間 第2・第4日曜日 13:00～16:00 (年末年始を除く)

⑤**消費生活相談**

消費生活上のトラブルに関する事。

■**問合せ先**

- ・さいたま市消費生活総合センター TEL 048-645-3421 FAX 048-643-2247
- ・さいたま市浦和消費生活センター TEL 048-871-0164 FAX 048-883-4893
- ・さいたま市岩槻消費生活センター TEL 048-749-6191 FAX 048-749-6193
- ・消費者ホットライン TEL 188 (お近くの消費生活センターにつながります)

⑥**心配ごと相談**

生活の中での困りごと、悩みごとなどに関する事。

■**問合せ先**

- ・社会福祉協議会 大宮区事務所 TEL 048-646-4441
- ・社会福祉協議会 中央区事務所 TEL 048-854-3724
- ・社会福祉協議会 浦和区事務所 TEL 048-834-3131
- ・社会福祉協議会 南区事務所 TEL 048-838-1818
- ・社会福祉協議会 岩槻区事務所 TEL 048-757-9291

利用時間 開催日、時間など詳しくはお問合せください。

※来所による相談のみ実施しています。



⑦心の健康に関する相談

■さいたま市こころの健康センター

精神保健福祉に関する相談、思春期問題、アルコール・薬物・ギャンブル等、依存症に関すること。

TEL 048-762-8548

利用時間 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)



■こころの電話

心の健康についての不安や悩みに関すること。

TEL 048-762-8554

利用時間 月～金曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)

※そのほか、不定期に月1回休止日があります



■さいたま市ひきこもり相談センター

ひきこもり・不登校に関すること。

TEL 048-762-8534

利用時間 火・金曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く)



⑧若者の居場所

社会生活を営むうえで困難を有する若者を対象に、その個人の状態に合わせた自立支援プログラムを段階的に実施し、就労や復学へ向けて円滑な自立が果たせるよう継続的な支援を行います。



■対象者 市内在住、義務教育終了後から30歳代までの自立を目指す若者

■問合せ先

TEL さいたま市若者自立支援ルーム(桜木) 048-783-3120

利用時間 さいたま市若者自立支援ルーム(南浦和) 048-767-6186

月～木曜日 10:00～17:00 金曜日 13:00～17:00

(祝日・年末年始を除く)

※若年者の就労支援につきましては、P.50 3-①「地域若者サポートステーションさいたま」もご参照ください。

⑨年金の受給に関する相談

年金の請求や受取に関すること。

■ねんきんダイヤル(年金相談に関する一般的な問合せ先)

TEL 0570-05-1165

※050から始まる電話でかける場合は 03-6700-1165

利用時間 月曜日 8:30～19:00 火～金曜日 8:30～17:15

第2土曜日 9:30～16:00 (祝日・年末年始を除く)

※月曜日が祝日の場合は、翌日以降の開所日初日に19:00まで相談をお受けします。

■来訪相談(最寄りの年金事務所での相談。事前予約制)

TEL 予約受付専用 0570-05-4890

※050から始まる電話でかける場合は 03-6631-7521

利用時間 月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始を除く)

MEMO

2024 働く人の支援ガイド

令和6年3月発行

さいたま市経済局商工観光部労働政策課
編集・発行 〒330-9588 さいたま市浦和区常盤 6-4-4
TEL.048-829-1370 FAX.048-829-1944
監 修 社会保険労務士 永井 亮

※掲載している内容は変更となる場合がありますので、ご利用の際は関係機関にご確認ください。



このガイドブックは7,500部作成し、1部当たりの印刷経費は116円です(デザイン・企画の経費を含みます)。