

山形県受託事業
2013年度版

ルールを知って 楽しく働こう

ぜひ知っておきたい「労働法のあらまし」



一般社団法人山形県労働者福祉協議会

は じ め に

このハンドブックは、山形県の委託を受けて、県内で働いている方に、働く上で基本的なことを知っていただくために作成しました。

働いているときに疑問や困ったことがあった場合には、ぜひこのハンドブックを読んで下さい。

皆さんが、安心して仕事に従事され、おおいに能力を発揮し、社会人として充実した生活を送れるよう心から願っております。

一般社団法人

山形県労働者福祉協議会

目 次

労働契約（雇用契約）	2
労働条件	3
就業規則	4
労働組合	5
労働時間	6
休 日	7
年次有給休暇	8
賃 金	10
割増賃金	11
最低賃金	12
仕事と家庭の両立	
出産・育児・介護	13
退 職	17
解 雇	18
雇 止 め	20
さまざまな働き方	21
雇用保険	24
健康管理	25
労災保険	26
セクハラ	27
パワハラ	28
相談先一覧	29

労働契約（雇用契約）

「雇います」「働きます」の 約束で労働契約成立！



会社に就職するとき、どのような労働条件で雇う、雇われるかの約束をかわしますが、これを「労働契約」または「雇用契約」といいます。

Point!

- 労働契約は口頭でも成立しますが、後々のため、**文書**でもらっておくことが大切です。
- 試用期間中に問題があれば、本採用を拒否されることがあります。

働き始めるときに、「労働条件 通知書」を交付してもらい、 保管しておきましょう！

会社は、労働契約を結ぶときは、労働条件を書面で交付して明らかにしなければなりません。

※書面で明らかにすべき事項

- ①労働契約の期間
- ②仕事をする場所、仕事の内容
- ③始業・終業時刻、早出・残業等の有無、休憩時間、休日・休暇、交代制勤務がある場合のローテーション等
- ④賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締め切り、支払いの時期
- ⑤退職に関すること（解雇の事由も）

Point!

- 労働条件が事実と違っていないか確認しましょう。違う場合には、労働者はすぐに労働契約を解除することができます。
- 採用時に示される労働条件は十分に確認することが必要です。**(求人票掲載の労働条件と異なることがあります。)**

就業規則の内容を 確認しておきましょう！

就業規則とは、労働条件の詳しい内容と職場で守るべきルールを定めたものです。

就業規則は

- いつも10人以上の労働者（パートタイマー等も含む）がいる職場は作成しなければなりません。
- 常に各作業所に掲示したり、写しを各労働者に配布したりして知らせることが必要です。

Point!

「ボーナス（賞与）」などの「臨時の賃金」や「退職金（退職手当）」については、**必ず支払われるものではありません**。これら制度があり、就業規則に明示されているときには請求することができません。就業規則を確認しましょう。



労働組合

労働条件を良くするために労働者が個人で、会社と交渉を行うことはなかなか難しいので、労働者が結集して「労働組合」をつくります。

（2人以上の組合員が必要）

労働者には次の権利が憲法で保障されています。

「団 結 権」 会社と交渉するために労働組合をつくる権利

「団体交渉権」 会社と交渉する権利

「争 議 権」 要求を実現するためストライキなどの団体行動を行う権利

Point!

- ①労働組合で正当な活動をしたことを理由に、会社がその労働者に対して不当な取扱いをすること
- ②労働組合に加入しないことを採用条件にすること
- ③正当な理由がないのに会社が団体交渉を拒否すること
- ④会社が労働組合の活動に介入したり、又は経費を援助したりすること

は許されません！

労働時間

法律で決められた労働時間(法定労働時間)は

**1日8時間(休憩時間除く)、
1週40時間以内です！**

労働契約や就業規則などで所定労働時間(休憩時間除く)が定められていますが、所定労働時間が法定労働時間を上回ってはいけません。

・休憩時間について

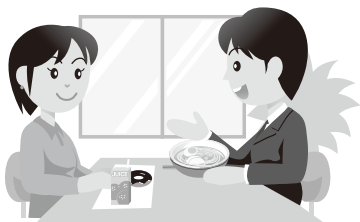
労働時間の途中に、原則として一斉に与えられ自由に利用できます。

1日の労働時間が

6時間を超える場合→45分以上の休憩

8時間を超える場合→60分以上の休憩

を会社は与えなければなりません。



法律で1週に1日または 4週間を通じて4日の 休日が定められています！ (何曜日を休日にするかは会社の自由です。)

休日とは、労働契約において「労働義務のない日」のことをいい、暦日で与えられます。予定していた休日に勤務する場合には次のような休日があります。

- ・代 休：休日に働かせ、後で別の日に休日を与えること
- ・振替休日：働く日と休日を前もって交換すること

Point!

- ①休日に働いた場合は、
 - ・休日出勤手当が支払われます。
 - ・代休は**かならずしも与えられるものではありません。**
- ②振替休日は、休日出勤日に対しては**通常の賃金**が支払われます。(休日出勤手当は支払われません)

年次有給休暇

年次有給休暇(年休・有給)は、

**入社 6 ヶ月で 8 割以上出勤
していれば10日とれます！**

いつでも、事前に、1 日単位で（会社によっては半日や時間単位もある）、理由を言わずに請求することができます。

付与日数

週所定労働時間（P. 6 参照）が30時間以上
＋労働日数が週 5 日以上又は年217日以上の場合

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

週所定労働時間が30時間未満
+ 労働日数が週4日以下又は年216日以下の場合

	週所定労働日数	4日	3日
	年間所定労働日数	169～216日	121～168日
勤続年数	6ヶ月	7日	5日
	1年6ヶ月	8日	6日
	2年6ヶ月	9日	6日
	3年6ヶ月	10日	8日
	4年6ヶ月	12日	9日
	5年6ヶ月	13日	10日
	6年6ヶ月以上	15日	11日

	週所定労働日数	2日	1日
	年間所定労働日数	73～120日	48～72日
勤続年数	6ヶ月	3日	1日
	1年6ヶ月	4日	2日
	2年6ヶ月	4日	2日
	3年6ヶ月	5日	2日
	4年6ヶ月	6日	3日
	5年6ヶ月	6日	3日
	6年6ヶ月以上	7日	3日

Point!

- ①請求せずに残った年次有給休暇は翌年に限り繰越が認められています。(時効は2年)
- ②パートタイム労働者やアルバイトも、週所定労働時間や労働日数に応じて、年次有給休暇を取得できます。

賃 金

賃金は、①現金で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません！

(賃金支払いの5原則)

・給与の内訳

毎月の給与明細書には、次のような項目が掲載され、差引支給額（ $a-b$ ）が受取額（いわゆる手取り）となります。

支給額 (a)	基本給 (本給とも呼ばれる)	控除額 (b)	所得税、住民税
	時間外手当、 深夜手当など		社会保険料 (健康保険、 雇用保険など)
	諸手当 (通勤手当、 家族手当など)		財形貯蓄、 旅行積立金など



時間外労働・深夜労働・ 休日労働には割増賃金が 支払われなければなりません!

割増賃金＝通常賃金の1時間分の賃金(時給)
×割増率×時間数

労働状態	割増率
法定労働時間を越えた時間外労働	通常賃金の25%以上
午後10時～翌朝5時までの深夜労働	// の25%以上
法定休日労働	// の35%以上
時間外労働と深夜労働が重なった労働	// の50%以上
法定休日労働と深夜労働が重なった労働	// の60%以上
月60時間を超える時間外労働※	// の50%以上

※当分の間従業員300人以上の企業

Point!

- ①残業は会社から命じられたときだけするもので、**残業命令がないのに会社に残っていても残業代は請求できません。**
- ②残業命令があつたにもかかわらず残業代を支払わないのは労働基準法違反です。

最低賃金制度

山形県の地域別最低賃金は 時間額654円です！ (平成24年10月24日～)

また、一定の産業に定められる「**特定（産業別）最低賃金**」があります。

すべての労働者の賃金は最低賃金を下回ってはけません。

Point!

- ①最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対する賃金（基本給や営業手当など）です。
- ②最低賃金・特定（産業別）最低賃金は、**ほぼ毎年10～12月ごろに改正される**ので、厚生労働省や山形労働局のHPで確認しましょう。



★出 産

・妊産婦に対する保護

会社は、妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性）である労働者が「保健指導」「健康診査」を受けられるよう、必要な時間を確保しなければなりません。また、指導されたことを妊産婦が実践できるよう、「勤務時間の変更」「勤務の軽減」など必要な措置をとらなければなりません。

さらに、**時間外労働、休日労働、深夜労働をさせてはいけません。**

・産前産後休暇（産休）

会社は、6週間以内に出産する予定である女性労働者から請求があったときには就業させてはいけません。また、**原則として産後8週間については就業させることができません。**なお、出産日当日は「産前」に含めます。

Point!

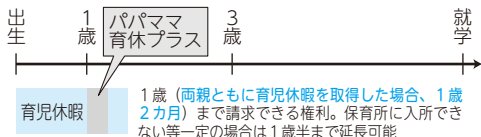
産前産後休暇、育児休業、子の看護休暇中は、**就業規則等に有給の定めがない限り無給**です。ただし、**出産手当金・出産育児一時金^{*1}や、育児休業給付金^{*2}**の給付があるので確認しましょう。

* 1 問合せ：全国健康保険協会山形支部又は会社が加入する健康保険組合

* 2 問合せ：ハローワーク

★育児と介護

育 児



①所定労働時間の短縮措置

※適用除外あり

②所定外労働の免除

措 置

- ③フレックスタイム
- ④始業・終業時刻の繰り上げ下げ
- ⑤託児施設の設置運営
- ⑥⑤に準ずる便宜の供与
- ⑦育児休業に準ずる措置

努力義務

※のうち、業務の性質等に応じて適用除外となる労働者については、③～⑦までのうちのいくつかの措置を講ずることを義務付け（子が3歳まで）

- 子の看護休暇（1人につき年5日まで、年10日を上限）
- 法定時間外労働の制限（介護休暇と合わせて93日まで） 深夜業の免除

介 護

- **介護休業**（対象1人につき93日まで）
- **所定労働時間短縮の措置**（介護休暇と合わせて93日まで）
- **介護休暇**（家族1人につき年5日まで、年10日を上限）

※フレックスタイムとは、労使協定に基づき、労働者が自由に始業・終業時刻を決められる制度のこと。

●育 児

・育児休業（育休）

育児のために仕事を休める制度で、**1歳まで父母両方**が請求できます。（保育所に入れない等の場合は1歳半まで延長可能）両親とも休業すれば1歳2ヶ月まで延長が可能な**パパ・ママ育休プラス**もあります。

・勤務時間の短縮の措置

3歳に満たない子を養育する場合、短時間勤務（**1日6時間**）を請求できます。

・所定外労働の免除

3歳に満たない子を養育する場合、残業の免除を請求できます。

・子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、病気や怪我をした子の看護や予防のために、**子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで**とることができます。

・法定時間外労働の制限

小学校就学前の子を養育する労働者は、残業時間を月24時間、年150時間までとすることを請求できます。

・深夜業の免除

小学校就学前の子を養育する労働者は、深夜（午後10時～午前5時）に就労をしないことを請求できます。

・育児時間

子どもが**1歳になるまでは、1日2回**の「育児時間」（30分以上の授乳などのための時間）を請求できます。

※上記について、労働者が請求した場合、原則として事業主は拒めません。

●介 護

・介護休業

労働者が要介護状態にある対象家族を介護するために、介護の必要な家族1人につき、要介護状態に至るごとに、**通算93日間**休業することができる制度です。

要介護状態：負傷、疾病又は身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態です。

対象家族：労働者の配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居している祖父母などです。

・勤務時間短縮等の措置

介護休業とあわせて93日まで短時間勤務ができる制度です。

・介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護や、通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行などの、世話を行うために取得する休暇です。

この休暇は**対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日以内**とされています。

Point!

介護休業・介護休暇中は、**就業規則等に定めのないかぎり無給**です。

また、介護休業期間中の、健康保険、厚生年金保険の保険料の**納付免除はありません**。

自己退職のルールは、雇用期間の定めのある・なしで異なります!

退職には次のようなものがあります。

①合意解約	会社と労働者の合意により終了
②期間満了	あらかじめ決められた期間の満了によって終了
③自己退職	• 労働者の意思に基づくもの。 • 期間の定めのない労働契約の場合は、2週間以上前（給与が月給制のときは月の前半）までに申し入れることで退職できる。 • 期間の定めがある労働契約の場合は、やむを得ない理由（本人の病気や働くことができないとき）があれば退職できる。

Point!

会社が「辞めてくれないか」などと退職を勧める「退職勧奨」というものがあります。

これに応じる必要はなく、**自分から辞めるつもりがないことを会社に伝えることが重要です**。応じてしまうと、上の「①合意解約」が成立したことになってしまいます。

納得のいかない解雇・解雇予告は 早めに相談してください！

(相談先はp.29～)

解雇には次のようなものがあります。

①整理解雇	企業経営の悪化により、人員整理のために行う解雇
②懲戒解雇	労働者が職務規律に違反した場合や、労働者に著しい非行があった場合に懲戒処分の1つとして行われる解雇
③普通解雇	労働契約を継続していく困難な事情があり、やむを得ず行う解雇

Point!



使用者は、次の①、②の期間や、③以下を理由として解雇することはできません。

- ①業務上の病気やケガで労働者が、療養のため休業している期間とその後30日間
- ②女性労働者が産前休業、産後休業している期間とその後30日間
- ③国籍・信条・社会的身分
- ④職場の法令違反を申告したこと
- ⑤労働組合の組合員であること、組合に加入したこと、組合を結成したこと
- ⑥育児休業、介護休業、子の看護休暇を申し出たこと、実際に取得したことを理由とする解雇
- ⑦女性であること、結婚・妊娠・出産したこと

解雇が認められる理由、手続きなどについては次のとおりです。

解雇理由	- 客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合。 - 解雇を予告された日から解雇日までの間、解雇の理由についての証明書（解雇理由証明書）を請求することができる。
解雇手続	- 会社は、少なくとも30日前に予告しなければならない。 - 解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければならない。 30日以上の余裕がないときには、解雇の予告をした上で、30日に不足する日数分の解雇予告手当を支払うことになる。

Point!

使用者は次の場合に労働者を即時に解雇することができます。

- ①雇用されてから**14日以内の試用期間中**の労働者。
- ②即時に解雇されてもやむを得ない事情がある労働者
- ③天災事変や事業を継続することができなくなった場合（ただし、解雇させるには労働局の認定が必要）

雇 止 め

雇止めとは、有期雇用契約で雇用期間が満了したときに、使用者が契約を更新せずに労働者を辞めさせることをいいます。

特に、何度も雇用契約を更新している労働者が雇止めされる場合に問題となります。

労働契約を更新しないことが明示されていない場合で、次の労働者を雇止めするときは、使用者は労働契約の満了する30日前までに雇止めの予告をしなければなりません。

- ①雇入れから1年を超えて継続勤務している労働者
- ②3回以上労働契約を更新している労働者
- ③1年を超える労働契約で働いている労働者

Point!

労働契約法が改正されて、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新されている場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できることとなりました。

(平成25年4月から開始する有期労働契約が対象となります。)

さまざまな働き方

近年、個人の働き方が多様化し、正社員以外の雇用形態で働く人たちが増えています。

★期間の定めにある労働契約

(有期労働契約)

パートタイム労働や派遣労働は有期労働契約である場合がほとんどです。

有期労働契約を結ぶときには、原則3年を超えることはできません。ただし、専門的な知識、技術などを持っている人を雇用する場合には、例外として5年以内とされています。

Point!

有期労働契約では、契約の更新の有無と、更新する判断基準（勤務成績など）を確認しておきましょう。

★パートタイム労働

パートタイム労働法によると、「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」とされています。

この内容に該当する労働者であれば、パートタイマー、パート、アルバイト、嘱託職員、臨時社員、契約社員なども呼び方に関係なく、

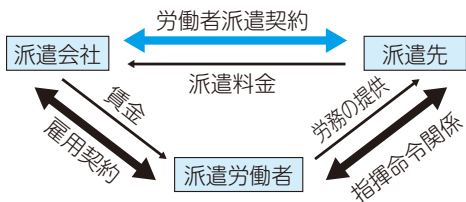
パートタイム労働法の規制対象となります。

パートタイム労働法の規制の概要は次のとおりです。

労働条件 の明示	• 会社は、パートタイム労働者を雇うとき、正社員の場合と同様に、労働条件を明示した文書を交付しなければなりません。 • 同時に、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」について明示しなければなりません。
待遇決定 の説明	• 会社は、雇った後、パートタイム労働者から求められたときには、そのパートタイム労働者の待遇を決定するに当たり考慮したことを、説明しなければなりません。
待遇の決定	• 会社は、パートタイム労働者の「職務の内容」、「人材活用の仕組みと運用など」及び「契約期間」が正社員と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇を決定しなければなりません。
正社員へ の転換	• 会社は、正社員を募集する際に、募集内容をパートタイム労働者に知らせるなど、正社員への転換を推進するための措置を講じなければなりません。

★派遣労働

「派遣労働」とは、雇用契約を結んだ会社（派遣会社）が依頼主（派遣先）へ労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令を受けて、依頼主のために働くという就労形態です。



Point!

パートタイム労働者や派遣労働者であっても、**正社員と同様に**、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などの**労働法令が適用**されます。

また、**要件を満たせば**、育児・介護休業法、雇用保険、健康保険、厚生年金保険などの対象となります。

雇用保険の求職者給付(失業手当)

労働者が失業したときに必要な給付を行うことにより、1日も早く再就職が可能となることを目的としています。

・給付の要件は

- ①雇用保険の被保険者であること
- ②再就職の意思と能力があり、ハローワークで求職の申込みをしていること

・手続きは

辞めた会社の「離職票」と「雇用保険被保険者証」をもってハローワークで求職の申込みを行う。

・受給期間は

被保険者期間に応じ90日分～150日分(場合によってはさらに長い期間、延長もあるので確認しましょう。)

Point!

- ・会社から渡される「雇用保険被保険証」は大切に保管しておきましょう！失業手当の支給まで1カ月程度要します。さらに自己都合退職などの場合は、支給が3ヶ月遅れることがあるので、退職時には注意しましょう！

会社には、労働者が仕事をする際に、ケガをしたり、病気になったりしないよう、職場の安全衛生面に配慮する義務が課せられます。

また、会社には雇っている人に「健康診断」を行うことが義務付けられています。

①雇入れ時の健康診断	常時使用する労働者を雇ったとき
②一般（定期）健康診断	1年以内ごとに1回、医師による診断
③特殊健康診断	深夜業務や有害業務に常時従事させる場合、6ヶ月以内ごとに1回
④海外派遣者の健康診断	6ヶ月以上の海外勤務の前後

Point!

パートタイム労働者であっても、一定の要件を満たす場合、事業者は上の表の①～③の健康診断を受診させなければなりません。

「メンタルヘルス」とは

メンタルヘルスとは「精神、心の健康を保つこと」です。様々な症状を自覚した時は、自分一人で悩まず、**できるだけ早く専門の医療機関に診てもらうことが大事です**。早期発見、早期治療が不可欠です。

給付対象は全ての 労働者になります！

業務上（通勤途中を含む）における病気やけが、死亡の時に本人や家族に給付されます。

・手続きの方法

災害にあった労働者自身またはその遺族が、**請求書**（会社に記入してもらう部分があり、会社と相談する必要がある）を**労働基準監督署**に提出します。

会社が手続きをしてくれない場合は労働基準監督所（問い合わせ先P.29）に相談しましょう。



セクハラ防止は 使用者の義務です！

職場でのいやがらせ！（セクハラとは？）

「セクハラ」とは、セクシャルハラスメント（性的な嫌がらせ）の略で、相手の意に反した性的な言動が行なわれ、それを拒否したことにより解雇、降格などの不利益を与えたり、それを繰り返すことによって、働く環境を著しく悪化させ、能力発揮に支障を生じさせることをいいます。

こんな行為がセクシャルハラスメントに該当します

例1 事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたためその労働者を解雇すること等。

例2 労働者が抗議しているにも関わらず、事務所にヌードポスターを掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

Point!

職場でセクハラの被害にあったら

- ①相手に「NO」の意思を示す。
- ②セクハラの言動、行動を記録に残す。
- ③記録をもとに信頼できる人や労働組合に相談する。
- ④社内の苦情処理窓口やセクハラ相談窓口に相談する。
- ⑤場合によっては次の機関に相談する。

山形労働局雇用均等室 ☎023-624-8228

パワハラ

職場における「パワハラ」とは

「パワハラ」とは、パワーハラスメントの略で「職場などにおいて、権力関係を背景に力のある者が、本来の業務の範囲を超えた権力を行行使し、相手の人格や尊厳を侵害する言動を継続的に行い、労働者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えること」をいいます。

例えば、こんな行為が「パワハラ」に該当します

- ①身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、屈辱、ひどい暴言）
- ③人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- ④過大な要求（業務上、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）
- ⑤過小な要求（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）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

「パワーハラスメント」に関する相談は、山形労働局総合相談コーナーで受付けています。
(問い合わせ先 P 29)

(1)労働問題全般

どの窓口で相談すべきか迷ったとき、まずは次の相談窓口で御相談ください。

①山形県

県では、下表の公所で「労働相談窓口」を設置し、電話、面談又は電子メールで相談に応じ関係機関を案内したり、助言しています。受付時間は平日8時30分～17時15分です。

名 称	所在地／電話番号／電子メールアドレス
村山総合支庁 産業経済企画課	山形市鉄砲町2-19-68 本庁舎3階 023-621-8439 ymurayamasangyo@pref.yamagata.jp
最上総合支庁 産業経済企画課	新庄市金沢字大道上2034 本庁舎2階 0233-29-1310 ymogamisangyo@pref.yamagata.jp
置賜総合支庁 産業経済企画課	米沢市金池7-1-50 本庁舎3階 0238-26-6042 yokitamasangyo@pref.yamagata.jp
庄内総合支庁 産業経済企画課	東田川郡三川町大字横山字袖東19-1 本庁舎2階 0235-66-5491 yshonaisangyo@pref.yamagata.jp
県庁雇用対策課	山形市松波2-8-1 県庁9階 023-630-2378 ykoyo@pref.yamagata.jp

なお、週1回13時～16時30分に、各総合支庁において社会保険労務士（労使問題の専門家）が相談に応じております。相談日は上記総合支庁にご確認下さい。

②国（厚生労働省）

下表の山形労働局及び県内5ヶ所の労働基準監督署に「総合労働相談コーナー」が設置されています。受付時間は平日8時30分～17時15分です。

名 称	所在地／電話番号
山形労働局総務部企画室	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階 023-624-8226
山形労働基準監督署	山形市緑町1-5-48／023-624-6211
米沢労働基準監督署	米沢市金池3-1-39／0238-23-7120
庄内労働基準監督署	鶴岡市大塚町17-27／0235-22-0714
新庄労働基準監督署	新庄市東谷地田町6-4／0233-22-0227
村山労働基準監督署	村山市楯岡笛田4-1-58／0237-55-2815

③連合山形「なんでも労働相談ダイヤル」

解雇、賃金カット、未払い賃金、休暇など、労働に関する相談に応じます。

フリーダイヤル 0120-154-052

月～金曜日（祝日を除く） 午前9時～午後5時

名 称	所在地／電話番号
酒 田 飽 海 地 協	酒田市緑町19-10 労働センター内 0234-24-5505
鶴 岡 田 川 地 協	鶴岡市泉町8-57 鶴岡市労働センター内 0235-25-8605
新 庄 最 上 地 協	新庄市大手町2-60 大手会館内 0233-23-1515
北 西 村 山 地 協	村山市楯岡新町2丁目12-7 しらかべビル2F 0237-53-2005
山 形 地 協	山形市木の実町12-37 大手門パルズ内 023-622-0551
置 賜 地 協	米沢市塩井町塩野1-1 勤労者福祉会館2F 0238-23-0551

④一般社団法人山形県労働者福祉協議会

ア) 生活あんしんネットやまがた

労働相談をはじめ法律相談、多重債務相談、就労相談など、生活に関することならなんでも相談できる「生活なんでも相談」を行っています。職場や家庭での悩みや困り事をお気軽にご相談ください。



イ) 山形県求職者総合支援センター

主に仕事を探している方（求職者）を対象に、住まいや生活、就労に関する相談に応じています。もしも仕事を失い、暮らしや仕事の事で困った時には、お気軽にご相談ください。

名 称	所在地／電話番号・受付時間
生 活 あ ん し ん ネ ッ ト や ま が た	山形市木の実町12-37 大手門パルズ4階 フリーダイヤル 0120-39-6029 月～金曜日 10時～16時
山 形 県 求 職 者 総 合 支 援 セ ン タ ー	山形市双葉町1-2-3 山形テルサ1階 ハローワークプラザやまがた内 フリーダイヤル 0800-800-7867 月～金曜日 9時30分～18時 土曜日 10時～17時

(2)雇用保険（失業手当等）、職業紹介

育児休業給付、介護休業給付、雇用保険、職業紹介などに関する相談は、以下の公共職業安定所（ハローワーク〇〇）となります。受付時間は平日 8 時 30 分～17 時 15 分となります。

名 称	所在地／電話番号
山形公共職業安定所	山形市桜町2-6-13 023-684-1521
米沢公共職業安定所	米沢市金池3-1-39 0238-22-8155
鶴岡公共職業安定所	鶴岡市道形町1-13 0235-25-2501
酒田公共職業安定所	酒田市上安町1-6-6 0234-27-3111
新庄公共職業安定所	新庄市東谷地田町6-4 0233-22-8609
長井公共職業安定所	長井市幸町15-5 0238-84-8609
村山公共職業安定所	村山市楯岡五日町14-30 0237-55-8609
寒河江公共職業安定所	寒河江市大字西根字石川西340 0237-86-4221

(3)若者の就職・自立支援

①山形県若者就職支援センター

若者の就職について、相談員、キャリアカウンセラー、産業カウンセラーなどが相談に応じています。

相談窓口	所在地／電話番号・受付時間
山形プラザ	山形市双葉町1-2-3 山形テルサ 1 階 フリーダイヤル 0120-695-018 月～金曜日 9 時 30 分～18 時・土曜日 10 時～17 時
庄内プラザ	酒田市中町2-5-10 酒田産業会館 1 階 フリーダイヤル 0120-219-766 月～土曜日 10 時～18 時

②若者サポートステーション

若者サポートステーションでは、いわゆる「ニート」といわれる若者や不登校、中途退学等による社会的ひきこもり状態にある若者等の職業的自立について、キャリアコンサルタント、臨床心理士、コーディネーターなどが相談に応じています。

庄内地域

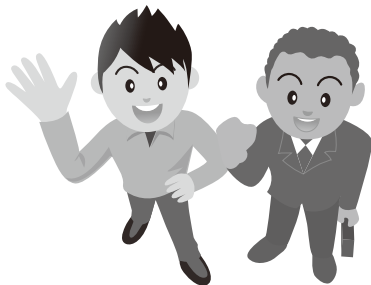
名 称：庄内地域若者サポートステーション
所 在 地：酒田市中町2-5-10 酒田産業会館1階
受付時間：月～土曜日 10時～18時
電 話：0234-23-1777

置賜地域

名 称：置賜若者サポートステーション
所 在 地：米沢市赤芝町字川添1884番地
相談時間：月～土曜日 9時～17時
電 話：0238-33-9137

村山・最上地域

名 称：やまがた若者サポートステーション
所 在 地：山形市小荷駄町2-7 SUNまち
相談時間：日～金曜日 10時～17時30分
電 話：023-679-3266



一般社団法人 山形県労働者福祉協議会（略称 山形県労福協）

■山形県労福協は、次の9団体で構成されています。

- | | |
|---------------|-----------------|
| ●連合山形 | ●東北労働金庫山形県本部 |
| ●全労済山形県本部 | ●山形県労働者住宅生活協同組合 |
| ●山形県生活協同組合連合会 | ●山形県勤労者福祉センター |
| ●山形県労働者信用基金協会 | ●山形県勤労者育成教育基金協会 |
| ●山形県経済社会研究所 | |

■山形県労福協は、事業目的および事業内容について次のように定めています。

《目 的》

山形県労福協は、相互扶助の精神に基づき山形県内の労働者及びその家族がゆとりと豊かさを実感できる社会を築くための諸事業を行い福祉の充実並びに社会的地位及び経済的地位の向上に寄与することを目的としています。

《事 業》

- (1) 労働者等の福祉、生活の相談及び支援に関する事業
- (2) 労働者等の福祉向上を目的とする事業
- (3) 労働者等の福祉についての調査、研究及び啓発に関する事業
- (4) 労働者等の福祉についての政策、制度要請に関する事業
- (5) 労働者等の教育、文化の向上並びに交流に関する事業
- (6) 労働者等の自主的福祉活動に関する支援事業
- (7) 労働団体並びに労働者福祉事業団体による労働者福祉活動の支援及び連絡調整に関する事業
- (8) 無料職業紹介及び就労支援に関する事業

発刊日：2013年4月

発行者：一般社団法人 山形県労働者福祉協議会

〒990-0044 山形市木の実町12-37大手門パルズ内

TEL 023-641-6503 FAX 023-641-6830

E-mail : ya-rofuku@vanilla.ocn.ne.jp

「ルールを知って楽しく働こう」 2013年度版

さらに詳しい労働関係制度を知りたい方は
県労福協ホームページ内に掲載中

<http://yamagata.rofuku.net/>

携帯電話・スマホはこちらから

