



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.294 2025年4・5月号

CONTENTS

1. 三重県からのお知らせ

- ① 三重県労働相談室のご案内

2. 三重県労働委員会事務局からのお知らせ

- ① 「労使間のトラブルでお悩みの方 三重県労働委員会が解決のお手伝いをします」

3. 三重労働局からのお知らせ

- ① 賃金引き上げ特設ページを公開中！
- ② ～事業主の皆さまへ～「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
- ③ ～学生のみなさんへ～「おかしい」と思ったらまず相談！
- ④ 「年次有給休暇」を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう
- ⑤ ～事業主の皆さまへ～「財形貯蓄制度」

4. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- ① 独立行政法人労働者健康安全機構「三重産業保健総合支援センター」からのお知らせ

* 「三重の労働 2025年4月・5月号」全ページを一括ダウンロードする

こちら

労働相談室 です

突然、解雇を
言い渡された!



賃金、残業代を
支払ってもらえない...



パートだけど
年休ってあるの?
なかなか休めない!!



労働者の方や事業主からの
労働問題に関する困りごとに相談員がお答えします。

1人で悩まずに
お気軽に
相談ください



弁護士相談
(予約制)も
行っています



相談無料

相談内容など個人の
秘密は守られますので
ご安心ください。

まずはこちらへお電話を/

059-213-8290

または

059-224-3110



相談時間

労働相談 (電話・面談)

月・水・金曜日

午前9:00～午後5:00

火・木曜日

午前9:00～午後7:00

弁護士相談

毎月第2金曜日

午後1:00～午後4:00

※2営業日前までに予約が必要です

オンライン相談 (Zoom)

※事前予約制

月～金曜日

午前9:00～午後4:00

希望する日時を記載し、2営業日前までに
info@mie-kinfukukyo.or.jpへ送信してください。
受付完了後、当アドレスからZoomの番号等を
送信します。

※但し、祝日、年末年始は除きます。

※Eメールでの相談は『労働相談メール受付窓口』(<https://www.pref.mie.lg.jp/oshigoto/40630012929.html>)

若しくは、info@mie-kinfukukyo.or.jpへ直接必要事項を記載し送信してください。

※ポルトガル語・スペイン語通訳については、令和5年3月31日をもって終了しました。

なお、みえ外国人相談サポートセンター (MieCo) では、外国人住民のための相談を行っていますのでご利用ください。TEL:080-3300-8077

お問い合わせ

三重県労働相談室 (三重県の機関です)

三重県津市栄町1丁目891 三重県勤労者福祉会館1F

県内の主な労働相談・職業相談・職業紹介 窓口一覧

名称・相談内容	相談時間・機関名・電話番号等 *原則、休祝日及び年末年始は休みです。																											
<p>【名称】 総合労働相談コーナー (三重労働局、四日市、津、松阪、伊勢、伊賀、熊野) ※電話相談可</p> <p>【相談内容】 労働相談全般</p>	<p>相談時間：月曜～金曜 9:30～16:30 電話番号・所在地</p> <table border="0"> <tr> <td>三重労働局</td> <td>Tel.059-226-2110</td> <td>津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)</td> </tr> <tr> <td>四日市</td> <td>Tel.059-351-1662</td> <td>四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>津</td> <td>Tel.059-291-6788</td> <td>津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>松阪</td> <td>Tel.0598-51-0015</td> <td>松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>伊勢</td> <td>Tel.0596-28-2164</td> <td>伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>伊賀</td> <td>Tel.0595-21-0802</td> <td>伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>熊野</td> <td>Tel.0597-85-2277</td> <td>熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)</td> </tr> </table>	三重労働局	Tel.059-226-2110	津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)	四日市	Tel.059-351-1662	四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)	津	Tel.059-291-6788	津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)	松阪	Tel.0598-51-0015	松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)	伊勢	Tel.0596-28-2164	伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)	伊賀	Tel.0595-21-0802	伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)	熊野	Tel.0597-85-2277	熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)						
三重労働局	Tel.059-226-2110	津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)																										
四日市	Tel.059-351-1662	四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)																										
津	Tel.059-291-6788	津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)																										
松阪	Tel.0598-51-0015	松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)																										
伊勢	Tel.0596-28-2164	伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)																										
伊賀	Tel.0595-21-0802	伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)																										
熊野	Tel.0597-85-2277	熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)																										
<p>【名称】 ハローワーク (桑名、四日市、鈴鹿、津、松阪、伊勢、伊賀、尾鷲、熊野)</p> <p>【相談内容】 職業相談・職業紹介 《対象：一般、障がい者、高齢者など全般》</p>	<p>相談時間：月曜～金曜 8:30～17:15</p> <p>電話番号・住所</p> <table border="0"> <tr> <td>ハローワーク桑名</td> <td>Tel.0594-22-5141</td> <td>桑名市桑栄町1-2 サンファール北館1階</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク四日市</td> <td>Tel.059-353-5566</td> <td>四日市市本町3-95</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク鈴鹿</td> <td>Tel.059-382-8609</td> <td>鈴鹿市神戸9-13-3</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク津</td> <td>Tel.059-228-9161</td> <td>津市島崎町327-1</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク松阪</td> <td>Tel.0598-51-0860</td> <td>松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク伊勢</td> <td>Tel.0596-27-8609</td> <td>伊勢市宮後1-1-35 MiralSE8階</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク伊賀</td> <td>Tel.0595-21-3221</td> <td>伊賀市四十九町3074-2</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク尾鷲</td> <td>Tel.0597-22-0327</td> <td>尾鷲市林町2-35</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク熊野</td> <td>Tel.0597-89-5351</td> <td>熊野市井戸町赤坂739-3</td> </tr> </table> <p>*ハローワーク四日市では、在職中の方を対象とした職業紹介・職業相談を以下の時間で追加実施しています。 毎火・木曜日 17:15～18:30(休祝日、年末年始は除く) 第2・4土曜日 10:00～17:00(休祝日、年末年始は除く) ※原則予約制となります。</p>	ハローワーク桑名	Tel.0594-22-5141	桑名市桑栄町1-2 サンファール北館1階	ハローワーク四日市	Tel.059-353-5566	四日市市本町3-95	ハローワーク鈴鹿	Tel.059-382-8609	鈴鹿市神戸9-13-3	ハローワーク津	Tel.059-228-9161	津市島崎町327-1	ハローワーク松阪	Tel.0598-51-0860	松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階	ハローワーク伊勢	Tel.0596-27-8609	伊勢市宮後1-1-35 MiralSE8階	ハローワーク伊賀	Tel.0595-21-3221	伊賀市四十九町3074-2	ハローワーク尾鷲	Tel.0597-22-0327	尾鷲市林町2-35	ハローワーク熊野	Tel.0597-89-5351	熊野市井戸町赤坂739-3
ハローワーク桑名	Tel.0594-22-5141	桑名市桑栄町1-2 サンファール北館1階																										
ハローワーク四日市	Tel.059-353-5566	四日市市本町3-95																										
ハローワーク鈴鹿	Tel.059-382-8609	鈴鹿市神戸9-13-3																										
ハローワーク津	Tel.059-228-9161	津市島崎町327-1																										
ハローワーク松阪	Tel.0598-51-0860	松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階																										
ハローワーク伊勢	Tel.0596-27-8609	伊勢市宮後1-1-35 MiralSE8階																										
ハローワーク伊賀	Tel.0595-21-3221	伊賀市四十九町3074-2																										
ハローワーク尾鷲	Tel.0597-22-0327	尾鷲市林町2-35																										
ハローワーク熊野	Tel.0597-89-5351	熊野市井戸町赤坂739-3																										
<p>【名称】 日本司法支援センター三重地方事務所 (法テラス三重)</p> <p>【相談内容】 ・情報提供(解決に役立つ情報提供や適切な相談窓口のご紹介) ・民事法律扶助制度(資力要件あり)による無料法律相談</p>	<p>【法テラスサポートダイヤル】 相談時間(情報提供)：月曜～金曜 9:00～21:00 土曜日 9:00～17:00 電話番号：0570-078374</p> <p>【法テラス三重地方事務所】 相談時間(情報提供)：月曜～金曜 10:00～12:00 13:00～16:00 電話番号：0570-078344 (IP電話をご利用の方：050-3383-5470) 相談時間(民事法律扶助相談) ※お問い合わせください(事前予約制) 予約受付時間：月曜～金曜 9:00～17:00 所在地：津市丸之内34-5 津中央ビル6階</p>																											
<p>【名称】 みえ新卒応援ハローワーク</p> <p>【相談内容】 就職相談・職業紹介 《対象：大学院、大学、短期大学、高等専門学校 の学生及び卒業後3年以内の方が中心》</p>	<p>相談時間：月曜～金曜 9:00～18:00 電話番号：059-229-9591 所在地：津市羽所町700 アスト津3階(おしごと広場みえ内)</p>																											
<p>【名称】 おしごと広場みえ</p> <p>【相談内容】 就職情報提供・適職診断・就職に役立つセミナー等の開催・キャリアカウンセリング・模擬面接(オンライン(ZOOM))による対応も可能 《対象：大学・短大・専門学校等在学者、34歳以下の若年者の方、安定した就職を目指す方、働きたい女性の方、就職氷河期世代を中心とした中高年世代の方(概ね35歳から59歳)およびその家族》</p>	<p>相談時間：月曜～金曜 9:00～18:00 第1・第3土曜日 11:00～17:00 電話番号：059-222-3309 所在地：津市羽所町700 アスト津3階</p> <p>※就職氷河期世代等相談窓口「マイチャレ三重」も開設しています。 相談時間：月曜～金曜 9:00～18:00 第1・第3土曜日 11:00～17:00 電話番号：059-222-3309</p>																											
<p>【名称】 みえ外国人相談サポートセンター (MieCo)</p> <p>【相談内容】 在留手続、仕事、医療、福祉、出産・子育て、教育など、日常生活についての相談に、11言語(日本語、英語、フィリピン語、ポルトガル語、スペイン語、中国語、韓国語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、タイ語)で対応します。</p>	<p>相談時間：月曜～金曜 9:00～16:00 電話番号：080-3300-8077 所在地：津市羽所町700 アスト津3階((公財)三重県国際交流財団事務所内) 相談方法：電話、面談等</p>																											

※相談は原則面談となります。

令和7年4月1日現在

お問い合わせ先

三重県労働委員会事務局

所在地 〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階

TEL 059-224-3033

FAX 059-224-3053

受付時間 平日 午前8時30分～午後5時15分

メールアドレス roui@pref.mie.lg.jp

ホームページ で検索



関係機関

三重県労働相談室

所在地 〒514-0004 津市栄町1丁目891

三重県勤労者福祉会館 1階

TEL 059-224-3110

受付時間 月・水・金曜日(午前9:00～午後5:00)

火・木曜日(午前9:00～午後7:00)



労働委員会 の ごあんない

労働者と使用者の紛争の
円満解決を支援します!



三重県労働委員会

労働委員会の役割

労使間で起きた問題は、当事者が話し合いによって自主的に解決することが原則です。

しかし、自主解決が困難な場合、より良い労使関係を築くために、
労使間の紛争を中立・公正な立場で早期に解決するお手伝いをします。

しくみ

労働委員会は公益委員、労働者委員、使用者委員で構成されています。
(本県の場合は各5名)

使用者委員

使用者側代表者
(企業経営者、使用者団体役員等)



公益委員

公益代表者
(弁護士、大学教授等)



労働者委員

労働者側代表者
(労働組合役員等)



労働委員会のご利用は無料です。

秘密は厳守します。

労働争議の調整



労働組合と会社(使用者)の間で
発生した紛争の解決を支援します

労働争議の調整は、労働組合と会社(使用者)の間で、賃金・勤務時間などの問題について紛争(労働争議)が発生し、**自主的な解決が困難なとき**、原則として当事者からの申請に応じて、争議を平和的に解決するための仲介・援助などを行う制度です。

調整の方法には、「あっせん」「調停」「仲裁」の3つがあります。

あっせん

- 労働組合と使用者のどちらからも申請できます。
- 公益委員、労働者委員、使用者委員各1名があっせん員に指名され、調整を行います。

調停

- 原則、労使双方の申請により開始されます。
- 労使双方から意見を聞いた上で調停案を提示し、受諾を勧告します。

仲裁

- 原則、労使双方の申請により開始されます。
- 労使双方から意見を聞いた上で仲裁裁定を行います。これは、労働協約と同じ効力を持ち、当事者を拘束します。

※ ほとんどの場合、手続きが簡単な「あっせん」が利用されています。

～例えば、このような場合に～

- 賃金の引き上げ(引き下げ)について折り合いがつかない。
- 整理解雇の実施についての話がまとまらない。
- 使用者が団体交渉に応じてくれない。

労働争議のあっせん 個別的労使紛争のあっせんの流れ

労働争議のあっせん

事前相談

- まずは労働委員会事務局へ相談してください。
- 紛争の内容や経過について、お話を伺います。

あっせん申請

- あっせんに希望する場合は、労働委員会事務局へ「あっせん申請書」をご提出ください。

事前調査

- 事務局職員が双方へ紛争の経緯や意見、主張等を伺います。

相手方があっせんに参加

あっせんの開催

- 労働委員会室で開催します。
- あっせん員は公益側、労働者側、使用者側各1名です。
- あっせんは非公開で行われます。

あっせん員3名全員が労使双方から個別に事情聴取をする

お互いに歩み寄れる余地がないか探る

状況に応じて、各側のあっせん員が個別で当事者に協議、説得を行う

合意(解決)

- 双方が納得できれば、合意内容について合意書(協定書)を取り交わします。

不合意(打ち切り)

- 労使双方の主張の隔たりが埋まらず、合意の見込みがないと判断した場合は、あっせんに打ち切ります。

個別的労使紛争のあっせん

事前相談

- まずは労働相談室へ相談してください。
- 紛争の内容や経過について、お話を伺います。

あっせん申請

- あっせんに希望する場合は、労働相談室へ「あっせん申請書」をご提出ください。

相手方があっせん参加を拒否

- 事務局職員・あっせん員があっせんに参加するように勧奨・説得しますが、それでも相手方が参加に応じない場合、あっせんは開催できません。

個別的労使紛争のあっせん



個々の労働者と会社(使用者)の間で発生した紛争の解決を支援します

個人の労働紛争のあっせんは、個々の労働者と会社(使用者)の間で、労働条件などをめぐって紛争が発生し、自主的な解決が困難なとき、当事者からの申請に応じて、紛争を平和的に解決するための仲介・援助などを行う制度です。

～例えば、このような場合に～

- 事前に説明もなく突然解雇された。
- パートで働いているが事前に説明もなくシフトを減らされた。
- 上司にパワハラやセクハラを受けたが会社が適切に対応しない。
- 労働条件について、従業員との話し合いがまとまらない。



労働争議のあっせん・個別的労使紛争のあっせんは、原則として労使紛争を当事者が自主的に解決するために助言をするものです。自ら解決するという心構えを忘れず、従来の経緯にこだわることなく、譲り合いの気持ちをもつことが大切です。

※どちらの制度も、いつでも取り下げられます。

不当労働行為の審査

不当労働行為とは？

憲法は、労働者の地位を使用者と対等の立場におくため「労働者が団結する権利・団体交渉する権利」を保障しています。この権利を具体的に保障するため、労働組合法は次に掲げる使用者の行為を不当労働行為として禁止しています。

種別	不当労働行為として禁止されている使用者の行為(労働組合法第7条)
不利益取扱	次のことを理由に労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること (1) 労働組合の組合員であること (2) 労働組合に加入しようとしたこと (3) 労働組合を結成しようとしたこと (4) 労働組合の正当な行為をしたこと
黄犬契約	労働組合に加入しないことや脱退することを雇用条件とすること
団交拒否	団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと
支配介入	労働組合の結成や運営について、支配したり介入したりすること
経費援助	労働組合の運営のための経費について経理上の援助を与えること
報復的不利益取扱	次のことを理由に労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること (1) 労働委員会に不当労働行為救済の申立てをしたこと (2) 不当労働行為の救済命令等について再審査の申立てをしたこと (3) 労働委員会の手続きの場で証拠の提出や発言をしたこと

不当労働行為の審査の方法

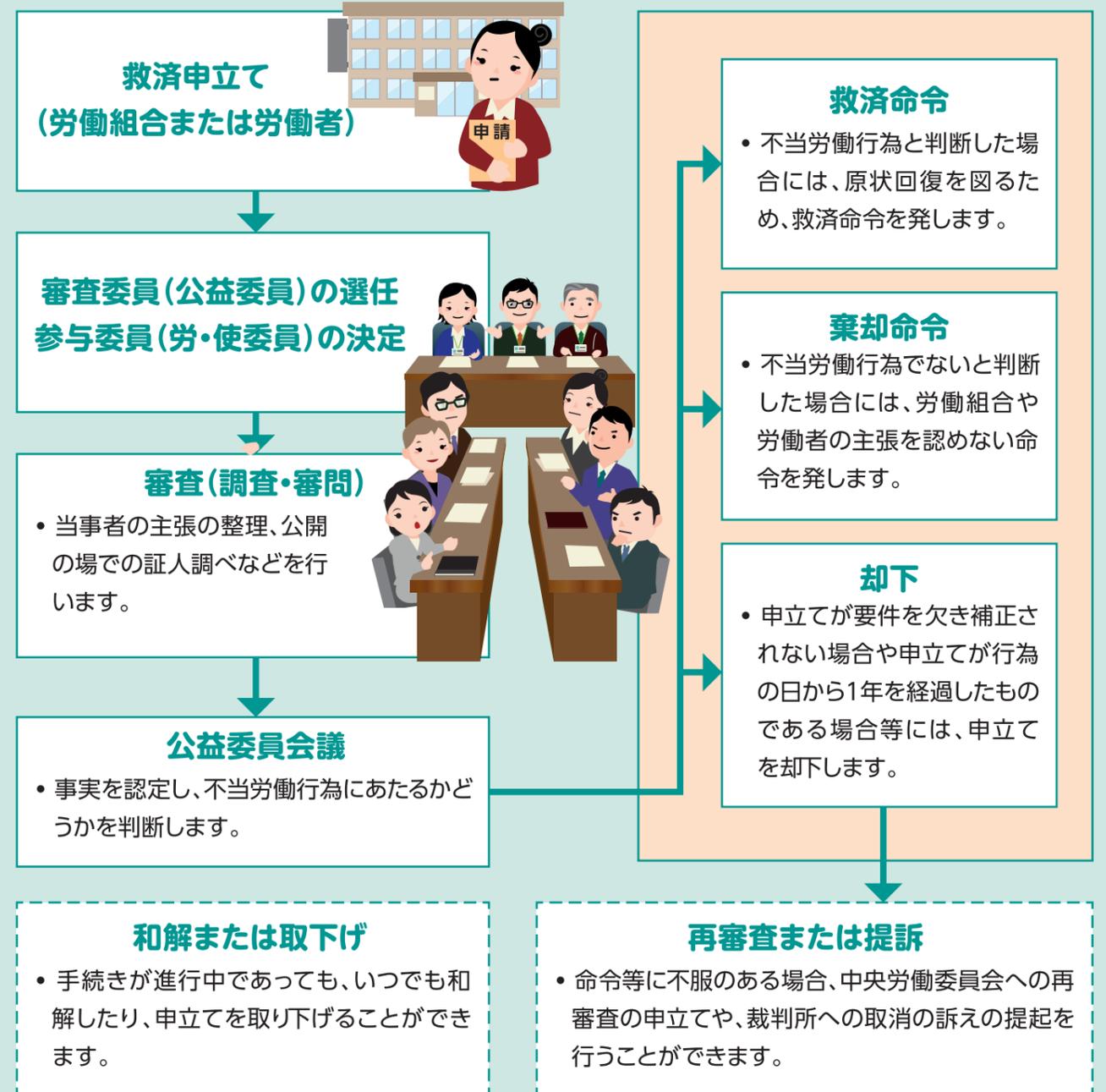
労働委員会は、労働組合または労働者から不当労働行為の救済申立てがあったときは、その事実を明らかにして、救済すべきか否かの審査を行います。

不当労働行為の事実があると認めるときは、使用者に対して命令を発し、労働組合や労働者を救済します。ただし、その行為があった日から1年以内に申立てなければなりません。

また、命令を発するまでは、労使は当事者の話し合いにより、いつでも和解で解決することができます。



不当労働行為の審査の流れ



労働組合の資格審査

労働組合は、労働者の自由な意思により自主的に組織し、運営するものであり、労働組合を作ってもどこにも届け出る必要はありません。しかし、次のような場合には、その都度、労働委員会による資格審査を受け、労働組合法に適合する組合であることの証明を受ける必要があります。

- 法人登記をする場合
- 不当労働行為の救済を申し立てる場合
- 労働委員会の労働者委員の候補者を推薦する場合



賃金引き上げ 特設ページを公開中!

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!

賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU 1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU 2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU 3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	所定内 給与額(月額) (千円)	所定内 給与額時給 (円)	年間賞与等 特別給 (千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1 株式会社ゆめの樹 洋菓子の製造・販売業

パート・アルバイト5名の時給を5.5%、正社員は中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を生み出すため業務改善助成金を活用して、シュリンクバッカー（熱縮包装機）を導入。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、1カ月約10万円ものコスト削減にも結びついた。無駄と思われる固定費を削減しながら売上を伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 社所在地: 熊本県八代市
- 従業員数: 12名



CASE2 栄研化学株式会社 医薬品・試薬等製造販売業

正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを実施。また、非正規雇用者には正社員に先立って時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給や正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて、賃金・労働条件の改善について約2年にわたる労働組合との話し合いを経て、役割・職責に応じた報酬体系などを内容とする新人事・賃金制度を導入した。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 東京都台東区
- 従業員数: 708名、連結754名 (2023年3月31日現在)



CASE3 南九施設株式会社 造園・土木工事業

生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。続いて、働き方改革推進支援助成金を活用し、ホワイトボードを電子化。進捗を現場から直接記入できるようになり、現場作業員が直帰できるようになるなど作業効率が向上。また、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 鹿児島県鹿児島市
- 従業員数: 19名



主な支援策の紹介

業務改善
助成金

キャリアアップ
助成金

ものづくり・
商業・サービス
補助金

IT導入補助金

賃上げ
促進税制

働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

その他にも様々な支援策をご用意



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省
三重労働局

事業主のみなさんへ アルバイトの 労働条件を確かめよう！



チェックしてみましょう

- アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？
※労働者が希望した場合は、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

- 勤務シフトは適切に設定されていますか？
(学生の場合は、学業と両立できるように配慮していますか？)

- アルバイトについても労働時間を適正に把握をしていますか？
※条件を満たしたアルバイトに有給休暇を付与していますか？

- アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？

- アルバイトの遅刻や欠勤に対してあらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？

1 アルバイトを雇う時も、書面による労働条件の明示が必要です。

■ 会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件を明示する必要があります。特に次の7項目については必ず書面で明示しなければなりません。

- ①労働契約の期間について
 - ②更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準などについて ※契約期間が有の場合
 - ③仕事をする場所、仕事の内容、これらの変更の範囲について
 - ④仕事の始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーションなどについて
 - ⑤バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日について ※バイト代などの賃金も都道府県ごとに「最低賃金」を下回ることではできません。高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
 - ⑥退職時・解雇時のきまりについて
 - ⑦無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件について
※有期労働契約が5年を超えて反復更新されたアルバイトの場合
- ※労働者が希望した場合には、メール等（印刷できるもの）による明示も可能です。

2 学業とアルバイトが両立できるようなシフトを適切に設置しましょう

- 学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整える必要があります。
- 採用時に合意したシフトの変更などについては、使用者が一方的に変更を命じることはできません。

3 アルバイトの労働時間も適切に把握することが必要です。

- アルバイトも、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適切に記録する必要があります。
- 業務に必要な準備や片付けの時間、研修・教育訓練を受講した時間も労働時間となります。
- アルバイトでも労働時間は1分単位で管理の上で残業代の支払いが必要です。

4 商品を強制的に購入させることはできません。 また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

- アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させる売買契約は公序良俗に反して無効となり、また不法行為として損害賠償責任が認められる可能性があります。

5 遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

- バイトの遅刻や欠勤などに対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。
- 遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ
総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



平日夜間・土日祝の相談は
労働条件相談ほっとラインへ!
月～金:17時～22時 土・日・祝日:9時～21時

 **0120-811-610**

相談
無料



アルバイトを雇う際に
知っておきたいポイント

アルバイトの労働条件を確かめよう!
キャンペーン実施中

令和7年4月1日～7月31日

学生のみなさんへ

「おかしい
と思ったなら
まず相談！」

面接で聞いた
時給と違う！

勝手に
シフトが
変わってる！

代わりにバイトする
人を見つけないと
やめられない

商品の買取を
強要される！

忙しいと
休憩時間が
もらえない！

片付けの時間の
バイト代が
もらえない！

ひとりで悩まないで気軽にご相談ください！

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ
総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



平日夜間・土日祝の相談は
労働条件相談ホットライン
月～金:17時～22時 土・日・祝日:9時～21時

相談無料 / Toll-free number

0120 0120-811-610

For concerns&questions about working conditions
Labour Standards Advice Hotline
Mon to Fri 17:00-22:00/Sat,Sun,National Holidays 9:00-21:00

日本語



Multilingual



知っておきたい7つのポイント

- アルバイトを始める前に労働条件を確認しましょう。
- バイト代は、毎月決められた日に、全額払いが原則です。
※希望していない商品の購入に応じる必要はなく、その代金の一方的な賃金控除は禁止されています。
- アルバイトでも、残業すれば残業手当がでます。
※事業主は労働時間を適正に把握する必要があります。
- アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます。
- アルバイトでも、仕事中のけがは労災保険が使えます。
- アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません。
- 困った時は、各地の総合労働相談コーナーへ



アプリで学ぼう
労働条件(RJ)パトロール！



確かめようアルバイトの労働条件
| 厚生労働省



動画版「これってあり？
～まんが知って役立つ労働法Q&A～」
| 厚生労働省



【闇バイト】
怪しい求人には
応募しないで！

アルバイトの労働条件を確かめよう！
キャンペーン実施中

令和7年4月1日～7月31日

春の大型連休に
休みをつなげてリフレッシュ。



年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

 厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



年次有給休暇取得促進特設サイト 

年休取得促進
特設サイト▶

Refresh!

もっと自分らしい
働き方

休み方

年次有給休暇を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

① 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

② 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

事業主の
皆様へ

財形貯蓄制度



財形制度とは

財形貯蓄制度は、**事業主が労働者に代わって賃金から天引き預金する方法により貯蓄を行う**、勤労者財産形成促進法に定められた、労働者の財産形成を支援する制度です。

財形貯蓄制度には、「**一般財形貯蓄**」、「**財形年金貯蓄**」、「**財形住宅貯蓄**」の3種類があり、利用する労働者が利子等に対する非課税措置や、財形持家融資の利用などのメリットを受けることができます。

一般財形貯蓄

年齢・目的を問わない
自由な貯蓄



目的を問わない用途自由な貯蓄です。貯蓄開始から1年経過すれば自由に引き出すことができます。契約時の**年齢制限はありません**し、複数契約もできます。

財形年金貯蓄

老後のために
お金を貯めたい方向けの貯蓄



積み立てた貯蓄を60歳以降の契約所定の時期から年金として支払いを受けることを目的とした貯蓄です。**55歳未満の方が始めることができ、利子等に対する非課税措置(※1)**があります。

財形住宅貯蓄

持家の購入・リフォームのために
お金を貯めたい方向けの貯蓄



積み立てた貯蓄を持家取得又は持家の増改築(リフォーム)に利用することを目的とした貯蓄です。**55歳未満の方が始めることができ、利子等に対する非課税措置(※2)**があります。

※1「財形住宅貯蓄」と合わせて、貯蓄残高が550万円までの場合(保険などの商品の場合は、払込額385万円まで)。ただし、年金以外の引き出しの場合には、課税されます。

※2「財形年金貯蓄」と合わせて、貯蓄残高が550万円までの場合。ただし、持家の取得・増改築(リフォーム)以外の引き出しの場合には、課税されます。

会社が財形貯蓄制度を導入するメリット

- ✓ 労働者の定着性を高め、優秀な人材確保にも効果的です。
- ✓ 労働者の貯蓄意識を喚起し、勤労意欲が高まります。
- ✓ 大きな負担を負うことなく、社内の福利厚生制度の充実を図ることができます。
- ✓ ハローワークの求人票への表示により、福利厚生が充実している会社としてアピールできます。



※財形貯蓄を職場に導入するためには、賃金から控除するための労使合意が必要です。会社への財形制度導入に当たっては、金融機関にご相談ください。

財形貯蓄制度について

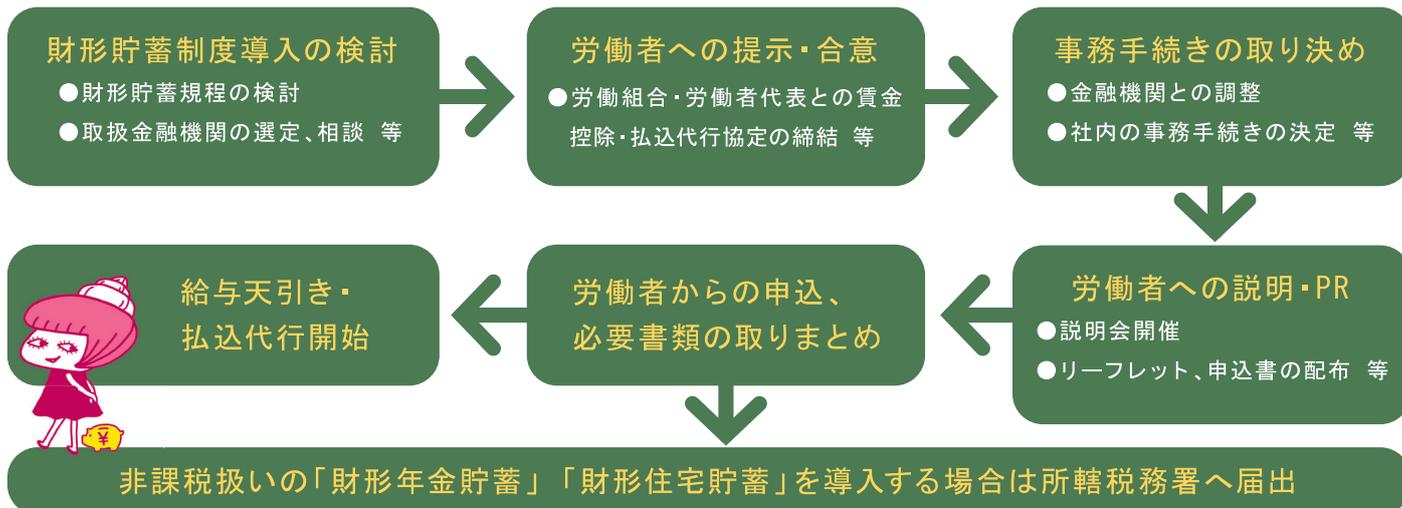


各貯蓄制度の比較

種類	目的	税制優遇措置
一般財形貯蓄	自由	なし
財形年金貯蓄(※)	老後の生活資金として受取 (満60歳以上)	財形住宅と合算して550万円まで 利子等非課税(保険等は払込額385万円まで)
財形住宅貯蓄(※)	持家の取得・増改築(リフォーム)の 費用に充当	財形年金と合算して 550万円まで利子等非課税

※契約時に55歳未満である労働者が加入できます。

財形貯蓄制度導入に向けてのフロー図



その他の制度

財形持家融資制度

財形貯蓄(一般・年金・住宅いずれでも可)を行っている方は貯蓄残高の10倍(上限4,000万円)の範囲内で、持家取得や増改築(リフォーム)のための資金の貸付け(財形持家融資)を受けることができます。1年以上財形貯蓄を継続し、50万円以上の残高を有している方に限られます。)

財形給付金制度

事業主が財形貯蓄をしている労働者に毎年定期的に金銭を拠出することにより、労働者の財産づくりを一層援助促進する制度です。事業主の拠出金は損金又は必要経費とされます。

財形基金制度

事業主と財形貯蓄を有する労働者が勤労者財産形成基金(財形基金)を設立して事業主から拠出を受けた金銭を運用し、その元利合計額を労働者に支給することにより労働者の財産づくりを一層援助促進する制度です。財形給付金と同様に、事業主の拠出金は損金又は必要経費とされます。

事務代行制度

事務代行制度は、中小企業事業主の財形に係る事務負担を軽減し中小企業の財形制度への加入を促進するため、法人である事業主団体であって、一定の基準を満たすものを厚生労働大臣が事務代行団体として指定し、構成員(中小企業)からの委託に基づいて財形事務の代行を行う制度です。

▼ 財形貯蓄、財形持家融資制度についての詳細はこちらをご覧ください。 ▼



(独)勤労者退職金共済機構(財形制度特設サイト)

<https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/merit/index.php>



厚生労働省HP

<https://www.mhlw.go.jp/stf/s/eisakunitsuite/bunya/0000105724.html>



独立行政法人労働者健康安全機構
「三重産業保健総合支援センター」からのお知らせ

● **従業員の健康管理を支援します！**

従業員の健康確保を推進することは、「ワークエンゲージメント」の高揚につながり、労働生産性の向上及び離職率の低下につながります。

当センターでは、従業員の健康確保対策の推進を支援します！（**全て無料**）
まずは、当センターにご連絡ください。



【メンタルヘルス関係】

- ☆ 監督署からメンタルヘルス対策について指導を受けたので、相談にのってほしい。
- ☆ 社員にメンタルヘルス教育（セルフケア・ラインケア）を実施したい。
- ☆ ハラスメント防止研修を実施したい。
- ☆ メンタル不調者の職場復帰について支援してほしい。

【治療と仕事の両立支援関係】

- ☆ 当社でも両立支援制度を導入したいので支援してほしい。
- ☆ 両立支援について、社員や管理者に対する啓発教育を実施したい。
- ☆ 個別の患者（労働者）の両立支援プランの作成を支援してほしい。



【化学物質管理関係】

- ☆ 化学物質管理教育を実施したい。
- ☆ 当社の化学物質管理について問題ないか相談したい。

【行動災害防止対策関係】

- ☆ 従業員に対して、腰痛予防教育を実施したい。



● **4月・5月の主な研修会の予定**

- 4月10日（木）14:30～16:30
「職場におけるアレルギー疾患対策」
- 4月17日（木）13:30～15:30
「労働基準法のあらまし」
- 4月22日（火）14:30～16:30
「化学物質管理に関する知識（1）リスクアセスメント」
- 4月23日（水）14:30～15:30
「職場における熱中症予防対策」
- 4月25日（金）14:30～16:30
「医師の働き方改革」
- 5月14日（水）14:00～16:00【オンライン】
「管理監督者が知っておくべきメンタルヘルス」
- 5月21日（水）14:00～16:00
「行動災害防止対策『転倒・腰痛』」
- 5月26日（月）14:00～16:00【ハイブリッド】
「元気に働くための中高年の体力づくり」
- 5月28日（水）14:00～16:00【オンライン】
「働く人の多様化と労働法」



- ☆ 研修会参加申し込みは、当センターHPからお願いします。
- ☆ 申込締切は、研修会当日の5日前です。

※ 上記以外にも多数の研修会を予定しています。詳細は、当センターHPをご確認ください。

三重さんぽ 研修会

検索

