

まつど ワーキングガイド

発行日 / 令和6年4月

編集・発行 / 松戸市 商工振興課 TEL 047(711)6377 直通

〒271-8588 松戸市根本 387-5 TEL 047(366)1111 代表



まつど ワーキング ガイド



松戸市商工振興課



1. これから仕事を始める方へ

- (1) ハローワークまつど(松戸公共職業安定所) 1
- (2) 無料職業紹介所 1
- (3) 有料職業紹介事業所(民営) 2
- (4) 労働者派遣事業所 2
- (5) ジョイントワーク松戸 3
- (6) 松戸市自立相談支援センター 3
- (7) マザーズハローワークちば 3
- (8) マザーズハローワーク日暮里 4
- (9) ハローワークまつどマザーズコーナー 4
- (10) まつど女性就労・両立支援相談 4
- (11) まつど地域若者サポートステーション 4
- (12) ジョブカフェちば 5
- (13) 千葉県ジョブサポートセンター 5
- (14) 公益社団法人 松戸市シルバー人材センター 5
- (15) 障害者就業・生活支援センター ビック・ハート松戸 6

2. 技能習得を希望する方へ

- (1) ちばテク(千葉県立テクノスクール) 7
- (2) 委託訓練 8
- (3) 認定職業訓練校 8
- (4) ちば企業人スキルアップセミナー 9
- (5) 松戸地域職業訓練センター(テクノ21) 9

3. 仕事と家庭の両立について

3-1.子どものいる方へ	11
(1) 保育サービス	11
(2) まつどファミリー・サポート・センター	13
(3) 放課後児童クラブ・放課後KIDSルーム	13
(4) こどもショートステイ	14
(5) 家庭児童相談	14
(6) 各種手当	14
(7) ひとり親家庭への援助	15
(8) 子育て支援のホームページ(松戸市子育て情報サイト「まつどDE子育て」)	16
3-2.ご家族に高齢者がいる方へ	16
(1) 高齢者いきいき安心センター(地域包括支援センター)	16
(2) 介護保険サービス	18
(3) 高齢者のためのホームページ(松戸市高齢者の元気応援・介護 情報サイト「まつどDEいきいき高齢者」)	18
(4) 後期高齢者医療制度	19
3-3.仕事と家庭の両立に関する相談	19
(1) まつど女性就労・両立支援相談	19

4. 非正規雇用で働く方へ～パートタイマーQ&A～

4-1.パートタイマーの労働条件	21
(1) 労働契約	21
(2) 賃金	26
(3) 労働時間	28
(4) 休憩・休日	32
(5) 年次有給休暇	34
(6) 退職	36
(7) 解雇	37

4-2.パートタイマーと社会保障	39
(1) 健康診断	39
(2) 労災保険	40
(3) 雇用保険	42
(4) 育児休業給付	44
(5) 社会保険（健康保険・厚生年金保険）	47
4-3.パートタイマーと税金	49

5. 働いていて困ったときは

(1) 労働問題に関する相談	52
(2) 男女の均等な取扱いなどに関する問題の相談	52
(3) 雇用保険の手続	53
(4) 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の相談	53
(5) 労災保険の手続	53
(6) 税金に関する相談	53

6. 労働条件に関する法律等

(1) パートタイム・有期雇用労働法	54
(2) 男女雇用機会均等法	57
(3) 労働基準法	59
(4) 家内労働法	60
(5) 労働者派遣法	60
(6) 育児・介護休業法	62
(7) 千葉県最低賃金	66

7. 各種相談窓口

- (1) 求人求職（フルタイム・パートタイマー）の受付相談・紹介、
雇用保険の手続き 67
- (2) 職業訓練に関する相談 67
- (3) 児童手当、子ども医療費助成、児童扶養手当等の手続き 67
- (4) ひとり親家庭の就労相談 67
- (5) 児童のいる家庭の相談・婦人相談 67
- (6) 高齢者に関する相談 67
- (7) 介護保険認定手続に関する相談 67
- (8) 福祉に関する困りごと（サービスや制度について）の相談 67
- (9) 女性の就労、子育てや介護等との両立に関する相談 68
- (10) 労働者の均衡処遇等の相談 68
- (11) 厚生年金保険の相談 68
- (12) 健康保険の給付・任意継続加入の相談 68
- (13) 労働問題に関する相談 68
- (14) 労働基準、労働条件確保のための監督指導、労災保険の手続き 68
- (15) 税金に関する相談 68

1.

これから仕事を始める方へ

仕事を探す方法としては、インターネット上の求人情報サイト、新聞広告や折込み広告を活用する方法、あるいは公共機関等の窓口へ相談して紹介を受ける方法等があります。

いずれにしても、自分の希望する職種、労働条件等をあらかじめ考えた上で、各会社・各相談窓口へ行かれるとよいでしょう。



(1) ハローワークまつど (松戸公共職業安定所)

ハローワークまつど(松戸公共職業安定所)は、フルタイム(正社員)・パートタイム等、就職を希望される方のための仕事の相談・紹介を行なう機関です。

自宅のパソコンやスマートフォン、あるいはハローワーク内に設置されたパソコンを通じて求人を探することができるシステムのほか、直接「仕事の相談・紹介」ができる窓口が設置され、利用者の希望に応じた求人情報の提供、仕事の相談・紹介を受けることができます。

また、再就職のために知識・資格を得るための職業訓練校への入校等についても相談を行なうことができます。

問い合わせ ハローワークまつど(松戸公共職業安定所)

松戸市松戸1307-1 松戸ビル3F 電話047-367-8609

(2) 無料職業紹介所

無料職業紹介所は、就職を希望する方のための相談窓口で、厚生労働大臣の許可を受け松戸市社会福祉協議会が運営しています。

おおむね65歳以上の方を対象に、就労の斡旋を行っています。

紹介の方法については、松戸公共職業安定所の場合と同様です。

問い合わせ 無料職業紹介所

電話047-365-4712 松戸市役所本館1F

月～金(祝日除く) 9:00～17:00(但し12:15～13:00を除く)

(3) 有料職業紹介事業所（民営）

有料職業紹介事業とは、無料職業紹介以外の職業紹介を行う事業、すなわち、営利を目的とすると否とにかかわらず、職業紹介に関し、対価を徴収して行う職業紹介事業をいいます。

有料職業紹介事業は職業安定法第30条の規定により厚生労働大臣の許可を受けて、港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業以外の職業を取り扱うことができます。

原則として、求職者から手数料を徴収することはできませんが、家政婦(夫)、マネキン、配せん人、調理士、モデル、芸能家の職業のみを希望する求職者から求職受付手数料(経過措置)を、芸道家及びモデル並びに年収700万円又はこれに相当する額を超える熟練技能者、経営管理者、科学技術者の職業に就職した求職者から求職者手数料を徴収することが認められています。

問い合わせ 千葉労働局 需給調整事業課 電話 043-221-5500

千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第2 地方合同庁舎3階

(4) 労働者派遣事業所

労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」ものをいいます(労働者派遣法第2条第1号)。

したがって、派遣元、派遣先及び派遣労働者の三者間は、①派遣元と派遣労働者の間に雇用関係があり、②派遣元と派遣先との間に労働者派遣契約が締結され、派遣元が労働者を派遣し、③派遣先は派遣労働者を指揮命令するという関係になります。

労働者派遣事業を行うには、厚生労働大臣の許可を受けることが必要です。

なお、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関係業務(紹介予定派遣の場合を除く)については労働者派遣を行うことが禁止されています。

また、派遣元は、派遣労働者の登録に際し、いかなる名義であっても手数料に相当するものを徴収することは出来ません。

ア) 派遣先の「事業所単位」の期間制限

派遣先は、同一の事業所において派遣可能期間(3年)を超えて派遣を受け入れることができません。ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合等から意見を聴いた上であれば、3年を限度として派遣可能期間を延長することができます。

イ) 派遣労働者の「個人単位」の期間制限

ア)において「事業所単位」の派遣可能期間を延長した場合でも、派遣先の事業所における同一の組織単位(いわゆる「課」などを想定)で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできません。

期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合は、派遣先がその労働者に対して労働契約の申込みをしたとみなされる場合があります。

なお、派遣元事業主で無期限雇用されている派遣労働者、60歳以上の派遣労働者等は例外として期間制限の対象外となります。

問い合わせ 千葉労働局 需給調整事業課 電話 043-221-5500
千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第2地方合同庁舎3階

(5) ジョイントワーク松戸

ジョイントワーク松戸は、千葉労働局・ハローワーク松戸と松戸市が連携し、生活保護受給者、住宅支援給付受給者及び児童扶養手当受給者並びにその申請者及び相談者の方の為に一体的な就労支援を行う窓口です。

問い合わせ 松戸市根本 387-5 松戸市役所本館3階 電話047-704-0021
毎週月～金曜(土曜・日曜・祝日・年末年始は休み) 8:30～17:15

(6) 松戸市自立相談支援センター

松戸市自立相談支援センターは、経済的な不安を抱える方の相談をうかがい、就職・住居などの様々な困りごとの総合相談窓口です。

一人ひとりの状況に合わせた支援プランを作成し、専門の支援員が相談者の方に寄り添いながら、他の専門機関と連携して問題解決に向けた支援を行います。

問い合わせ 松戸市根本 387-5 松戸市役所本館3階 電話047-366-0077
毎週月～金曜(土曜・日曜・祝日・年末年始は休み) 9:00～17:00

(7) マザーズハローワークちば

仕事と子育ての両立を希望する方に対する再就職支援のハローワークです。お子様連れの方、ベビーカーでのご来所の方も気兼ねなくご利用いただけます。

問い合わせ マザーズハローワークちば 電話 043-238-8100
千葉市中央区新町 3-13 日本生命千葉駅前ビル1階
月・水・金 10:15～19:00 火・木 10:15～17:45
(土曜・日曜・祝祭日・年末年始は休み)

(8) マザーズハローワーク日暮里

仕事と子育ての両立を希望する方等の再就職を応援しています。チャイルドコーナーを設置し、お子様連れでも安心して仕事探しができます。

問い合わせ マザーズハローワーク日暮里 電話 03-5850-8611
東京都荒川区西日暮里 2-29-3 日清ビル 5 階
月～金 9：00～17：00（土曜・日曜・祝祭日・年末年始は休み）

(9) ハローワークまつどマザーズコーナー

キッズコーナーを設置し、お子様連れでも来所しやすい環境を整備し、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供などを行っています。

問い合わせ ハローワークまつどマザーズコーナー 電話 047-367-8609
松戸市松戸1307-1 松戸ビル 3 階
月～金 8：30～17：00（土曜・日曜・祝祭日・年末年始は休み）

(10) まつど女性就労・両立支援相談

ゆっくり時間をかけて話を伺い、新しい自分を発見（自己理解）したり、過去の経験の整理、職業理解を深めます。また、紹介状を発行し、相談から就労まで一貫した、女性の再就職支援を行います。

問い合わせ 松戸市本町14-10 男女共同参画センターゆうまつど2階 電話047-364-8783
（予約優先） 毎週火・水・木（毎月第2木曜日は起業相談も可）10：00～15：00
第1・3金 17：30～20：30 ※祝日・年末年始・月末日を除く

(11) まつど地域若者サポートステーション

まつど地域若者サポートステーションは、働くことに悩みのある15歳から49歳までの方を対象に、キャリアコンサルティングなどの専門相談、就職スキルアップセミナー、協力企業での職場見学・体験を通し、“自分らしく働く”土台を作っていくための就職支援機関です。ハローワークや地域の機関と連携しながら就職への一歩を後押しします。

※職業の斡旋・紹介はしていません。

問い合わせ 松戸市松戸2060 松戸商工会議所別館2階 電話047-703-8301
毎週月～土曜（日曜・祝日・年末年始は休館）9：30～17：00
（受付16：30迄）

<https://matsudo-saposute.net>



※こちらの二次元コードを利用して、携帯電話からもアクセスできます。

(12) ジョブカフェちば

ジョブカフェちばは、概ね30歳代までの方の就職を支援するため、千葉県が設置した施設です。就職活動における相談や面接練習、各種セミナー、求人情報の提供などのサービスを無料でご利用いただけます。※詳細はホームページをご覧ください。

問い合わせ 船橋市本町1-3-1 フェイスビル9階 電話047-426-8471
毎週月～金曜(土曜・日曜・祝日・年末年始は休館)9:00～18:00
(最終受付17:00)
<https://www.jobcafe-chiba.jp>



※こちらの二次元コードを利用して、携帯電話からもアクセスできます。

(13) 千葉県ジョブサポートセンター

千葉県ジョブサポートセンターは、千葉県と国(ハローワーク)が協力して、再就職の支援を行う「総合支援施設」です。再就職やライフプランの検討に役立つセミナーを開催している他、就職や生活に関する個別相談、応募書類の添削、面接対策など、幅広いサービスを提供しており、ご自身にあったサービスを選ぶことができます。

問い合わせ 千葉市中央区新町3-13 日本生命千葉駅前ビル3階
電話043-245-9420
平日9:00～17:00 第1・3・5土曜日10:00～17:00
(第2・4土曜・日曜・祝日・年末年始は休館)
※最終受付16:30
※開館日が変更となる場合があります。ホームページをご覧ください。

(14) 公益社団法人 松戸市シルバー人材センター

松戸市の外郭団体で、市内にお住いの60歳以上の方に会員登録していただき、会員の皆様の希望に応じた「臨時的かつ短期的又はその他の軽易な業務」を提供することで、高齢者の方の生きがいや健康を高めしていくための「公益社団法人」です。

問い合わせ 松戸市旭町1-174 シニア交流センター内
電話047-330-5005
毎週月～金曜8:30～17:00
(土曜・日曜・祝日・年末年始はお休みです)
<https://webc.sjc.ne.jp/matsudo/>



※こちらの二次元コードを利用して、携帯電話からもアクセスできます。

(15) 障害者就業・生活支援センター ビック・ハート松戸

就職を希望する障害のある方への就職支援（職業相談・就職活動・職場実習）や、就職後のサポート（職場訪問・ジョブコーチ制度の活用）を行っています。また、障害者雇用に興味のある企業・関係機関に対し、研修・啓発活動や雇用相談を行っています。

問い合わせ 松戸市西馬橋幸町117 ロザール松戸109号室
電話047-343-8855
毎週月～金曜 9:00～18:00
（土曜・日曜・祝日・年末年始はお休みです）



※こちらの二次元コードを利用して、携帯電話からもアクセスできます。

2.

技能習得を希望する方へ

就職・再就職するにあたり、有利な条件で働くためには、技能・技術や資格を身につけていることがポイントとなります。ここでは、国や県で設置している各種の職業訓練施設等をご紹介します。

※訓練・講座科目については、令和6年度のものです。



(1) ちばテク(千葉県立テクノスクール※)

※高等技術専門学校は、令和6年4月からテクノスクールに校名変更しました。

ちばテクは、中学校、高等学校を卒業して就職をしようとする方をはじめ、再就職や転職をしようとする方などに、必要な職業訓練を行います。技能を身につけ、自分の求める仕事で活躍できるよう応援します。

ア) ちばテク市原校

市原市平田981-7 電話0436-22-0403

○4月入校コース(募集開始は前年の10月)

- ・自動車整備科(期間2年・定員23名)
- ・電気工事科(期間1年・定員30名)
- ・塗装科(期間1年・定員20名)

○4月、10月入校コース(募集開始 4月入校は1月、10月入校は7月)

- ・ビルメンテナンス科(期間6か月・定員各15名)

○7月、1月入校コース(募集開始 7月入校は4月、1月入校は前年の10月)

- ・非破壊検査科(期間6か月・定員各10名)



※こちらの二次元コードを利用して、携帯電話からもアクセスできます。

イ) ちばテク船橋校

船橋市高瀬町31-7 電話047-433-2790

○4月入校コース(募集開始は前年の10月)

- ・冷凍空調設備科(期間1年・定員20名)
- ・機械技術科(期間2年・定員20名)
- ・システム設計科(期間2年・定員20名)

○4月、10月入校コース(募集開始 4月入校は前年の10月、10月入校は7月)

- ・金属加工科(期間6か月・定員各10名)

ウ) ちばテク我孫子校

我孫子市久寺家682-1 電話04-7184-6411

- 4月入校コース（募集開始は前年の10月）
 - ・ NC機械加工科（期間1年・定員20名）
 - ・ 造園科（期間1年・定員20名）
 - ・ 事務実務科（知的障害のある方を対象・期間1年・定員10名）
- 4月、7月、10月、1月入校コース
（募集開始 4月入校は1月、7月入校は4月、10月入校は7月、1月入校は前年の10月）
 - ・ 造園科（期間6か月・定員各11名）

エ) ちばテク障害者校

千葉市緑区大金沢町470 電話043-291-7744

- 障害のある方を対象とした訓練を実施しています。1年コース、6か月コースがあります。詳細はお問い合わせください。

オ) このほかにも、ちばテク旭校、ちばテク東金校があります。

(2) 委託訓練

再就職を希望する離職者の方を対象に専修学校や大学等に委託した職業訓練を行っています。

- 訓練内容 経理事務、医療事務、IT関連、介護職員初任者研修、介護福祉士養成及び保育士養成等の多様なコースがあります。
また、母子家庭の母等を優先とした託児付きの訓練も実施しています。

○ 訓練期間 概ね2か月～6か月、介護福祉士・保育士養成等は2年間

○ 受講料 無料（テキスト代等は自己負担）

○ 問い合わせ先 千葉県 商工労働部 産業人材課

電話 043-223-2762

千葉市中央区市場町1-1

※ 障害のある方を対象とした委託訓練も行っています。

詳しくは、ちばテク障害者校

（千葉市緑区大金沢町 470 電話043-291-7744）へお問い合わせください。

(3) 認定職業訓練校

事業主やその団体などが雇用した従業員に対して、職業能力の開発・資質の向上を図るため知事の認定を受けて職業訓練を実施しています。詳しくは、下記までお問い合わせください。

問い合わせ 千葉県 商工労働部 産業人材課 電話043-223-2762

千葉市中央区市場町1-1

(4) ちば企業人スキルアップセミナー

職業に必要な技能や知識を習得しようとする方向けの短期の職業訓練として、ちばテクにて、多様なコースを実施しております。

ガス溶接などの講習をはじめ、CAD の基礎、エクセルや web サイトの制作などのオフィスでお役立ていただけるパソコン関係の訓練も含め、その多くのコースが2日間（12 時間）3,000 円の受講料で実施しております。

また、コースや実施場所等の詳細については、千葉県商工労働部産業人材課のホームページ内の「ちば企業人スキルアップセミナーのご案内」にて情報を掲載しておりますのでご確認ください。なお、受講料のほか、テキスト代は自己負担となります。

このほか、企業等の皆さんが現場で必要な訓練に対応するため、その要望に応じたオーダーメイド型のセミナーも行っておりますので、お気軽にお問い合わせください。

【問い合わせ】

「ちば企業人スキルアップセミナーのご案内」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/kunren/skillup/index.html>

千葉県 商工労働部 産業人材課 電話 043-223-2754



※こちらの二次元コードを利用して、携帯電話からもアクセスできます。

(5) 松戸地域職業訓練センター(テクノ21)

ア) 認定職業訓練

- ・認定職業訓練木造建築科（在職者）（20名・受講料は280,000円）
木造建築の認定職業訓練を実施し技能士補になれます。
4月より訓練期間2年間 448時間 毎週原則土曜日
- ・認定職業訓練左官・タイル施工科（在職者）（20名・受講料は280,000円）
左官・タイル施工の認定職業訓練を実施し技能士補になれます。
4月より訓練期間2年間 448時間 毎週原則火曜日

【認定職業訓練とは？】

知事の認定を受けて事業主等が従業員のために必要な知識や技能を習得させる訓練です。2年間の訓練修了時の技能照査を経て技能士補となり、国家検定の2級技能検定を受検する場合、学科試験が免除されます。

イ) 資格取得受験講座

- ・左官1級技能検定事前講座 実技コース (5回・受講料は50,000円)
学科コース (4回・受講料は5,500円)
- ・左官2級技能検定事前講座 実技コース (5回・受講料は50,000円)
学科コース (4回・受講料は5,500円)
- ・日商簿記3級受験講座 (13回・受講料は22,000円)
- ・日商簿記2級受験講座 (14回・受講料は39,000円)
- ・行政書士受験講座 (30回・受講料は50,000円)
- ・宅地建物取引士受験講座 (35回・受講料は55,000円)

ウ) 国際化・教養講座

- ・やさしい中国語会話講座 (12回・受講料は14,000円)
- ・かんたん英会話講座 (10回・受講料は11,000円)
- ・実用英会話基礎講座 (10回・受講料は11,000円)
- ・実用英会話初級講座 (12回・受講料は14,000円)
- ・実用英会話中級講座 (12回・受講料は14,000円)
- ・韓国語入門講座 (12回・受講料は14,000円)
- ・韓国語初級講座 (12回・受講料は14,000円)
- ・韓国語中級講座 (12回・受講料は14,000円)
- ・スペイン語入門講座 (12回・受講料は14,000円)
- ・スペイン語初級講座 (12回・受講料は14,000円)
- ・書道講座 (12回・受講料は13,000円)
- ・陶芸入門講座 (12回・受講料は13,000円)
- ・Kenko リズムストレッチ講座 (10回・受講料は11,000円)

エ) パソコン講座

- ・初めてのパソコン&インターネット(windows)講座 (12時間・受講料は13,000円)
 - ・Word講座 3コース
 - ・Excel講座 3コース
 - ・Access講座 2コース
 - ・PowerPoint講座 2コース
 - ・Windows10の使い方講座 (12時間・受講料は13,000円)
- ※ア) からウ) については、テキスト代、道具・教材代が実費となるものがあります。

（主に各コース12時間）と（夜間コース各20時間）
（受講料は各13,000円）と（受講料は各26,000円）

問い合わせ 松戸地域職業訓練センター <http://www.techno-21.com/>
松戸市小金原1丁目19-3 電話047-349-3200



※こちらの二次元コードを利用して、携帯電話からもアクセスできます。

3.

仕事と家庭の両立について

出産や育児、介護等をしてしながら働いている方、これから働こうと考えている方、またそれを機に一時的に仕事を休み、再就職を希望している方に役立つ情報をご紹介します。



3-1. 子どものいる方へ

(1) 保育サービス

ア) 保育所(園)、小規模保育事業

保護者の方が、仕事や病気のため家庭で児童を保育することができない場合、保護者に代わって保育する施設です。費用については、世帯の市民税所得割額によって異なります。現在市内には、市立保育所 17 ケ所、私立保育園 51 ケ所、小規模保育事業施設 118 ケ所、認定こども園 11 ケ所あります。(令和 5 年 4 月現在)

イ) 一時預かり(一時利用) サービスとは

毎日保育所を利用するほどではないが、お子さんを家庭で見るのが困難となった場合に、保育所が利用できる制度です。

ウ) 一時預かり(定期利用) サービスとは

就労形態等の多様化に伴い、お子さんを家庭で見るのが困難となった場合に週 2 日または 3 日保育所が利用できる制度です。

問い合わせは一時預かり実施保育所(園)へ

- | | | | |
|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| ●新松戸南部保育所(市立) | 電話 047-344-0010 | ●金ケ作保育園 | 電話 047-385-8863 |
| ●けやきの森保育園 | 電話 047-344-5026 | ●保育園きぼうのたから | 電話 047-308-3088 |
| ●こうぜん保育園 | 電話 047-311-3711 | ●はなみずきこども園 | 電話 047-383-8731 |
| ●佑和保育園 | 電話 047-711-6913 | ●梨の花保育園 | 電話 047-711-9880 |
| ●東松戸保育園 | 電話 047-387-4001 | ●牧の原保育所(市立) | 電話 047-385-0997 |
| ●松戸ミドリ保育園 | 電話 047-308-2866 | ●梨香台保育所(市立) | 電話 047-391-3710 |
| ※1和名ヶ谷ひまわり保育園 | 電話 047-711-6603 | ※1秋山・学びの保育園 | 電話 047-710-8623 |
| ●音のゆりかご保育園 | 電話 047-712-1056 | ※2こすもす保育園 | 電話 047-367-7775 |
| ●保育園きぼうのつばさ | 電話 047-710-9939 | ●和ほいくえん | 電話 047-710-7753 |
| ※1松戸認定子ども園(南郷幼稚園) | 電話 047-387-0875 | ●ケヤキッズ保育園 | 電話 047-703-8805 |
| ●みなみ新松戸保育園 | 電話 047-340-3730 | ※1東京認定こども園(牧の原幼稚園) | 電話 047-385-0907 |
| ●認定こども園 風の丘 | 電話 047-375-8440 | ●けやきの森保育園まばし | 電話 047-330-0084 |
| ※1新松戸ゆいのひ保育園 | 電話 047-711-6655 | ●新松戸中央保育所(市立) | 電話 047-344-7221 |
| ●八柱保育所(市立) | 電話 047-392-2955 | ●コスモスの丘八柱保育園 | 電話 047-700-5154 |
| ※1千葉認定こども園(千駄堀幼稚園) | 電話 047-341-6882 | ●松戸ゆいのひ保育園 | 電話 047-712-0800 |
| ●耀さの森幼児舎 | 電話 047-710-0002 | | |
- ※1(余裕活用型) 保育園の定員の範囲内において実施します。
※2 定期利用は行っておりません。

工) 私立幼稚園による預かり保育

幼稚園の通常保育時間は、おおよそ9時から14時までですが、通常保育の前後や夏休みなどの長期休暇中に預かり保育を実施しています。

就労など、保育を必要とする要件がある方は、国の無償化制度によりひと月あたり11,300円(満3歳児は16,300円)を上限に助成を受けることができます。

また、松戸市独自の制度である「松戸市私立幼稚園預かり保育料助成金」により、国の無償化制度ではまかないきれない預かり保育料に対して、さらに月額30,000円を上限に助成を受けることができます。松戸市私立幼稚園預かり保育料助成金の対象園については、下記をご覧ください。

なお、実際の預かり保育の時間や料金は幼稚園によって異なりますので、それぞれの幼稚園へ直接ご確認ください。

《松戸市私立幼稚園預かり保育料助成金 助成対象者》

- ・就労等、保育を必要とする事由の一定の要件を満たしている園児の保護者
- ・下記対象の幼稚園に通園している

《松戸市私立幼稚園預かり保育料助成金 助成対象幼稚園》

東漸寺幼稚園・みやこ幼稚園・高木幼稚園・あさひ幼稚園・聖徳大学附属幼稚園・二三ヶ丘幼稚園・むつみ幼稚園・大勝院幼稚園・いわさき幼稚園・本源寺幼稚園・みやおか幼稚園・聖徳大学附属第二幼稚園・さかえ幼稚園・まるやま幼稚園・明和幼稚園・高塚幼稚園・八柱幼稚園・金ヶ作幼稚園・かきのき幼稚園・北丘幼稚園・新松戸幼稚園・第二かきのき幼稚園・専修大学松戸幼稚園・いわさき第二幼稚園 以上24園(令和5年12月現在)

※北部幼稚園(令和6年4月より実施予定)

オ) 送迎保育ステーション

保護者が就労していても幼稚園の教育を選択しやすくするため、指定幼稚園までバス送迎します。また、3施設(東松戸・新松戸・北小金駅前送迎保育ステーション)では、在宅勤務等をする方の育児と仕事の両立を支援するため、託児機能付きワーキングスペースを設置しています。詳しくは市HPをご覧ください。

●松戸駅西口送迎保育ステーション

根本 2-16 アムス松戸ブランティーク 2階(松戸駅まで徒歩4分)

●松戸駅東口第1送迎保育ステーション

根本 466-3 第2京葉ビル1階(松戸駅まで徒歩2分)

●松戸駅東口第2送迎保育ステーション

根本 466-3 第2京葉ビル1階(松戸駅まで徒歩2分)

●新松戸駅前第1送迎保育ステーション

新松戸 4-256-1 新松戸リバイバルチャーチ 1階(新松戸駅まで徒歩5分)

●新松戸駅前第2送迎保育ステーション

新松戸 3-279-1 VOCCAビル2F(新松戸駅まで徒歩9分)

●東松戸駅前第1送迎保育ステーション

東松戸 1-8-7 レジーナレジデンス1階(東松戸駅まで徒歩3分)

●東松戸駅前第2送迎保育ステーション

東松戸 2-14-2 プレミアス東松戸101(東松戸駅まで徒歩3分)

●八柱駅前第1送迎保育ステーション

日暮 5-183 染谷ビル1階(八柱駅まで徒歩4分)

●八柱駅前第2送迎保育ステーション

日暮 1-15-20 AD日暮1階(八柱駅まで徒歩3分)

●北小金駅前送迎保育ステーション

小金 444-5(北小金駅まで徒歩2分)

カ) 病児・病後児保育

病気及び病気の回復期のために、集団保育や家庭保育が困難なお子さんをお預かりします。

実施施設：病児・病後児保育室 ニコニコルーム（馬橋） 電話047-347-2525
病児・病後児保育室 ひまわり保育園（新松戸） 電話047-309-6622
病児・病後児保育室 ラポールマツド（本町） 電話047-382-6877
病児・病後児保育室 すこやかルーム（東松戸） 電話047-391-7003
病児・病後児保育室 ラポールヤバシラ（日暮） 電話047-393-8688

対象児童：生後57日～小学生

保育時間：（ニコニコルーム）月・火・木・金曜日8：30～18：00、土曜日は17：00まで
（ひまわり）月～金曜日8：30～18：30
（ラポールマツド）月～金曜日8：30～18：30
（すこやか）月～金曜日8：30～18：00
（ラポールヤバシラ）月～金曜日8：30～18：30

利用料金：4時間以内1,200円 以降1時間300円
※非課税世帯無料 ※児童扶養手当受給世帯半額

(2) まつどファミリー・サポート・センター

地域の中で、育児の援助を行いたい人(提供会員)と育児の援助を受けたい人(利用会員)で相互に育児の援助活動を行う会員組織です。事前に会員として登録することで、地域の身近な人同士でお子さんを預けたり、預かったりできるようになります。

保育所(園)、幼稚園、小学校及び放課後児童クラブの利用時間前後のお子さんの預かりや送迎等を行います。

●対象 生後4ヶ月～小学校6年生

●利用料金 年会費1,200円 平日700円(6時～22時)／時間
土日祝日900円／時間 ※児童扶養手当受給世帯半額

★出生直後の支援★

出生直後で家事・育児などの援助の必要な家庭に対し、出生直後提供会員研修を受講した会員を派遣し、日常生活のお手伝いをします。

●対象 生後4ヶ月未満のお子さんがある家庭

●利用料金 会費100円/月 平日900円(8時～18時)／時間
土日祝日1,100円／時間 ※児童扶養手当受給世帯半額

問い合わせ まつどファミリー・サポート・センター 電話047-330-2941
松戸市本町14-10 松戸市男女共同参画センターゆうまつど内

(3) 放課後児童クラブ・放課後KIDSルーム

ア) 放課後児童クラブ

保護者が就労等の理由で昼間家庭にいない小学生の児童を放課後にお預かりし、児童の健全な育成を図る事業です。市内の各小学校区(45ヶ所)に設置しています。

利用料：月額9,000円(おやつ代等含む)

(教育委員会から就学援助の認定を受けている世帯又は生活保護受給世帯の場合は減免あり。利用を希望する月の前々月までに、クラブへ書類を提出してください。)

イ) 放課後 KIDS ルーム

学校施設を活用して、小学生が放課後等に安全に安心して活動できる場所です。図書室等を開放し、学習や読書、体験活動ができる場所を提供します。教職免許等を持つスタッフが配置されています。市内の全小学校(45ヶ所)にて実施しています。

利用料:年額 6,000円【500円×12ヶ月】

問い合わせ 松戸市役所 子育て支援課 電話047-366-7347

(4) こどもショートステイ

家庭での育児が困難なときに、お子さんを一時的に預けることができる制度です。

●対象 満1歳以上18歳未満

●利用施設 児童養護施設 晴香園、さわらびドリームこども園

問い合わせ 松戸市役所 こども家庭センター 電話047-366-3941

(5) 家庭児童相談

0歳から18歳未満の子どもに関する相談を家庭児童相談員がお受けします。

問い合わせ 松戸市役所 こども家庭センター 電話047-366-3941

(6) 各種手当

ア) 児童手当

中学校修了前までの児童を養育している人に、児童手当を支給しています。

・手当月額

0～3歳未満(一律) 15,000円

3歳以上小学校修了前 第1子、第2子 10,000円(第3子以降 15,000円)

中学生(一律) 10,000円

所得制限以上上限未満世帯、児童1人につき 5,000円

所得上限以上世帯 支給なし

イ) 児童扶養手当

18歳の年度末までの児童(一定以上の障害がある場合は20歳未満)を監護するひとり親家庭の父・母・養育者に支給されます。

なお、一定以上の所得がある家庭の人には支給されません。

・手当月額(令和5年4月現在)

全部支給:児童1人のとき 44,140円(対象児童の人数により手当月額は、加算されます。)

一部支給:児童1人のとき 44,130円～10,410円

※一部支給の金額は所得に応じて細かく(10円きざみで)設定されています。

※児童扶養手当法の所得制限により、全部支給と一部支給とがあります。

ウ) 子ども医療費助成

高校生相当年齢までの子どもの通院・入院・調剤の医療費を助成します。

保険診療外の医療費(例:健診、予防接種等)など適用されない場合もあります。

・保険診療分の自己負担額

通院=1回200円、入院=1日200円、調剤=なし(無料)

エ)ひとり親家庭等医療費等助成

18歳の年度末までの児童（一定以上の障害がある場合は20歳未満）を監護等するひとり親家庭の通院・入院・調剤の医療費（保険診療分）を助成します。課税状況により自己負担金があります。※所得制限あり

オ)遺児手当

病気や交通事故等により、両親又は父母の一方を亡くした義務教育終了前までの遺児を扶養している保護者等に支給します。

問い合わせ 松戸市役所 子育て支援課 児童給付担当室 電話 047-366-3127

【児童給付担当室 所管業務 QR コード】



(児童手当)



(児童扶養手当)



(子ども医療費助成)



(ひとり親家庭等
医療費等助成)



(遺児手当)

(7)ひとり親家庭への援助

ア)ひとり親家庭等の相談

母子・父子自立支援員がひとり親家庭が直面している生活上の問題に関する相談や母子父子寡婦福祉資金の貸付け等の相談に応じます。

イ)ひとり親家庭の就労支援

- ◎ 児童扶養手当受給者の方を対象に、専門の相談員が就職等のサポートを行います。
- ◎ ひとり親家庭の母または父が就業に結びつきやすい資格を取得するため、1年以上のカリキュラムを受講する際、高等職業訓練促進給付金を支給します。
- ◎ ひとり親家庭の父母等が就労に必要な知識技能を習得する際、講座経費として、自立支援教育訓練給付金を支給します。
- ◎ 高等学校を卒業していない(中退を含む)ひとり親家庭の親またはその子どもがより良い条件での就業や転職をするため、高等学校卒業程度認定試験の合格を目指す講座を受講する際、助成金を支給します。

問い合わせ 松戸市役所 子育て支援課 電話 047-366-7347

(8) 子育て支援のホームページ (松戸市子育て情報サイト「まつどDE子育て」)

<https://www.city.matsudo.chiba.jp/kosodate/matsudodekosodate/>

「まつどDE子育て」では、妊娠中の方から子育て中の方へ向けて、松戸市の子育て情報を分かりやすく取りまとめ、配信しています。保育園や幼稚園の入園情報のほか、親子で利用できる施設やイベント情報も多数掲載しています。是非ご利用ください。

問い合わせ 松戸市役所 子ども政策課
電話 047-704-4007



※こちらの二次元コードを利用して、携帯電話からもアクセスできます。

3-2.ご家族に高齢者がいる方へ

管轄の高齢者いきいき安心センター（地域包括支援センター）にご相談ください。



(1) 高齢者いきいき安心センター (地域包括支援センター)

■介護や予防の総合相談・支援の拠点

高齢者いきいき安心センターは、社会福祉士・保健師または地域経験のある看護師・主任ケアマネジャーなどが配置されておりチームで活動します。

高齢者が住み慣れた地域で尊厳を保ち、安定した生活が送れるように、個人の状態に合わせて介護予防のための自立支援プランを提案し、適切なサービスや制度の利用につなげます。

■高齢者いきいき安心センター（地域包括支援センター）の主な業務内容

- ①総合相談（保健・福祉・医療など）
- ②介護予防ケアマネジメント（要支援1・2の人、基本チェックリストにより事業対象者に特定された人及び介護予防を必要とする人への支援）
- ③高齢者の権利擁護（成年後見人制度に関する相談及び支援・高齢者虐待に関する相談及び支援）
- ④包括的・継続的ケアマネジメント（地域のネットワークの構築・ケアマネジャーの支援）

問い合わせ 松戸市役所 地域包括ケア推進課 電話 047-366-7343

高齢者いきいき安心センター（地域包括支援センター）担当地域一覧（令和5年6月～）

地区名	所在地	担当地域	連絡先
1 明第1	総台7の13の2 第3山田マンション101-A	根本・吉井町・小根本・緑ヶ丘1～2丁目・松戸新田・仲井町1～3丁目・総台・総台1～8丁目・岩瀬・野菊野・胡録台	☎ 047-700-5881 FAX 047-700-5567
2 明第2西	栄町西 3の991の15	栄町1～8丁目・栄町西1～5丁目・樋野口・古ヶ崎・古ヶ崎1～4丁目	☎ 047-382-5707 FAX 047-382-5727
3 明第2東	上本郷3196 パインツリーコート 1階	上本郷・北松戸1～3丁目・竹ヶ花・竹ヶ花西町・南花島・南花島1～4丁目・南花島中町・南花島向町	☎ 047-382-6294 FAX 047-312-4882
4 本庁	松戸1292の1 シティハイツ1階	本町・松戸・小山・二十世紀が丘美野里町	☎ 047-363-6823 FAX 047-710-7198
5 矢切	上矢切299-1 総合福祉会館内	上矢切・中矢切・下矢切・三矢小台1～5丁目・二十世紀が丘柿の木町・二十世紀が丘萩町・大橋（旧有料道路（県道松戸・原木線）西側）・栗山	☎ 047-710-6025 FAX 047-710-6027
6 東部	紙敷1186の8 第二南花園内	河原塚・田中新田・紙敷・紙敷1～3丁目・東松戸1～4丁目・秋山・秋山1～3丁目・高塚新田・和名ヶ谷・大橋（旧有料道路（県道松戸・原木線）東側）・二十世紀が丘丸山町・二十世紀が丘中松町・二十世紀が丘戸山町・二十世紀が丘梨元町	☎ 047-330-8866 FAX 047-330-8867
7 常盤平	常盤平3の11の1 西友常盤平店5階	金ヶ作・千駄堀・常盤平1～7丁目【常盤平団地の担当地域を除く】・常盤平双葉町・常盤平西窪町・常盤平舞屋前・常盤平柳町・牧の原・牧の原1～2丁目・日暮・日暮1～8丁目・常盤平松葉町	☎ 047-330-6150 FAX 047-330-6260
8 常盤平団地	常盤平 2の24の2号 第C号棟5号室	常盤平1丁目のうち駅上市街地住宅・常盤平2丁目のうち1街区・常盤平3丁目のうち3街区・中央市街地住宅・駅前市街地住宅・セントラルハイツ・常盤平4丁目のうちE街区・常盤平7丁目のうち2街区・けやき通り住宅	☎ 047-382-6535 FAX 047-382-6536
9 五香松飛台	五香西2の35の8 斉藤ビル1階	串崎南町・串崎新田・松飛台・五香1～8丁目・五香西1～6丁目・五香南1～3丁目・五香六実	☎ 047-385-3957 FAX 047-385-3958
10 六実六高台	六高台2の6の5 リパティベル1階	高柳・高柳新田・六実1～7丁目・六高台西・六高台1～9丁目	☎ 047-383-0100 FAX 047-383-2288
11 小金	小金3 高橋ビル4階	幸田・幸田1～5丁目・中金杉1～5丁目・平賀・東平賀・殿平賀・久保平賀・大金平1～5丁目・大谷口・小金・小金きよしヶ丘1～5丁目・小金上総町・小金清志町1～3丁目・ニツ木・ニツ木二葉町・根本内（国道6号西側）	☎ 047-374-5221 FAX 047-349-0560
12 小金原	栗ヶ沢789の22	根本内（国道6号東側）・小金原1～9丁目・栗ヶ沢・八ヶ崎1丁目・小金1700番台	☎ 047-383-3111 FAX 047-385-3071
13 新松戸	新松戸1の414 大清算ビル1階	横須賀1～2丁目・新松戸1～7丁目・新松戸東・新松戸北1～2丁目・小金1100～1300番台	☎ 047-346-2500 FAX 047-346-2514
14 馬橋西	西馬橋広手町40-1 秀栄ビル101	旭町1～4丁目・外河原・七右衛門新田・主水新田・新松戸南1～3丁目・西馬橋1～5丁目・西馬橋相川町・西馬橋蔵元町・西馬橋幸町・西馬橋広手町・馬橋（JR線西側）	☎ 047-711-9430 FAX 047-711-9433
15 馬橋	中和倉130 第1コーポオンダ 1階	馬橋（JR線東側）・三ヶ月・幸谷・八ヶ崎・八ヶ崎緑町・八ヶ崎2～8丁目・中根・新作・中根長津町・中和倉	☎ 047-374-5533 FAX 047-374-5501

市役所の窓口・・・地域包括ケア推進課（基幹型地域包括支援センター） ☎ 047-366-7343
（福祉まるごと相談窓口） ☎ 047-366-1100

(2) 介護保険サービス

介護保険のサービスを利用するためには、市へ申請し、要介護認定を受ける必要があります。

■認定までの流れ

① 要介護認定の申請

- 申請の受付は、市役所（介護保険課）、各支所・オンラインで行っています。
- 申請する場合は、医療保険の保険証（写し）が申請時に必要となります。
※マイナンバーカードの健康保険証利用の普及に伴い、今後の運用については変更となる可能性があります。
- 本人または、ご家族の方などが、申請することができます。
- 居宅介護支援事業者（ケアマネジャー）や高齢者いきいき安心センター（地域包括支援センター）、介護保険施設等へ申請の代行を依頼することもできます。



動画で要介護認定の手続きを紹介しています。

② 訪問調査と主治医（かかりつけ医）の意見書

- 市職員や市から委託を受けた事業者の調査員がお伺いし、お体の状態などの聞き取り調査を行います。
- また、主治医に医学的な見地から意見書を提出していただきます。
※ 日頃から主治医をもちましよう。

③ 介護認定審査会での審査・判定

- 訪問調査の結果と主治医の意見書をもとにして、専門家による介護認定審査会で、介護が必要かどうか、どの程度の介護が必要かを審査・判定します。
- 認定は、要支援 1～2・要介護 1～5 の 7 段階です。
- 認定結果は、文書で通知します。文書が通知されましたら下記ホームページをご参照の上、介護保険事業者にご相談ください。

問い合わせ 松戸市役所 介護保険課（介護保険事務センター） 電話 047-366-7370

(3) 高齢者のためのホームページ（松戸市高齢者の元気応援・介護情報サイト「まつどDEいきいき高齢者」）

<http://www.city.matsudo.chiba.jp/matsudodeikiiki/index.html>

高齢者と家族が、加齢や疾病、障害等で心身の状態や生活が変化しても安心して暮らし続けることができるよう、高齢者に役立つ情報を集約したホームページです。地域・関連団体からのイベント情報のご案内や、関連団体のイベント情報を登録したアドレスにメール配信するサービスも実施しています。

介護情報サイト

「まつど DE いきいき高齢者」



(4) 後期高齢者医療制度

後期高齢者医療制度の被保険者は、「後期高齢者医療被保険者証」を提示して医療を受けることとなります。

- 対象となる人** ①75歳以上の人 ②65歳以上75歳未満の人のうち、一定の障害のある人(広域連合の認定を受けた人)
- 窓口で支払う自己負担** 病院等の窓口で支払う自己負担の割合は、所得等の状況により1割、2割または3割となります。
- 医療費が高額になったら** 1カ月の医療費が高額になり、自己負担限度額を超えた場合は、超えた額が高額療養費として支給されます。
支給の対象となる人には、千葉県後期高齢者医療広域連合から通知書が送られます。

<運営主体>

県内の全市町村が加入する広域連合(千葉県後期高齢者医療広域連合)

<保険料>

①保険料は、被保険者一人ひとりにご負担いただくこととなります

②保険料=均等割額+所得割額

③保険料の支払いは、原則として年金から天引きされます(特別徴収)

※それ以外は、個別に送付する納付書または口座振替(普通徴収)で納めていただきます

問い合わせ 松戸市役所 国民健康保険 コールセンター 電話 047-712-0141

3-3.仕事と家庭の両立に関する相談

(1) まつど女性就労・両立支援相談

希望に叶う仕事探しをするために、キャリアコンサルタントの資格を持った就労・両立支援相談員や様々な知識を兼ね備えたしごとサポーターと一緒に一つ一つ問題を解決していきながら、就労へ向けての支援をします。

ゆっくり時間をかけて話を伺い、新しい自分を発見(自己理解)したり、過去の経験の整理、職業理解を深めることができます。また、必要に応じてワークシートを用いながら、ペースに合わせた就労支援をします。

STEP①自己理解を深める支援

～就労・両立支援相談員との面談から、現状の整理を行います～

漠然とした就職への不安、希望する就労条件の整理などをゆっくりとした環境で伺い、具体的な就労への情報の整理を行います。また、松戸市の子育て支援の情報や、介護支援の情報提供も行います。

STEP②求人情報・資格取得等の情報提供

～ハローワークの求人情報や、訓練情報の提供、起業相談を行います～

具体的な就労条件や、仕事ができる環境が整ったら、ハローワークの求人情報を検索することができます。一緒に求人情報を検索していきます。必要に応じて、資格取得の情報や職業訓練等の情報の提供を行っていきます。起業相談日を設け専門相談を実施します。

STEP③応募書類作成支援

～書類選考を通過するには、魅力的な履歴書が必要です～

現在、転職活動を行うにあたり、第1次選考が面接ではなく、応募書類の提出という企業が大半で、応募書類が大変重要な役割を果たします。今までのキャリアを伺いながら、魅力ある応募書類の作成に向けてお手伝いします。

STEP④面接対策への支援

～本当に伝えたいことを伝えられていますか～

実際に、応募する企業が決まっている場合は、面接シミュレーションを行うことができます。その他、ツールを使用し、仕事の棚卸や、スキルの確認、適職チェックなども行うことができ、ペースに合わせたサポートを行います。何度相談に来ていただいてもOKです。

STEP⑤紹介状の発行

～企業と相談者の橋渡しをします～

働きたい企業が見つかったら、紹介状を作成します。事前に企業に連絡を入れて、募集要項の最終確認もしますので、安心して面接に臨みましょう。

お子さんがいらっしゃる方へ

お子さんと一緒にご相談いただけます。同室でのお子さんの見守り(事前予約制)もあり、安心してご相談いただける環境です。見守りのご予約は、相談員か職員までお問い合わせ下さい。

開設日 毎週火・水・木曜(毎月第2木曜日は起業相談も可) 10:00～15:00

(予約優先) 第1・3金曜 17:30～20:30

※祝日・年末年始・月末日を除く

相談方法 来所またはオンライン(ZOOM・事前予約制)

男女共同参画センターのホームページ

https://www.city.matsudo.chiba.jp/shisetsu-guide/kaikan_hole/you_matsudo/

問い合わせ 松戸市役所 男女共同参画課
松戸市本町 14-10
電話 047-364-8783



※携帯電話からも
利用できます。
QRコードを
ご利用ください。

パートタイマーの方に役立つ法律や制度について、Q&A方式でご紹介します。



4-1.パートタイマーの労働条件

(1) 労働契約

Q

こんど知人の紹介によりある会社でパートタイマーとして働こうと思うのですが、就職する際どんな点に気をつけたいのでしょうか。

A

パートタイマーってなに？

パートタイマーとは、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用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)により、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の所定労働時間に比べ、短い労働者(同法第2条)とされています。勤務時間が短いだけで、その他の点については、一般労働者と何ら違いがありませんので、労働条件の最低基準を定めた、労働基準法や最低賃金法などの法律が適用されます。

Q

実際に勤めてみると、募集広告の労働条件と違うのですが？

A

働き始める際は、使用者から事前に賃金・労働時間その他の労働条件を聞いて、よく確認するようにしましょう。

労働契約の締結に際し、使用者は労働条件を明示しなければならない義務があります(労基法第15条・パートタイム・有期雇用労働法第6条)。

必ず明示しなければならない事項

- (1) 労働契約の期間
- (2) 契約期間の定めのある場合、更新の有無と更新する場合の基準
- (3) 就業の場所及び従事すべき業務の内容

- (4) 始業・終業時刻、所定時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇など
- (5) 賃金の決定、計算や支払い方法、賃金の締切り及び支払いの時期
- (6) 退職に関する事項（解雇の事由含む）
- (7) 昇給に関する事項
- (8) 昇給の有無
- (9) 退職手当の有無
- (10) 賞与の有無
- (11) 相談窓口

定めをした場合に明示しなければならない事項

- (12) 退職手当の支払方法、計算支払の方法、支払時期など
- (13) 臨時に支払われる賃金・賞与及び最低賃金額などに関すること
- (14) 従業員に負担させる食費、作業用品などに関すること
- (15) 安全・衛生に関すること
- (16) 職業訓練に関すること
- (17) 災害補償、業務外の傷病扶助に関すること
- (18) 表彰、制裁に関すること
- (19) 休職に関すること

契約は書面でしましょう

働き始める際に、使用者と労働時間や賃金などの労働条件について約束することを労働契約といいますが、必ず明示しなければならない事項(1)～(11)については使用者は書面を交付して（特に(8)～(11)はパートタイマーを雇入れた時は必ず）、明示しなければならないことになっています。また、口頭によるものと、何か問題が起こったときにあとで「約束した」「いやしない」といったトラブルの原因になりますので、契約は書面ですることがよいでしょう。

厚生労働省では、パートタイマーの労働条件通知書のモデル様式を作成し、書面による約束の普及を図っています。



パートタイマーにも就業規則があるの？



就業規則とは、労働者全員を対象に適用される労働条件の具体的な基準や服務規律を定めたもので、パートタイマーを含めて常時10人以上の労働者を使用する事業所は必ず作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません(労基法第89条)。

なお、一般従業員とパートタイマーの労働条件が違う場合には、「パートタイマーの就業規則」を別に作成する必要があります。

いずれにしても、このような就業規則がある場合には、そこに記載されている内容をよく確かめておきましょう。

労働条件通知書

年 月 日 殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 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得る・契約の更新はしない・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())
就業の場所	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間: I(高度専門)・II(定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) II 定年後引き続いて雇用されている期間
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 特定有期業務(開始日: 完了日:)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業、終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 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、フレキシブルタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 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 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間) , 無) 4 休日労働 (有 (1か月 日、1年 日) , 無)
休日及び勤務日	・定休日:毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定休日:週・月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 (勤務日) 毎週(), その他() ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過後 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() 無給() ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働交付の方法について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合にはファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信する者を選定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(出力して書面を作成できるものに限る)によっても明示することができる。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賞金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)を明示すること。
(参考) 労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
また、有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務(専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務)の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を記載すること。その際、交替制でない場合、「交替制」を=で抹消しておくこと。
・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かつ書きを=で抹消しておくこと。
・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業……を基本とし、」の部分=で抹消しておくこと。
・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「()単位の変形労働時間制」=で抹消しておくこと。
7. 「休日及び勤務日」の欄については、所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤務勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定を超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。(中小事業主を除く。)
また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数(期間等)を記載すること。
9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
・法定を超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定を超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割(中小事業主を除く。)、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定を超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定を超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える、かつ、深夜労働となる場合については7割5分(中小事業主を除く。)、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
・破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、昇給の有無、賞与の有無及び退職金の有無については必ず記入すること。
・昇級、賞与が業績等に基づき支給されない可能性がある場合や、退職金が勤続年数に基づき支給されない可能性がある場合は、制度としては「有」を明示しつつ、その旨を明示すること。
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。(参考) なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者等の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じる必要があること。
①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定めの上乗せ
12. 「その他の欄」については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。
13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

(2) 賃金

Q

パートタイマーで働いているのですが、私たちの賃金の額などどのように決められているのでしょうか。



A

労務の提供に対して得る賃金は、自分や家族の生活を支える大切なものです。いろいろな労働条件の中でも賃金は最も重要でその額がいくらかということは大きな問題となります。賃金の最低額については最低賃金法で定められていますが、それ以外の昇給や諸手当などについては、特に法律での定めはありませんので、使用者と自主的に約束することになります。

パートタイム・有期雇用労働法では、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定するよう努めることとされています。特に、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者（通常の労働者と職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じで、契約期間が実質的に無期契約）に関しては、賃金だけでなくすべての待遇について差別的取扱いが禁止されます。

最低賃金について

最低賃金の制度は、都道府県別に賃金の最低限度を定めて、使用者に対して、その額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとするもので、臨時の従業員、パートタイマーなども含めてすべての労働者に適用されます（最低賃金法）。

昇給について

労働契約の内容や就業規則の規定によって行われます。

賞与・退職金について

賞与・退職金・通勤手当などは、当然支給されるものと考えている人が多いようですが、これらについては特に法律の定めがあるわけではありませんので、使用者と自主的に約束することになります。いずれにしても、働くにあたっては、必ずこれらの支給の有無について確認するようにしましょう。

(3) 労働時間

Q

パートタイマーで働いているのですが、残業をしてほしいと言われ困っています。家庭の都合で残業は避けたいのですが、もし残業をした場合、賃金の扱いはどうなるのでしょうか。



A

法定労働時間は、原則として
休憩時間を除いて一週 40 時間

1 日 8 時間(変形労働時間制を除く。)ですが、規模 10 人未満の一定業種については、特例措置として一週 44 時間となっています(労基法第32条及び第40条)。

また、この法定労働時間を超えて時間外労働を行わせた場合には、使用者は割増賃金を支払わなければなりません。このことは、臨時の従業員・パートタイマー等も含めてすべての労働者に適用されます。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく「指針」では、パートタイマー等の残業はできるだけ避けることを定め、使用者の配慮を求めています。

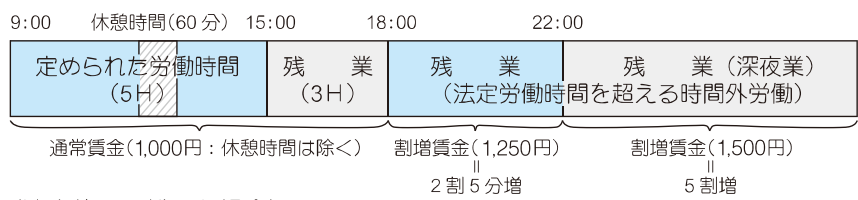
割増賃金について

法定労働時間を超えて働いた場合、2割5分以上、法定の休日に働いた場合については、3割5分以上の率で割増賃金が支払われます。

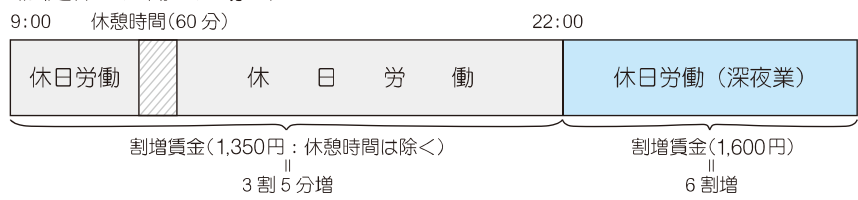
また、労働時間が深夜(午後10時から午前5時)におよんだ場合は、2割5分以上の深夜労働についての割増賃金が支払われます(時間外休日労働が深夜に及んだ場合には割増賃金は5割以上、6割以上となります。労基法第37条)。

なお、これらは法律で定められた最低基準ですので、法定以上の割増率で支払うなどの約束や規定があれば、これに基づいて支払われることになります。

〔勤務時間午前9時から午後3時(休憩60分)で時給1,000円のパートタイマーのケース〕



(法定休日に働いた場合)



時間外労働の制限

時間外労働の上限が労働基準法で規定されたことにより、大企業においては2019年4月1日から、中小企業においては2020年4月1日から、1カ月の限度時間は45時間、1年の限度時間は360時間となります。(労働時間の制度によっては1カ月の限度時間が42時間、1年の限度時間が320時間の場合があります。)

なお、臨時的に特別な事情があり、労使が合意する場合(特別条項)であっても、以下の上限を超えてはなりません(一定の事業、業務において、適用が除外または猶予されているものがあります)。

- ①年720時間以内
- ②2~6カ月の平均80時間以内(休日労働含む)
- ③1カ月100時間未満(休日労働含む)
- ④月45時間を超えることができるのは年6カ月まで

月60時間を超える法定労働時間外労働に対する割増率

- (1) 法定労働時間を、1カ月60時間を超えて働いた場合(令和5年4月1日から中小企業についても同様に適用されています。)
 - 割増賃金の率は5割以上とされています。
 - また、割増賃金の支払いに代えて、代替休暇を与える制度を設けることができます。
- (2) 法定労働時間を、1カ月45時間など限度時間を超えて働いた場合
 - 上記の「特別条項」により、月45時間を超える場合、割増賃金の率は2割5分を超える率とするよう努めるものとされています。

なお、臨時的に特別な事情がある場合に限り、特別な条項を結ぶことで限度時間を超えて働かせることが可能です。

ご不明な場合、最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

☆育児や介護のための時間外労働の制限

小学校就学前の子を養育する労働者や要介護状態にある家族を介護する労働者(日々雇用者、入社1年未満、1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。)は、1回につき1か月以上1年以内の期間で請求により1か月につき24時間、1年について150時間を超える時間外労働が免除されます。

☆育児や介護のための深夜業の制限

小学校就学前の子を養育する労働者や要介護状態にある家族を介護する労働者(日々雇用者、入社1年未満、1週間の所定労働日数が2日以下、所定労働時間の全部が深夜にある者を除く。)で、深夜に育児や介護のできる16歳以上の同居の家族がいない場合は、1回につき1か月以上6か月以内の期間で請求により深夜業が免除されます。

※「深夜業」…午後10時より午前5時までの就労。

☆子の看護のための休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、当該子が1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで病気・けがをした子の看護のために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために1日または半日単位で休暇を取得できます。(時間単位での取得も可能です)

☆なお、期間を定めて雇用される者で、法の定める一定の要件を満たす場合、育児休業や介護休業をすることができます。

☆女性の保護規定には次のようなものがあります。

産前産後の休業

出産予定の女性は、出産予定日の6週間前(多胎妊娠は14週間)から産前の休業を請求することができ、出産後8週間は原則として、使用者はその女性を就業させることはできません。

妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

妊産婦の残業・休日労働・深夜業の禁止

妊産婦(妊娠中又は産後1年未満の女性)が請求した場合には、請求の範囲内で残業、休日労働、深夜業をさせることはできません。

育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほか、1日2回それぞれ少なくとも30分育児時間を請求できます。

危険有害業務の就業制限

妊産婦については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることは禁止されています。また、妊産婦以外の女性についても重量物取扱いの業務と有害ガス等を発散する場所における業務は禁止されています。

生理日の休暇

生理日の就業が著しく困難な場合は、必要な日数の休暇を請求できます。

(4) 休憩・休日

Q

ファミリーレストランのパートタイマーで働こうと思うのですが、勤務時間が6時間でも休憩時間はあるのですか。



A

休憩時間について

休憩時間とは、労働時間の途中に仕事から離れて自由に過ごすことが保障されている時間のことをいいます。

使用者は、一般従業員、パートタイマーを問わず、労働時間が6時間を超える場合は、少なくとも45分、また8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません（労基法第34条）。

したがって、労働時間が6時間である場合、使用者が休憩時間を与える義務はありません。

休日について

休日とは、労働者が労務の提供の義務のない日のことをいいます。これは職場によっては必ずしも日曜日とは限りません。

労働者は、少なくとも週1回の休日をとることができますが、4週間通じて4回以上の休日があるときは週1回でないこともあります（労基法第35条）。

〈週6日勤務で水曜が休日のパートタイマーの例〉

曜	日	月	火	水	木	金	土	日	◎印休日
1	週			○					
2	週								
3	週		○	○					
4	週			○					

休日振替と代休について

決められた休日に休めなかったとき、別の日に休日をとることがありますが、この場合は、休日の振替と代休の2つが考えられます。

休日の振替とは、定められた休日を変更して、他の労働日を休日に替えることをいいます。休日の振替を行う場合は、就業規則などで「休日を振替えることがある」と定め、前もって特定の日を決めておくとともに事前に従業員に知らせておかなければなりません。

また、代休とは休日に労働させた場合に、後日、他の労働日を休日とすることをいいます。

主な違いについては次のとおりです。

区 分	振替休日	代 休
就業規則、労働協約 などの規定	規定が必要	規定がなくても可
休日の事前の特定	必 要	必要なし
労 使 間 協 定 (休日労働)	必要なし	必 要
割 増 賃 金	必要なし(注)	必 要

(注) 振替休日が週をまたがった場合、週の法定労働時間を超えて労働させた時間について時間外労働に係る割増賃金の支払が必要となる場合があります。

(5) 年次有給休暇

Q

パートタイマーで働き始めて1年を経過したのですが、年次有給休暇はとれるのでしょうか。



A

年次有給休暇とは、決められた休日以外に賃金をもらいながら休みがとれる制度です。パートタイマーについても、一般従業員と同様に働いている人はもちろん、働く日数が週4日以下というような少ない人にも勤務日数に比例した年次有給休暇が付与されます（労基法第39条）。

付与されるためには

(1)6カ月間継続して勤務し、(2)所定労働日の8割以上出勤することが必要です。

例えば3カ月契約というような短期契約であっても連続して何度か契約を更新して、実質的に6カ月間勤務した場合もこれに該当します。その間勤務すべき日（＝労働日）の8割以上出勤していれば有給休暇をとることができるようになります。（年次有給休暇を取った日、仕事上のケガや病気による休業、産前産後の休業期間、なども出勤した日とみなされます。）

前記(1)、(2)の要件を満たした場合には、勤続勤務年数に応じた法定日数の年次有給休暇が付与されます。

取得は自由です

年次有給休暇をいつ利用するか、どのように使用するかは、原則として労働者の自由であり、利用目的などによって制限を受けることはありません。

しかし、使用者は請求のあった時季に休暇を与えることにより正常な事業運営に支障をきたす場合は、他の時季に変更することができ

ます（労基法第 39 条）。さらに、労使の間で協定を結んだ場合には、年次有給休暇付与日数の 5 日分を除いた残りの日数は、計画的に付与されることとなります。

また、労働基準法の改正により、2019年4月から全ての企業において1年に10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して年次有給休暇を与える義務が課されました。

なお、年次有給休暇は、原則として、暦日を単位として付与されますが、労使協定により、年5日を限度として時間単位で取得できます。

ご不明な場合、最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

☆パートタイム労働者等に対して比例付与される年次有給休暇の日数

パートタイム労働者のように所定労働日数が少ない労働者（※）に対する年次有給休暇の比例付与日数については、次の表のとおりとなります。
※週の所定労働日数が 5 日以上または週の所定労働時間数が 30 時間以上の者を除く。

* 年次有給休暇の比例付与日数

週所定労働日数	1 年 間 所定労働日数	勤 続 年 数						
		6ヵ月	1 年 6ヵ月	2 年 6ヵ月	3 年 6ヵ月	4 年 6ヵ月	5 年 6ヵ月	6 年 6ヵ月 以上
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

<参考>

週の所定労働日数が 5 日以上または週の所定労働時間数が 30 時間以上である場合の年次有給休暇の付与日数

勤務年数	6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6 年 6ヵ月 以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(6) 退職

Q

家庭の事情でパートの仕事を辞めたいと思うのですが、会社からはもう少し待ってくれとされています。どうしたらよいでしょうか。



A

退職する場合は、2週間前までに会社に伝えましょう。

労働者には退職の自由がありますので、雇用期間の定めがない場合は、いつでも退職することができます。

しかし、いつでも退職できるからといって突然辞めてしまうと、会社の業務に支障がでたり、損害を与えてしまうケースが考えられます。ですから、こういったトラブルを防ぐためにも会社を辞める時は、少なくとも2週間前にはその旨を会社に伝えるようにしましょう。

というのも、雇用期間の定めがない場合については、退職の申し入れから原則として2週間を過ぎれば会社の同意がなくても法律上労働契約は終了することになっているからです。(民法第627条第1項。但し第2項で、例えば月給制のように、期間をもって報酬を決めた場合について別の定めが置かれています)。

しかし、雇用期間の定めがある場合については、退職するためには、病気やその他「やむをえない理由」が必要となります(民法第628条)。

なお、会社によっては、就業規則などで退職について、会社の承諾を条件として付しているケースが見受けられますが、これは退職の自由を制限するもので無効となります。

(7) 解雇

Q

長年パートで勤めていた会社から突然「クビだ」と言われたのですが、何ら具体的な理由の説明もありません。このような場合でも解雇されるのでしょうか。



A

解雇には予告が必要です

パートタイマーであっても、労働基準法では使用者は労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前にその予告をしなければなりません。したがって、即時解雇の場合は解雇されるまでに働いた分の賃金に加えて、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当金)を支払わなければなりません(労基法第20条)。

解雇には客観的に合理的な理由が必要です

解雇は、たとえ予告をしたとしても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権を濫用したもとして無効となります(労働契約法第16条)。

客観的に合理的な理由は、具体的にはそれぞれのケースに応じて判断されます。解雇の理由について納得できない場合は、労働局を介した話し合いによる解決を促進するため個別労働紛争解決制度(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)を利用したり、裁判所の労働審判や訴訟を利用することもできるのです。

解雇についての規制（法律で解雇が禁止されている例）

- (1) 労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労基法3条）
- (2) 仕事上でけがをし、または病気にかかり、療養のために休業する期間およびその後30日間の解雇（労基法第19条）
- (3) 産前産後の休業期間中とその後30日間の解雇（同上）
- (4) 労働者が労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労基法第104条）
- (5) 不当労働行為による解雇（労働組合への加入・結成・組合活動などを理由とする解雇）（労組法第7条）
- (6) 女性であること・あるいは女性が結婚、妊娠、出産、産休取得したこと等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第9条）
- (7) 育児休業の申出をしたこと、又は育児休業をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条）
- (8) 介護休業の申出をしたこと、又は介護休業をしたことを理由とする解雇（同法第16条）
- (9) 子の看護休暇の申出をしたこと、又は子の看護休暇を取得したことを理由とする解雇（同法第16条の4）

整理解雇の4要件（判例で有効な解雇の要件とされているもの）

- (1) 人員整理をする経営上の必要性
- (2) 整理解雇回避の努力義務の履行
- (3) 対象者選定の合理性（解雇基準の合理性と選定対象者の相当性）
- (4) 整理手続の妥当性（労組との協議、従業員への説明）

解雇理由の明示

解雇を予告された日から退職の日までの間に解雇理由について証明書を請求することができます（労基法第22条第2項）。

また、退職後についても同様に証明書を請求することができます（労基法第22条第1項）。

4-2.パートタイマーと社会保障

(1) 健康診断



パートタイマーの私たちも一般従業員と同様に毎年1回の健康診断を受けることができるのでしょうか。



事業主は、一般従業員と同様に「常時使用するパートタイマー」にも年1回健康診断を行わなければなりません。(労働安全衛生法第66条)。

その費用については、事業主の全額負担となります。

また、ここでいう「常時使用するパートタイマー」とは、次の2つの条件を満たす者のことをいいます。

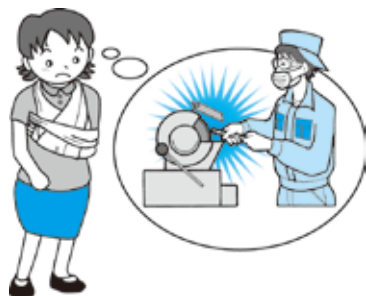
- (1) ア. 期間の定めのない労働契約により使用される者
イ. 期間の定めのある労働契約により使用される者で、1年以上引き続き使用されることが予定されている者、もしくは使用されている者
- (2) 1週間の労働時間が、同じ仕事に従事する一般従業員の労働時間の4分の3以上の者

なお、1週間の労働時間が同じ仕事に従事する一般従業員の労働時間の2分の1以上の者で、上記(1)の要件に該当すれば健康診断を実施することが望ましいと厚生労働省は指導しています。

(2) 労災保険

Q

仕事中に災害に遭いケガをした場合、パートタイマーにも労災保険の適用があるのでしょうか。



A

労災保険について

労災保険とは、労働者が仕事の上でケガをしたり、病気になったり、不幸にも死亡したり、あるいは通勤途中に災害に遭った場合に必要な給付を行う制度です。

原則として労災保険は、業種・規模などを問わず従業員を1人も雇っている事業所すべてに適用されます。したがって、臨時の従業員、パートタイマーなども含めすべての労働者に適用されます。

保険料は事業主が全額負担します

労災保険は、他の社会保険とは異なり、国と事業主の責任により行われる保険ですので、保険料の全額は事業主が負担します。

保険給付について

労働者が業務上あるいは通勤途中に災害に遭った場合、本人または遺族に対して次のような保険の給付が行われます。

療養補償給付 (療養給付)	治療・施術、入院など、傷病が治るまで自ら費用負担することなく療養が受けられます。
休業補償給付 (休業給付)	療養のため働くことができず、給料がもらえない場合、受傷日から4日以降について、平均賃金の8割（休業特別支給金を含む。）が支給されます。
傷病補償年金 (傷病年金)	療養を開始してから1年6カ月を経過しても治らず、その傷病が厚生労働省令で定める等級に該当し、なお引き続き相当期間療養を必要とする場合に、休業補償に替わり傷病補償年金が支給されます。
障害補償給付 (障害給付)	けがや病気が治ったあと障害が残った場合は、その程度に応じて年金や一時金が支給されます。
遺族補償給付 (遺族給付)	死亡した場合に、その遺族に年金や一時金が支給されます。
葬 祭 料 (葬祭給付)	死亡した場合に、その費用を負担した遺族等に支給されます。
介護補償給付 (介護給付)	障害（補償）年金又は傷病（補償）年金の一定の障害により、現に介護を受けているとき支給されます。
二次健康診断 等給付	事業主が実施する定期健康診断等の結果、脳・心臓疾患に関連する一定の項目（血圧、血糖、血中脂質、肥満）の全てについて異常の所見があると認められるとき支給されます。ただし、現在治療中のものを除きます。

※（ ）は通勤災害に係る給付

※労災保険の手続きは、労働基準監督署で取り扱っています。

(3) 雇用保険



パートタイマーが雇用保険に加入するには、どのような条件があるのでしょうか。



雇用保険の加入要件について

雇用保険とは、労働者が失業した時にその生活の安定と求職活動を容易にするために必要な手当の支給を行なう制度です。

業種（農林水産業の一部を除く。）や規模などを問わず従業員を1人でも雇っている事業所は、雇用保険の適用事業所となります。また、そこに勤める労働者も特別な場合を除いては、その意志に関係なく全員加入しなければなりません。

パートタイマーであっても、労働時間、賃金、その他の労働条件が明確に定められており、さらに次の2つの要件に該当する場合は加入が必要となります。

(1) 1週の所定労働時間が20時間以上であること。

(2) 雇用期間が31日以上見込まれること。

保険料について

農林、水産、建設、清酒業を除く一般事業所の保険料は、1カ月の賃金額の1000分の15.5で、このうち労働者が1000分の6を、残りの1000分の9.5を事業主がそれぞれ負担します。（料率は令和5年4月現在）

基本手当の支給について

基本手当の支給を受けられるのは、離職の日以前2年間（疾病、負傷等受給期間延長申請をしている場合は最大4年間）に被保険者期間が12か月以上（賃金の支払いの基礎日数が11日以上ある月を1か月として計算します。）あることが必要となります。

ただし、倒産、解雇等により離職した方やその他やむをえない理由（正当な理由のある自己都合）で離職した方、65歳以上で離職した方は離職前1年間に被保険者期間が6か月以上（賃金の支払いの基礎日数が11日以上ある月を1か月として計算します。）必要となります。どちらの場合も、積極的に就職しようとする意志と、いつでも就職できる能力（健康上、環境上）があり、積極的に就職をするための活動をしているにもかかわらず、就職につくことができない状態の方となります。

基本手当の1日あたりの金額は、原則として離職した日の直前6か月に支払われた賃金の1日あたりの金額のおよそ45%～80%で、賃金の低かった方に高い率となっており、受給できる日数は次の表Ⅰから表Ⅲのとおり定められています。

表Ⅰ 自己都合・定年・契約期間の満了などによる離職者

被保険者として雇用された期間	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
	90日	120日	150日

表Ⅱ 倒産・解雇（懲戒解雇を除く）などによる離職者

被保険者として雇用された期間	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満		120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		150日		240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

表Ⅲ 障害者などの就職困難者（離職理由問わず）

被保険者として雇用された期間	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満		360日

※ 65歳以上で離職した方

被保険者として雇用された期間	1年未満	1年以上
高齢求職者給付金の支給額	30日分	50日分

(4) 育児休業給付



育児休業給付とはどんな制度ですか。

1. 支給対象者

1 歳（注 1）に満たない子を養育するために育児休業を取得する雇用保険被保険者の方（注 2）で、育児休業開始日前 2 年間（注 3）に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある完全月（注 4）が 12 か月以上ある方が対象となります。

（注 1）一定の要件を満たす場合は 1 歳 2 か月。さらに一定の要件を満たす場合は最長 2 年。

（注 2）支給対象者は男女を問いません。

（注 3）育児休業開始日前 2 年間に疾病・負傷等の理由により引き続き 30 日以上賃金の支払いを受けることができなかった方については、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数をこの期間に加えた日数（最大 4 年）となります。

（注 4）過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことのある方については、基本手当の受給資格決定を受けた後のものに限ります。

※同一の子についての 3 度目以降の育児休業は、原則として支給の対象となりません。

※育児休業を開始する時点で、育児休業終了後に離職することが予定されている方は、支給の対象となりません。

☆育児休業を開始した雇用保険被保険者が期間雇用者（期間を定めて雇用される方）である場合は、1 歳 6 か月に達する日まで更新されないことが明らかでないことが必要です。

2. 給付内容

育児休業を開始した日から起算した 1 か月ごとの期間（注 1）について支給します。

（注 1）その 1 か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。この期間のうち各 1 か月を「支給単位期間」といいます。

※支給の対象となる育児休業の期間には、産後休業期間（出産日の翌日から起算した 8 週間）は含まれません。

※男性の場合は、配偶者の出産日当日より育児休業の取得が可能であるため、配偶者の出産日当日より育児休業を開始した場合はその日から育児休業給付金の支給対象となります。1 年間で上限となります。

- ※ 支給の単位期間において、就業していると認められる日（日曜日や祝日など、会社の休日となっている日も含みます。）が 10 日（10 日を超える場合にあっては、就業している時間が 80 時間）以下であることが必要です。育児休業を終了した日（子が 1 歳に達する日以後も休業する場合は、子の 1 歳の誕生日の前々日）の属する支給単位期間については、就業していると認められる日が 10 日（10 日を超える場合にあっては、就業している時間が 80 時間）以下であるとともに、全日休業している日が 1 日以上あることが必要です。（ただし、当該支給単位期間に係る支給額の算定については、次項 3 注 1 参照。）
- ※ 支給単位期間の途中で離職した場合、その支給単位期間は支給を受けることができません。
- ※ 育児休業給付金の支給の対象となる支給単位期間を「支給対象期間」といいます。
- ※ 育児休業給付の期間中に、他の子に係る産前産後休業又は育児休業や、介護休業が開始された場合、それら新たな休業の開始日の前日をもって当初の育児休業給付は終了します。

育児休業給付金の支給を受けた場合、当該育児休業給付金の支給を受けた期間については、雇用保険の基本手当及び高齢者求職者給付金の所定給付日数に係る算定基礎期間から除いて算定されることとなります。

3. 支給額

支給単位期間ごとの支給額は、原則として、

$$\text{休業開始時賃金日額（注 1）} \times \text{支給日数（注 2）} \times 67\%$$

ただし、育児休業の開始から 6 か月経過後は 50% です。（注 3）

支給上限および下限額について（令和 5 年 8 月 1 日時点）

育児休業給付金の支給単位期間ごとの支給額（※）の上限額は 310,143 円（231,450 円）となります。

（※原則、休業開始時賃金日額 × 支給日数の 67%（50%））

この場合の賃金月額、上記の支給日数の 30 を乗じることによって算定された賃金月額が、462,900 円を超える場合は 462,900 円となります。

また、賃金月額が 82,380 円を下回る場合は、82,380 円となります。

減額および支給されないケースについて

支給単位期間中に賃金支払日がある場合で、支払われた賃金（育児休業期間のみを対象とした賃金）の額が休業開始時賃金日額 × 支給日数の 13%（30%）を超えるときは、支給額が減額され、80% 以上のときは、給付金は支給されません（注 4）。

（注 1）「休業開始時賃金日額」は、原則、育児休業開始前（a）6 か月間の賃金（b）を 180 で除した額です。

（a）産前産後休業を取得した被保険者の方が育児休業を取得した場合は、原則として産前産後休業開始前）

（b）臨時に支払われる賃金及び 3 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く）

(注2)「支給日数」とは、休業終了日の属する支給単位期間については、その支給単位期間の日数。それ以外の支給単位期間については30日です。

(注3)育児休業給付の受給資格を確認した際にお渡しする「育児休業給付受給資格確認通知書」又は「育児休業給付金支給決定通知書」に、支給日数を30日とした場合の「休業開始時賃金日額 × 支給日数」を「賃金月額」として、「賃金月額」、「賃金月額の67%」、「賃金月額の50%」が記載されています。

(注4) **賃金が、休業開始時賃金日額 × 支給日数の**

- 13%(30%) 以下の場合 → 賃金日額 × 支給日数の67%(50%) 相当額を支給
- 13%(30%) を超えて80% 未満の場合 → 賃金日額 × 支給日数の80% 相当額と賃金の差額を支給
- 80% 以上の場合 → 支給されません

☆育児休業期間中は、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の保険料について本人及び事業主負担分が免除されます。詳しくは、最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

(例) 休業開始時賃金月額が30万円の場合の支給額は…… 育児休業給付金の額（休業終了日の属する支給単位期間以外の、支給日数が30日となる支給対象期間の場合）

- ①支給単位期間中に育児休業期間を対象とした賃金が支払われていない場合
30万円 × 67%(50%) = 20万円1千円(15万円)
- ②休業開始時賃金月額の13%(30%) 超 80% 未満の育児休業期間を対象とした賃金が支払われた場合
30万円 × 80% (=24万円) から、支払われた賃金額を差し引いた額
※休業終了日の属する支給単位期間については、休業終了日までの日数を支給日数とし、これを休業開始時賃金日額に乗じて得た額を賃金月額にあてはめて、支給額を計算します。

◎「パパ・ママ育休プラス制度」の利用

父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を延長できる制度です。この制度を利用した場合、一定の要件を満たしたうえで、以下の1～3のいずれの要件も満たすと、子が1歳2か月に達する日の前日の間に最大1年まで育児休業給付金が支給されます。

- ①育児休業開始日が、1歳に達する日の翌日以前である場合。
- ②育児休業開始日が、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある当該者を含む。以下同じ。）が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
- ③配偶者が当該子の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

○上記2、3の配偶者の育児休業には、配偶者が、国家公務員、地方公務員等の公務員であり、当該配偶者が育児休業を取得した場合も含まれます。

○父の休業の場合は、育児休業給付金を受給できる期間の上限は1年間となります。母の休業の場合は、出産日（産前休業の末日となります。）と産後休業期間と育児休業給付金を受給できる期間を合わせて1年間が上限となります。

☆育児休業給付制度について、ご不明な点は公共職業安定所（ハローワーク）適用課までお問い合わせください。

(5) 社会保険（健康保険・厚生年金保険）

Q

パートタイマーが健康保険や厚生年金保険に加入するとどのような給付が受けられますか。

A

健康保険・厚生年金保険の加入要件について



健康保険とは

事業所で働く人（被保険者といいます。）やその被扶養者が病気やケガをしたとき、亡くなったとき、また出産したときに必要な医療の給付や手当金などの支給を行う制度です。（仕事上や通勤途中のケガ・病気・死亡は対象となりません）

厚生年金保険とは

一定の年齢に達した場合、病気やケガがもとで障害者となったり、亡くなった場合に年金や一時金の支給を行う制度です。

適用事業所の要件

この2つの保険は、法人の事業所はすべて、個人の事業所（サービス業の一部、農林水産業などの事業所は除く）は5人以上雇っている場合に加入義務があります。

パートタイマーが加入するためには

「1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上の場合」に該当することが要件です。

また、正社員の4分の3未満であっても、週の所定労働時間が20時間以上など一定の要件を満たす方は、被保険者になります。

被保険者とならない方は

パートタイマーが、健康保険の加入要件を満たしていない場合は、配偶者の被扶養者になるか、国民健康保険に入ることになりますが、配偶者の被扶養者になるための条件は次のとおりです。

- (1) 被扶養者の年間収入が130万円未満であること。
- (2) 被扶養者が60歳以上の高齢者や障害者の場合は、年間収入が180万円未満であること。
- (3) (1)、(2)の条件を満たしていて、なおかつ配偶者の年間収入の2分の1未満の年間収入であること。

保険料について（令和6年4月現在）

標準報酬月額（およそ1カ月の給料相当額）の以下の割合を、事業主と被保険者で半額ずつ負担します。

- ・健康保険の保険料 9.77%（※1 全国健康保険協会 千葉支部）
- ・40歳以上の介護保険被保険者の介護保険料 1.60%（※2 全国健康保険協会）
- ・厚生年金保険の保険料 18.3%
 - ※1 健康保険の保険料率は加入する全国健康保険協会の支部や健康保険組合により異なります。
 - ※2 介護保険の保険料率は加入する健康保険組合により異なります。

給付内容について

健康保険

被保険者が業務外の事由で病気やけがをしたとき、医療費の原則3割を負担すれば必要な治療が受けられます。

健康保険の給付の相談は、加入する全国健康保険協会又は、健康保険組合で取り扱っています。

- 医療費の自己負担額が高額になったとき
 - 軽減措置として高額療養費が支給されます。
- 病気やけがで4日以上会社を休んだとき（そのうち初めの3日間は連続していることが必要）
 - 給料が支払われないときは、4日目から1日につき算出した標準報酬日額の3分の2相当額が支給されます。
- 出産で仕事を休み給料をもらえないとき
 - 分べん日以前42日（※）、分べん日後56日の範囲内で、欠勤1日につき算出した標準報酬日額の3分の2相当額が受けられます。
 - ※多胎妊娠の場合は98日 / 分べんが予定日よりおくれた場合は予定日以前42日 + 分べん日までの日数
- その他、埋葬料・出産育児一時金などの給付制度もあります。

厚生年金保険

厚生年金保険の相談は、年金事務所で取り扱っています。

（年金に関するお問い合わせは、「ねんきんダイヤル」へ 0570-05-1165）

- 老齢厚生年金

厚生年金保険に加入していた人が65歳に達し、国民年金から老齢基礎年金をうけられるようになったときは、老齢基礎年金に上乘せる形で老齢厚生年金が支給されます。

厚生年金保険に1年以上加入しており、国民年金の老齢基礎年金をうけられる期間を満たしている人（男 昭和36年4月1日 女 昭和41年4月1日以前生まれ）には、65歳前（生年月日により支給開始年齢が異なります）になるまで老齢厚生年金が特別に支給されます。
- 障害厚生年金や障害手当金

厚生年金保険加入中の病気やけがで一定の障害が残った場合、その程度に応じて支給されます。※支給には一定の納付要件を満たす必要があります。
- 遺族厚生年金

一定の条件を満たしている人が亡くなった場合、その人の要件と範囲に該当する遺族に支給されます。

4-3.パートタイマーと税金

Q

パートタイマーで働こうと思うのですが、パートの収入にかかる税金のしくみは、どのようになっているのですか。



A

パートタイマーの収入にも税金がかかります。

現在の税法では、パートタイマーによって得た収入は通常の場合、給与所得（内職などの収入は、収入から必要経費を差し引いた残りが事業所得または雑所得）となります。

たとえば、1年間の収入金額から給与所得控除額を差し引いた所得金額が一定の金額を超えると、所得税や住民税がかかります。そして、夫婦の一方（会社員など）の所得にかかる所得税や住民税の配偶者控除も認められなくなる場合があります。

さらに、夫婦の一方の勤める会社から支給される家族手当や扶養手当なども認められなくなるケースが考えられます。

パートタイマー本人にかかる税金（表1参照）

所得税

年間のパート収入が103万円以下（※）であれば所得税はかかりません。

（※）年間の収入がパート収入のみの場合、年間収入金額から給与所得控除額（最低55万円）を差し引いた残額（給与所得）が、基礎控除額（48万円）以下ですと所得税はかかりません。

住民税

松戸市の場合、年間の収入がパート収入のみであり、その収入が100万円以下であれば、住民税はかかりません。

住民税の所得割・均等割

住民税には、所得金額に応じて税額が異なる「所得割」と所得金額が一定を超えた場合に一律の税額で課税される「均等割」の2つがあります。

年間の収入がパート収入のみの場合、その収入が 100 万円（※）を超えると、住民税の所得割・均等割が発生することがあります。

「所得割」の税額は前年の収入金額や生活状況により異なり、「均等割」は一律の税額となります。

（※）年間収入金額から給与所得控除額（最低 55 万円）を差し引いた残額（給与所得）が、非課税限度額である 45 万円（地域により非課税限度額が異なる場合があります。）を超える場合

夫婦の一方の所得にかかる配偶者の控除（表 1、表 2 参照）所得税

夫婦のうち控除を受ける方の合計所得が 1,000 万円以下（給与収入で約 1,195 万円以下）の場合、もう一方の配偶者の年間所得により、以下の控除が受けられます。

配偶者控除

もう一方の配偶者の年間所得が 48 万円以下（パート収入で 103 万円以下）の場合、夫婦の一方の税額計算に配偶者控除が適用されます。なお、控除額は、控除を受ける方の所得により異なります。

配偶者特別控除

もう一方の配偶者の年間所得が 48 万円超 133 万円以下（パート収入で 103 万円超 201 万 6 千円未満）の場合、配偶者特別控除が適用されます。控除額は夫婦それぞれの所得により異なります（表 2）。

パート収入課税早見表

（表 1）

配偶者の合計所得 (パート収入のみの場合の収入額)	所得税	住民税	控除を受ける方の 合計所得金額	夫婦の一方の所得から	
				配偶者控除	配偶者特別控除
所得 45 万円以下 (パート収入 100 万円以下)	かからない	かからない	1,000 万円以下 (給与収入のみの場合、 1,195 万円以下)	受けられる	受けられない
所得 45 万円超 48 万円以下 (パート収入 100 万円超 103 万円以下)	かからない	かかる		受けられる	受けられない
所得 48 万円超 133 万円以下 (パート収入 103 万円超 201 万 6 千円未満)	かかる	かかる		受けられない	受けられる
所得 45 万円以下 (パート収入 100 万円以下)	かからない	かからない	1,000 万円超 (給与収入のみの場合、 1,195 万円超)	受けられない	
所得 45 万円超 48 万円以下 (パート収入 100 万円超 103 万円以下)	かからない	かかる		受けられない	
所得 48 万円超 133 万円以下 (パート収入 103 万円超 201 万 6 千円未満)	かかる	かかる		受けられない	

配偶者控除額および配偶者特別控除額の一覧

(表2)

	配偶者の合計所得 (パート収入のみの場合の収入額)	控除を受ける方の合計所得金額 (給与収入のみの場合の収入額)		
		900万円以下 (1,095万円以下)	900万円超950万円以下 (1,095万円超1,145万円以下)	950万円超1,000万円以下 (1,145万円超1,195万円以下)
配偶者控除額	70歳未満(※)で48万円以下 (パート収入103万円以下)	住民税:33万円 所得税:38万円	住民税:22万円 所得税:26万円	住民税:11万円 所得税:13万円
	70歳以上(※)で48万円以下 (パート収入103万円以下)	住民税:38万円 所得税:48万円	住民税:26万円 所得税:32万円	住民税:13万円 所得税:16万円
配偶者特別控除額	48万円超95万円以下 (パート収入103万円超150万円以下)	住民税:33万円 所得税:38万円	住民税:22万円 所得税:26万円	住民税:11万円 所得税:13万円
	95万円超100万円以下 (パート収入150万円超155万円以下)	住民税:33万円 所得税:36万円	住民税:22万円 所得税:24万円	住民税:11万円 所得税:12万円
	100万円超105万円以下 (パート収入155万円超160万円以下)	住民税:31万円 所得税:31万円	住民税:21万円 所得税:21万円	住民税:11万円 所得税:11万円
	105万円超110万円以下 (パート収入160万円超166万8千円未満)	住民税:26万円 所得税:26万円	住民税:18万円 所得税:18万円	住民税:9万円 所得税:9万円
	110万円超115万円以下 (パート収入166万8千円以上175万2千円未満)	住民税:21万円 所得税:21万円	住民税:14万円 所得税:14万円	住民税:7万円 所得税:7万円
	115万円超120万円以下 (パート収入175万2千円以上183万2千円未満)	住民税:16万円 所得税:16万円	住民税:11万円 所得税:11万円	住民税:6万円 所得税:6万円
	120万円超125万円以下 (パート収入183万2千円以上190万4千円未満)	住民税:11万円 所得税:11万円	住民税:8万円 所得税:8万円	住民税:4万円 所得税:4万円
	125万円超130万円以下 (パート収入190万4千円以上197万2千円未満)	住民税:6万円 所得税:6万円	住民税:4万円 所得税:4万円	住民税:2万円 所得税:2万円
	130万円超133万円以下 (パート収入197万2千円以上201万6千円未満)	住民税:3万円 所得税:3万円	住民税:2万円 所得税:2万円	住民税:1万円 所得税:1万円
	133万円超 (パート収入201万6千円以上)	住民税:0円 所得税:0円	住民税:0円 所得税:0円	住民税:0円 所得税:0円

(※)収入があった年の12月31日時点の年齢になります。

(注意)・所得税及び地方税法等の改正により内容の一部変更が生じる場合もあります。

・パート収入の他に収入がある場合については、この表と異なる場合があります。

詳しいことについては、税務署(個人課税部門)及び市役所市民課へお問合せください。

5.

働いていて困ったときは

働く中で、様々な疑問や心配、トラブルが生じた際の相談窓口をご紹介します。



(1)労働問題に関する相談

- ・千葉労働局 柏総合労働相談コーナー 電話 04-7110-7971
柏市中央町 3-2 柏トーセイビル 3 階 (柏労働基準監督署内)
- ・千葉県労働相談センター (県庁本庁舎 2 階) 電話043-223-2744
千葉市中央区市場町 1-1
※毎週月～金曜 (祝日・年末年始を除く)
電話又は来所 (要予約) による相談
9:00～20:00(17:00～電話相談のみ、最終受付時間は 19:45)
 - 弁護士による特別労働相談 (原則、毎月第1・3金曜。要予約。予約受付は相談日の前々日まで)
 - 働く人のメンタルヘルス特別労働相談 (原則、毎月第4水曜。要予約)
- ・松戸市労働相談 (松戸市勤労会館内) 電話 047-365-9666
松戸市根本8-11
※毎週月・木曜 (第3木曜・年末年始は除く) 17:00～20:00

(2)男女の均等な取扱いなどに関する問題 (職場の男女差別、セクハラ・パワハラ・マタハラ、 妊娠・出産育児・介護等の不利益、育児・介護休業制度、パートタイム労働者の均衡処遇等)の相談

問い合わせ 千葉労働局 雇用環境・均等室 電話043-221-2307
千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 1 階

(3)雇用保険の手続

雇用保険とは、労働者が失業した時、その生活の安定と求職活動を容易にするために必要な手当の支給を行う制度です。

問い合わせ ハローワークまつど（松戸公共職業安定所）

松戸市松戸 1307-1 松戸ビル 3F 電話 047-367-8609

月～金曜日 8：30～17：15（土曜・日曜・祝祭日・年末年始は休み）

(4)社会保険（健康保険・厚生年金保険）の相談

健康保険とは、事業所で働く人（被保険者といいます）や、その被扶養者が病気やけがをした時、亡くなった時、また出産をした時に必要な医療の給付や手当金などの給付を行う制度です。

厚生年金保険とは、一定の年齢に達した場合、病気やけががもとで障害者となったり、亡くなった場合に年金や一時金の支給を行う制度です。

問い合わせ 松戸年金事務所 電話 047-345-5517（代表）

松戸市新松戸 1-335-2

年金に関するお問い合わせは「ねんきんダイヤル」へ

電話 0570-05-1165（イイロウゴ）

050から始まる電話でおかけになる場合は 電話 03-6700-1165

健康保険の給付や任意継続加入の問い合わせは

加入先の健康保険組合などにお問い合わせ下さい。

(5)労災保険の手続

労災保険とは、労働者が仕事上でけがをしたり、病気になったり、亡くなった場合、あるいは通勤途中に災害にあった場合に必要な給付を行う制度です。

問い合わせ 柏労働基準監督署 電話 04-7163-0248

(6)税金に関する相談

・所得税について 松戸税務署 電話 047-363-1171

松戸市小根本 53-3

・住民税について 松戸市役所 市民税課 電話 047-366-7322

6.

労働条件に関する法律等

(1) パートタイム・ 有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働法の概要

パートタイム・有期雇用労働法※は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の「公正な待遇の実現」を目的としています。

パートタイム労働者や有期雇用労働者の待遇は、一般に、働きや貢献に見合ったものとならず、通常の労働者と比較して低くなりがちな状況にあります。パートタイム・有期雇用労働法（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（本リーフレットにおいて「法」と表記します））は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の就業の実態を考慮して雇用管理の改善に関する措置を講ずることなどにより、同一企業内における通常の労働者とパートタイム労働者及び有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、通常の労働者とパートタイム労働者及び有期雇用労働者との均等・均衡待遇の確保を推進することを目指しています。



パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者

パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者は、以下のパートタイム労働者及び有期雇用労働者です。

- 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主に雇用される通常の労働者（※）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者
- 有期雇用労働者…事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者（注）「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」といった名称にかかわらず、上記に当てはまる労働者であれば、パートタイム・有期雇用労働法の対象となります。

- 通常の労働者…いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者（無期雇用フルタイム労働者）をいいます。
なお、法の対象となるパートタイム労働者に該当するか否かは、当該労働者との業務に従事する通常の労働者と比較して判断します。

本項目では、法の対象者であるパートタイム労働者と有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」と表記します。

同一労働同一賃金の実現のための 事業主向け支援ツールをご活用ください

～下記の各種ツールはこちらに掲載しています～

同一労働同一賃金特集ページ(事業主への支援一覧)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

～各種ツール～

●パートタイム・有期雇用労働法について知りたい

⇒パートタイム・有期雇用労働法の解説動画

※パートタイム・有期雇用労働法の内容について、事業主の皆様に取り組んでいただきたいことについて解説しています。



同一労働同一賃金
特集ページ

●パートタイム・有期雇用労働法に沿って自社の待遇の状況を点検したい

⇒パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

※自社の待遇の状況が法律の内容に沿ったものなのかどうか、点検の手順を示しています。

待遇の状況を入力することで法律に対応しているか点検できる点検ツールも掲載しています。

●パートタイム・有期雇用労働法に沿って自社の待遇の状況を点検し、見直しを検討したい

⇒不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

※具体例を付しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。業界の特性を踏まえた7業界（スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業及び労働者派遣業）の業界別マニュアルと、全業種共通の業界共通版があります。

※「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら、同一労働同一賃金に向けた自社の取組状況を点検することができるWEB上の自主点検ツールも掲載しています。

⇒職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

※基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

●**パートタイム・有期雇用労働法を含めた労働関係法令全般について、自社の法対応状況を確認したい**

⇒パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

※パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況を点検し、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けてどのように取り組むべきかを確認することができます。

～そのほかの各情報掲載先をご案内します～

●**取組に関する助成金を知りたい**

⇒働き方改革推進支援センター

※非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するものです。

キャリアアップ助成金についてはこちらから

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



キャリアアップ
助成金

●**専門家の支援を受けたい**

⇒働き方改革推進支援センター

※労働時間管理のノウハウや賃金制度の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が無料で相談に応じます。

働き方改革推進支援センターについてはこちらから

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



働き方改革
推進支援センター

⇒職務分析・職務評価の導入支援

※職務分析・職務評価の手法について、演習や事例紹介を通して説明した動画を配信します。

職務分析・職務評価の導入支援についてはこちらから

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>

そのほか「多様な働き方の実現応援サイト」でも様々な情報を提供しています
サイトはこちらから

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



多様な働き方の
実現応援サイト



(2)男女雇用機会均等法

我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しています。そうした中であって、将来にわたって経済社会の活力を維持していくためには、労働者が性別により差別されることなく、かつ、女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる環境を整備することが重要な課題になっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けての取り組みをお願いします。

ア) 性別を理由とする差別的取扱いの禁止

雇用の分野における男女差別が禁止されています。

a) 募集・採用について、性別に関わりなく均等な機会を与えなければなりません。(法第5条)

b) 次の事項について、性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。(法第6条)

- ・労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格、教育訓練
- ・福利厚生（住宅資金の貸付けその他厚生労働省令で定めるもの）
- ・職種の変更、雇用形態の変更
- ・退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新

イ) 間接差別の禁止（法第7条）

雇用管理上の合理的な理由がない場合に、次の3つの措置を講じてはなりません。

- ・労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ・労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ・労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること

ウ) 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止（法第9条）

a) 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いはしてはなりません。

- * 母性保護措置を受けたことや、妊娠、出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いも禁止されています。

*不利益取扱いには次のようなものが考えられます。

- ・解雇、雇止め
- ・減給、賞与等の不利益な算定
- ・退職、パートへの身分変更など契約内容変更の強要
- ・不利益な配置の変更
- ・降格

b) 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産などを理由とする解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。

エ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策（法第11条）

セクシュアルハラスメントにより労働者が不利益を受けたり、その就業環境が害されることがないように、事業主は相談への対応その他雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。講ずべき措置の内容について指針が定められています。

オ) 職場における妊娠・出産に関するハラスメント対策（法第11条の3）

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由に対する言動によりその就業環境が害されることがないように、事業主は相談への対応その他雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。講ずべき措置の内容について指針が定められています。

カ) 母性健康管理の措置（法第12条・13条）

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。また、主治医等の指導に基づき女性労働者から申出があれば、①妊娠中の通勤緩和、②妊娠中の休憩に関する措置、③妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（勤務時間の変更、勤務の軽減等）などの必要な措置を講じなければなりません。

キ) 紛争が生じた場合の救済措置

a) 労働局長による紛争解決の援助…上記ア～カに関し労使間の紛争が生じた場合、当事者から紛争解決の援助を求められた場合、労働局長は、助言・指導・勧告を行うことができます。（法第17条）

b) 調停制度…当事者からの申請により機会均等調停会議による調停を行います。（法第18条）※上記ア）のうち募集・採用にかかる紛争は調停の対象にはなりません。

(3)労働基準法

労働基準法では、女性に対する保護規定として男女同一賃金の原則、危険有害業務の就業制限、母性保護等の措置などを設けています。

ア) 男女同一賃金の原則（法第4条）

事業主は、女性であることを理由として、初任給、昇給、手当等の賃金について男性と差別的扱いをしてはなりません。

イ) 危険有害業務の就業制限（法第64条の3）

妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年未満の女性）については、その妊娠、出産、保育等に有害な業務に就かせることは禁止されています。また、妊産婦以外の女性についても、重量物取扱いの業務と有害ガス等を発散する場所における業務は禁止されています。

ウ) 母性保護等の措置

a) 産前産後休業（法第65条）

6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合には、使用者はその女性を就業させることができません。また、産後8週間は原則として、使用者はその女性を就業させることはできません。なお、妊娠中の女性が請求した場合には、使用者はその女性を他の軽易な業務に転換させなければなりません。

b) 妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の禁止（法第66条）

妊産婦が請求した場合には、請求の範囲内で時間外・休日労働・深夜業をさせてはなりません。

c) 育児時間（法第67条）

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほか1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

d) 生理日の休暇（法第68条）

生理日の就業が著しく困難な場合は、必要な日数の休暇を請求できます。

(4) 家内労働法

この法律は、製造・加工業者、販売業者などから委託を受けて自宅等で物品の製造加工などに従事している家内労働者(いわゆる内職従事者等)の労働条件の向上を図るためのものです。

ア) 家内労働手帳(法第3条)

家内労働者は、委託者から家内労働手帳を交付してもらい、その手帳に仕事をするとその仕事の内容、納入する物品の数量、工賃の単価、納品の時期、工賃支払期日を記入してもらうようにしましょう。また物品を納入したら納入した物品の数量を、工賃の支払を受けたらその支払工賃総額を記入してもらうようにしましょう。これらのことは、工賃の支払の遅れや不払い等のトラブルを避け、家内労働者の権利を守るために委託者に義務づけられているものです。

イ) 工賃の支払い(法第6条から16条)

工賃は、出来上がった製品を委託者に納めてから1ヶ月以内に支払われることになっています。また、工賃の支払は、全額現金で行われなければならないことになっています。ただし、家内労働者の同意があれば郵便為替の交付、銀行等の預金口座への振込み、郵便為替口座への払込み又は振替によることもできます。また、千葉県では、婦人既製洋服製造業については仕事別に最低工賃が定められていますので、委託者は最低工賃額以上の工賃を支払わなければならないとされています。

ウ) 安全及び衛生に関する措置(法第17条)

委託者は、家内労働者に一定の機械器具又は原材料を譲り渡したり、提供したりする場合は、危険防止のため必要な措置を講じなければならないとされていますし、また家内労働者自身も自ら積極的に災害防止のため必要な措置を講じなければならないとされています。

※自宅等でワークロ作業を行っている人について、一定の要件に該当する場合、家内労働法が適用になります。

(5) 労働者派遣法

この法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るために労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的としています。

I. 労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置

ア) 業務の範囲 (法第4条)

派遣禁止業務として、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関連業務が定められています。

イ) 事業の許可等 (法第5条から15条)

労働者派遣事業を行うには、厚生労働大臣の許可を受けなければなりません。また、違反等により許可が取消されることがあります。

ウ) 補則 (法第23条から25条)

派遣元事業主は毎年度、事業報告書等を提出しなければなりません。また、個人情報の取扱いについての定め等があります。

II. 派遣労働者の保護等に関する措置

ア) 労働者派遣契約 (法第26条から29条の2)

労働者派遣契約の当事者は、労働者派遣契約において必ず定めなければならない事項があります。また、派遣先は、派遣先の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、新たな就業機会の確保、休業手当等の費用負担その他派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければなりません。

イ) 派遣元事業主の講ずべき措置等 (法第30条から38条)

派遣元は、派遣労働者の待遇確保のための措置や、派遣労働者に対する就業条件等の明示、日雇労働者の労働者派遣禁止、派遣元責任者の選任、派遣元管理台帳の作成・記載等を行わなければなりません。

ウ) 派遣先の講ずべき措置等 (法第39条から43条)

派遣先は、適正な派遣就業の確保、派遣受入期間の制限、離職した労働者についての派遣受入れの禁止、派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成・記載等を行わなければなりません。

(6) 育児・介護休業法

この法律は、育児や家族の介護を行う男女労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援することを目的に、平成4年（介護部分については平成7年）より施行されています。

ア) 育児休業（法第2条、5条～10条）

a) 1歳に満たない子を養育する労働者は、事業主に休業開始日と休業終了日等を明らかにして申し出ることにより、その子が1歳に達する日まで（両親ともに育児休業をする場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間で希望する期間、育児休業をすることができます。（日々雇用者を除く）

また、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）も育児休業を取得できます。ただし、期間を定めて雇用される者は、子が1歳6か月に達する日までに労働契約期間が満了し更新されないことが明らかである者を除き育児休業をすることができます。

また、保育所等に入所を希望して入所ができない場合、あるいは、子の養育を行っている配偶者で1歳以降子を養育する予定であったものが、子を養育することが困難になった場合には、申し出により子が1歳6か月（または2歳）に達するまで育児休業を延長することができます。これは、育児休業中の労働者が延長するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日（または1歳6か月に達する日の翌日）から休業することもできます。

b) 配偶者の出産後 8週間以内に 4週間まで取得することができる産後パパ育児休業（出生時育児休業）があります。休業の申出期限については、原則 2週間前までとし、特別な事情がなくともまとめて申し出をすれば分割して 2回まで取得できます。

c) 事業主は育児休業等の申し出をし、又は育児休業をしたことを理由とした解雇や不利益な取扱い（減給、降格、正社員からパートへの身分変更等）をすることはできません。（介護休業等についても同じ）

d) 育児休業取得者は、一定の要件を満たした場合、雇用保険から育児休業給付の支給を受けることができます。（介護休業についても同じ）

イ) 介護休業（法第2条、11条～16条）

a) 労働者は、事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして申し出ることにより、対象家族1人につき3回通算93日まで介護休業ができます。

ウ) 育児のための所定労働時間の短縮措置（法第23条第1項）

3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用者を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講じなければなりません。

エ) 所定外労働の免除（法第16条の8～9）

3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するため、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

オ) 対象家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置（法第23条第3項）

要介護状態にある家族を介護する労働者（日々雇用者を除く）は、対象家族1人につき利用開始から3年以上の間で2回以上次のa)～d)のうち事業主が設けたいずれかの制度を申し出により利用することができます。 a)短時間勤務の制度 b)フレックスタイム制度 c)始業終業時刻の繰上げ、繰下げ d)労働者が利用する介護サービスの費用の助成

カ) 育児や介護のための時間外労働の制限（法第17条、第18条）

小学校就学前の子を養育する労働者や要介護状態にある家族を介護する労働者（日々雇用者、入社1年未満、1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く）は、1回につき1か月以上1年以内の期間で請求により1か月につき24時間、1年について150時間に時間外労働が制限されます。

キ) 育児や介護のための深夜業の制限（法第19条、第20条）

小学校就学前の子を養育する労働者や要介護状態にある家族を介護する労働者（日々雇用者、入社1年未満、1週間の所定労働日数が2日以下、所定労働時間の全部が深夜にある者を除く）で、深夜に育児や介護のできる16歳以上の同居の家族がいない場合は、1回につき1か月以上6か月以内の期間で請求により深夜業が制限されます。

※ 「深夜業」…午後10時より午前5時までの就労。

ク)子の看護のための休暇（法第16条の2～4）

小学校就学前の子を養育する労働者は、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、病気・けがをした子の看護のために、また子に予防接種又は健康診断を受けさせるために1日単位または単位で休暇を取得できます。

ケ)介護休暇（法第16条の5～7）

労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、対象家族の介護その他の世話をするために、時間単位で介護休暇を取得できます。

コ)職場における育児休業等に関するハラスメント（法第25条）

職場において行われる労働者に対する育児休業・介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に対する言動によりその就業環境が害されることのないよう、事業主は相談への対応その他雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。講ずべき措置の内容について指針が定められています。

お父さんも育児休業がとれます！

※育児休業・介護休業等は事業主が制度を設けていなくても、労働者が法律を根拠に申し出ることによって休業等をする権利が発生します。制度がないこと、その他繁忙等経営上の理由により申し出を拒否することはできません。

子の出生直後の時期に育児休業が取得しやすくなるよう柔軟な枠組を設けるなどの法改正が行われました。

改正の概要

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【育児・介護休業法】【R4.10.1～】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け〔R4.4.1～〕
 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得〔R4.10.1～〕

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け〔R5.4.1～〕

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和〔R4.4.1～〕

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】〔R4.4.1～〕
 - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が、 中小企業の事業主にも義務化されています！

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行されました。

中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されています。

職場におけるパワーハラスメント対策（労働施策総合推進法第30条の2）

…パワーハラスメントにより、その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主は相談への対応その他雇用管理上の必要な措置を講じなければなりません。構すべき措置の内容について指針が定められています。

(7) 千葉県の最低賃金

最低賃金制度は、最低賃金法に基づき都道府県別あるいは特定の産業別に賃金の最低賃金額を定めて、使用者に対して、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払うことを義務付けるもので、臨時、パートタイマーなども含めてすべての労働者に適用されます。

[令和5年度改正]

最低賃金件名		最低賃金額 時間額(円)	発効年月日
千葉県最低賃金		1,026	R5.10.1
特定 (産業別) 最低賃金	調味料製造業（味そ製造業を除く。）	1,026	R5.10.1
	鉄鋼業	1,096	R5.12.25
	はん用機械器具、生産用機械器具製造業	1,026	R5.10.1
	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	R5.12.25
	計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、時計・同部分品製造業、眼鏡製造業	1,026	R5.10.1
	各種商品小売業	1,026	R5.10.1
	自動車（新車）小売業	1,026	R5.10.1

※千葉県最低賃金は、千葉県内のすべての使用者、労働者に適用されます。ただし、特定（産業別）最低賃金が設定されている産業の使用者、労働者は、該当する特定（産業別）最低賃金が適用されます。

※特定（産業別）最低賃金は、18歳未満又は65歳以上の者、雇入れ後6ヶ月未満の者で、技能習得中の者、清掃又は片付けの業務に主として従事する者等については適用されず、千葉県最低賃金が適用されます。

また、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については、特定業務（軽易な業務等）について同様の取扱いとなるものがあります。

※最低賃金額には、結婚手当などの臨時に支払われる賃金・賞与など1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外手当、深夜手当、休日手当、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当は含まれません。

7

各種相談窓口

(1) 求人求職(フルタイム・パートタイマー)の受付相談・紹介、雇用保険の手続き

ハローワークまつど(松戸公共職業安定所)

松戸市松戸1307-1 松戸ビル3階 ☎047-367-8609

(2) 職業訓練に関する相談

千葉県 商工労働部 産業人材課

千葉市中央区市場町1-1 ☎043-223-2754

(3) 児童手当、子ども医療費助成、児童扶養手当等の手続き

松戸市役所 子育て支援課 児童給付担当室

松戸市根本387-5 ☎047-366-3127

(4) ひとり親家庭の就労相談

松戸市役所 子育て支援課

松戸市根本387-5 ☎047-366-7347

(5) 児童のいる家庭の相談・婦人相談

松戸市役所 こども家庭センター

松戸市竹ヶ花74-3 中央保健福祉センター 3階

☎047-366-3941(児童相談)

☎047-366-3955(婦人相談)

(6) 高齢者に関する相談

高齢者いきいき安心センター(地域包括支援センター)(P17参照)

毎週月～金曜(祝日、年末年始を除く)8:30～17:00

※上記日時に相談が難しい場合はお問い合わせください。

(7) 介護保険認定手続に関する相談

松戸市役所 介護保険課(介護保険事務センター)

松戸市根本387-5 ☎047-366-7370

(8) 福祉に関する困り事(サービスや制度について)の相談

福祉まるごと相談窓口

・松戸市役所 地域包括ケア推進課 ☎047-366-1100

毎週月～金曜(祝日、年末年始を除く)9:00～16:30

(9) 女性の就労、子育てや介護等との両立に関する相談

まつど女性就労・両立支援相談(予約優先)

松戸市本町14-10 男女共同参画センターゆうまつど2階 ☎047-364-8783
毎週火・水・木曜(毎月第2木曜日は起業相談も可) 10:00~15:00
第1・3金曜 17:30~20:30 ※祝日・年末年始・月末日を除く

(10) 労働者の均衡処遇等の相談

千葉労働局 雇用環境・均等室

千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階 ☎043-221-2307

(11) 厚生年金保険の相談

松戸年金事務所

松戸市新松戸1-335-2 ☎047-345-5517

(12) 健康保険の給付・任意継続加入の相談

全国健康保険協会 千葉支部

千葉市中央区新町3-13 日本生命千葉駅前ビル2階 ☎043-382-8311
又はご加入の健康保険組合へ

(13) 労働問題に関する相談

千葉労働局 (柏総合労働相談コーナー柏労働基準監督署内)

柏市中央町3-2 柏トーセイビル3階 ☎04-7110-7971

千葉県労働相談センター(県庁本庁舎2階)

千葉市中央区市場町1-1 ☎043-223-2744

毎週月~金曜(祝日・年末年始を除く)

電話又は来所(要予約)による相談

9:00~20:00(17:00~電話相談のみ、最終受付時間は19:45)

● 弁護士による特別労働相談(原則、毎月第1・3金曜。要予約。予約受付は相談日の前々日まで)

● 働く人のメンタルヘルス特別労働相談(原則、毎月第4水曜。要予約)

松戸市労働相談(松戸市勤労会館内)

松戸市根本8-11 ☎047-365-9666

毎週月・木曜(ただし、第3木曜・年末年始は除く) 17:00~20:00

(14) 労働基準、労働条件確保のための監督指導、労災保険の手続き

柏労働基準監督署

柏市中央町3-2 柏トーセイビル3階 ☎

☎	{	04-7163-0246(労働条件)
		04-7163-0248(労災保険)

(15) 税金に関する相談

松戸税務署(個人課税部門担当)

松戸市小根本53-3 ☎047-363-1171

松戸市役所 市民税課(住民税)

松戸市根本387-5 ☎047-366-7322(直通)