



輝く未来は、
自分でつかむ!

MIYAZAKI

働

く

Working
Handbook

ハ

ン

ド

ブ

ッ

ク

“働く”って なんだろう？

The Reason I work is

- 働くって、生活の維持、つまり生活・経済的自立のため…？
- 働くって、自己能力の発揮、つまり自らが成長するため…？
- 働くって、社会への貢献、つまり社会に何かしら役に立つことをするため…？
- 働くって、健康のため…？
- 働くって、家族を養うため…？



その答えは自分で見つけるもの。決めるもの。
そしてずっと探し求めていくものでもあります。
人はそのときどきの状況や想いによって、
どんどん変化するものなのだから

実際に“働く”ことでみえてくるものが、きっとたくさんあるはずです。

はじめに

これから社会人になっていく、みなさん。
みなさんが出でゆく世界がもっと明るくなるように、
みなさんのためになる情報を詰め込んだ『働くハンドブック』をつくりました。

Part.1では、自分が育ってきた宮崎を誇りに思えるような、
ローカルをどんどん面白くしている
「注目の会社」や、「素敵に働く先輩たち」の姿を。

Part.2は、きっと自分の身を守ってくれる、働く上で知っておきたい
「法律」や「権利」、「義務」、「仕組み」などをご説明しています。

どうか社会人になる前に、そして社会人になってからも
この冊子を身近に置き、参考にしながら、
未来を切り拓いていかれることを願っています。

宮崎県商工観光労働部 雇用労働政策課

Index 目次

- P.02 “働く”ってなんだろう？
- P.04 はじめに／目次
- P.05 **Part.1 会社・仕事編**
宮崎だからできる働き方
——「地元で働く」が面白い
ローカルでキラリと光る会社・先輩
・(株)くしまアオイファーム
・KIGURUMI.BIZ(株)
・オーガニックレストランsizen
・(株)旭化成アビリティ
・uipan ういぱん
・LEVEL INDIGO
- P.12 ON・OFFを楽しむ働き方
- P.14 With my own style!
(先輩による座談会)
- P.18 宮崎県で働くってこういうこと
- P.20 マンガ「みやざき3匹クマちゃんが行く!」
- P.22 **Part.2 働くルール編**
- P.23 Mission 1
入社前に「働く条件」を
CHECKしよう!
- P.26 Mission 2
働く時間＝「労働時間」や
休憩・休日のルールは知っておこう!
- P.28 Mission 3
残業、休日出勤、有給休暇
——働く時間のオプションを学ぼう!
- P.32 Mission 4
お給料に関わる基礎知識を手に入れよう!
- P.36 Mission 5
ケガ・病気などあらゆる場面で
助けてくれる保険を味方にしよう!
- P.38 Mission 6
退職・解雇について知っておくこと
- P.39 Mission 7
職場トラブル、こんな時どうしたら?
- P.40 Mission 8
安心して働き続けるために学ぼう、予備知識!
- P.42 Mission 9
頼れる団体! 労働組合
- P.42 サポート機関の案内
- P.45 連絡先一覧



Working rules

Part.1

会社・仕事編

宮崎だからできる働き方
——「地元で働く」が面白い

ローカルでキラリと光る会社あり 働く人のために

に進化する2大会社

「地元で働く」が
おもしろい



さつまいもで世界一を目指す会社は、働きやすさすごかった!

どんな会社?
会社化した3年前の売り上げ4千万円が、今では4億2千万円。県南の串間市から、日本国内はもちろん、世界にさつまいもを輸出するくしまアオイファーム。なぜこの会社がすごいのか—その背景を探ります!

Company Profile
昭和25年創業 平成25年農業法人化
従業員数75名 (平成29年2月現在)



宮崎県の働き方はこの会社から変わっていく!

どんな会社?
あのキャラクターも、そのキャラクターもこの出身! 着ぐるみを作る会社として日本はもちろん海外でも活躍するKIGURUMI.BIZ。女性が働きたい会社として有名でもあります。制作スタッフは全員女性で、子育て中のお母さんも多数います。

Company Profile
平成2年創業 平成24年法人化
従業員数30名 (平成29年2月現在)



Wow! どんどん権限移譲!

意 見を言ってもらって、社員に好かれる会社でいたい」と話す池田社長。「社員のことは『信用』ではなく、『信頼』している」とさりと話し、事実、マネジ

メントタイムという分野で働くスタッフは皆、決定権のある仕事を任されています。そこに年齢や学歴は関係ありません。山下さんは26歳ながら総務・人事の責任者です。

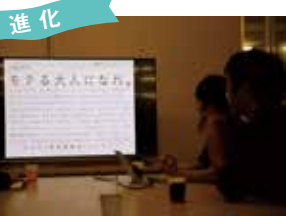
Great! 働き方は自己申告制

串 間市は圧倒的な人材不足。縁ある方が働きやすいように、また女性がライフステージに合わせて働き方を選び長く勤務できるように会社では取り組みを進めています」。平成28年には、年齢性別問わず従業員自身

が「マネジメント・レギュラー・フルタイム・パートタイム」の中から1つの働き方を選べる取り組みがスタートしました。「会社から命令されるのではなく、自らの意思で納得して働いてもらうことができる」と池田さん。



スタッフ 山下昌志さん
前 職では『使えない人間』だったのが、ここに来てからは自分でできることがあるんだと思え、頭を使うように。常によくするために進化している会社」と山下さん。「信頼してもらっているから頑張りがなくなる」。



会 社の行動指針は「モテる大人になれ」。生産者さんへの買い取り金額の設定や、海外での農場展開、串間に人を呼ぶためのプロジェクトなど、次々とカッコイイことが生まれるアオイファーム。農業=カッコイイ、農業=モテる、がここですらうります。

女性が輝く会社です



勘違い人間!?

経 営者である加納工場長は、平成27年度からスタートした宮崎県の「女性の活躍推進会議」の共同代表も務める人物。でも以前は「残業しているスタッフに、夜食のおにぎりを握って持っていくような、勘違いした経営者だった」と言います。「本当なら、どうしたら残業をしないですむかを考えなくてはいけないのに」。女性にキャリアを諦めて欲しくない、というのが加納さんの願いです。



Great! 火曜・金曜はNO残業デー

平 成24年の法人化のとき、全従業員と1対1で話し、会社を変えることを決意。まずは金曜を残業NGの日に決めました。金曜が成功すると、スタッフの方からの提案が

続き、徐々にこの会社ならではのルールが誕生しています。有休の消化率もとても良いです。「女性にキャリアを諦めてほしくない」と願う加納さんの想いが隅々まで行き届いています。

- 火曜・金曜はNO残業デー
- 原則土曜・日曜・祝日出勤なし
- 学校行事がある日は休んでOK
- 出勤時間も選べる
- 未就学児のお子さんが病気の時は年5日の育児介護有給あり(正社員)その他、たくさん!



スタッフ 櫻木マリヤさん

大 学在学中にKIGURUMI.BIZが紹介されているTVを見て感動。ここで働きたい!とUターン就職した櫻木さん。製作の担当です。「ものづくりが好きなのはきっと楽しい職場。子育てしながら働いている先輩が多くて、将来に不安がない」。

ローカルでキラリと光る会社あり 次世代を大切に作る会社



オーガニックレストランsizen

オーナー・黒木泰徳さん(左)
シェフ・一井さん(右)



「料理好き」超若手をシェフに大抜擢

どんな会社?

宮崎県立平和台公園にあるsizenは、オーガニック野菜中心のビュッフェレストラン。「平成17年、県がこの場所での事業プランを募集していたのを見て、地産地消のオーガニックレストランを考えて応募した」と黒木オーナーは話します。オープンから丸10年経った平成28年、25歳の一井さんをシェフに採用しました。

Company Profile

平成17年 オーガニックレストランsizen創業
従業員12名



Owner voice オーナーの声

大 卒業後、やりたいこともなくフラフラしていた。経験が絶対に必要とは思っていなかったから」と話す黒木オーナー。アルバイトから会計事務所勤務を経て、いきなり未経験の飲食店の開業に挑戦しました。

だから余計に、一井シェフのように「好き」なものを持っている人に惹かれるのでしょうか。何人も面接をしているとわかるのだそうです。「この人は料理が本当に「好き」なのかどうか。好きな人には、伸びしろがある」。

Entrepreneur 起業家として

黒木さんは、他にもう1店舗飲食店、さらに職業訓練校の共同運営をしています。「起業はおもしろい。やりたいことを自分でカタチにして、自分で責任をすべて持てる。それに宮崎は仕事の環境がすごくいいと、改めて思う」。

Chef voice シェフの声

一井シェフは、かつて県内レストランで前菜からデザートまでを担当。sizenの求人に応募、その「好き」っぷりがかわれ、シェフに採用されました。「ここに勤めて、野菜には匂があることを初めて実感。今までは問屋さんに頼めば、1年中どんな野菜でも手に入っていたから」。宮崎の豊かさを日々感じながら、シェフは料理をしています。



ローカルでキラリと光る会社あり 障がい者にやさしい会社



株式会社旭化成アビリティ

代表取締役社長・佐藤彰洋さん

障がい者が生きがいや成長を見出せるような職場に

どんな会社?

旭化成グループの特例子会社として、障がい者雇用を目的にできた会社です。まずは、雇用促進と職場環境に配慮した取り組みを実行。障がい者の皆さんが働きやすく仕事をするのが、「生きがい」や個の「成長」となるようなマネジメントを実践しています。

Company Profile

昭和60年 株式会社サン・アビリティとして設立 / 延岡営業所開設
平成5年 株式会社旭化成アビリティへ社名変更
平成6年 障がい者雇用優良事業所として労働大臣表彰受賞
平成9年 本社を延岡市へ移転
平成26年 次世代認定マーク「くるみん」認定
平成28年 「プラチナくるみん」認定



Wow! やりがいって?

障がい者を雇用する会社であると同時に、ビジネスとしてのサービスを円滑に行うために、「社員一人ひとりに応じた仕事と、お互いの障がいをはきちんと認めたいので、尊重しフォローし合えて働きやすい環境を作る」と

佐藤社長。仕事の需要と人材とのマッチングを見極めるのも、やりがいに繋がる一つのポイント。「社員の皆さんが“私を待っている仕事がある”“仲間がいる”と思えるのが本人の成長に繋がることもある」と言います。

「プラチナくるみん」認定

厚生 生労働省が、子育てサポート企業として認定する「くるみん認定」。それより高い水準の認定が「プラチナくるみん」。「旭

化成グループで既にくるみん認定を受けていますが、プラチナの方はグループより先にいただいたんですよ」と佐藤社長は胸を張ります。

Great! みんなでアイデア出し

働 きやすさについてのみんなのアイデアを聞く。その一例が農業です。土いじりは精神面のプラスになるのでは?と、いつか事業化することも考

えた上でスタート。また3時の休憩に合わせ社長や所長がアイス載せたワゴンを押し、社員と雑談を交わす夏限定の「ハッピータイム」も誕生しました。



スタッフ 橋口響暉さん(右) 村田千晴さん(左)

「ずっと座っているのが苦手なので、今の仕事(配送課)は自分に合っている。仕事は“どこでもいい”だと続かない。好きなことだから仕事としてやれると思う」と橋口さん。村田さんは「この仕事(情報サービス課)はパソコンが得意な私に向いている。社内にいろんな職種があるので自分のしたいことも見つけれられた」と言います。

ローカルでキラリと光る先輩たち「好き」をつき

つめて生まれた宮崎の仕事



uipan ういぱん
店主 佐藤ゆいさん



Personal Profile

昭和61年 高千穂町生まれ
20歳 大学前のパン屋さんでアルバイト
21歳 管理栄養士の資格を取る
22歳 福岡のパン屋さんで本格的に勉強スタート
28歳 高千穂町にUターン
29歳 「ういぱん」をスタート

「高千穂だからできるパンを作っています」

Love 私の「好き」は

県 内のパン好きには広く知られた人気店・ういぱん。店舗を持たずに、高千穂町の道の駅やイベントのみで販売しています。それもそのはず、ういぱんは、佐藤さんたったひとりで作るパンなのです。「パン屋にな

ることを決めたのは中学生時代。手作りのお菓子などを喜んでもらえるのが嬉しかった。それ以来プレることなく、その道を歩んできました。「みんなが就職活動をしている中、私はパンの食べ歩きをしていた」と笑います。



My home town 地元への思い

学 生時代を過ごす福岡に、高千穂の家族から届いた高千穂産のお米や野菜。「本当においしくて、だからかな、高千穂にいつか帰ってパン屋をしようと思っていた」と言います。「親がいくら口出ししても、パン屋になる夢が変わることがなかった。」とご両親も口を揃えます。

帰郷後、自宅の庭にあった倉庫を

リノベーションして工房に。夜が開ける前からひとり、パンを作り始めます。「パンに使う野菜や果物類は、歩いていける範囲で採れたものばかり。ここできかない、ここからできるパンを作りたい」。作り手と生産者の距離が近いからできるもの。それが佐藤さんのパン、ローカルに根付いて活動する魅力なのです。

working hand book
「働く」ハンドブック

Dream 夢

田 舎だからつまらないとは思わない。田舎だからおもしろい。「田舎からできることがたくさんある。田舎さんはいつか、焼きたてパンを出すカフェを出したいという夢を高千穂で叶えるため、今日もパンを焼き続けます。」



LEVEL INDIGO

デザイナー平原公喜さん



Personal Profile

昭和51年 都城市生まれ
専門学校卒業後、大阪で就職
22歳 兄に誘われて徳島や沖縄で藍染め修行
23歳 都城へ帰郷、藍の畑をスタート
25歳 兄とともに洋服のブランドLEVEL INDIGOを始める
26歳 アルバイトをしながらひたすら藍畑を育てる
30歳 洋服を作りたくて縫製も習い始める。兄とは別の道へ
35歳 畑、染め、デザイン、縫製、販売のすべてができるようになる

「宮崎には『ものづくり』がしやすい環境が揃っています」

Love 私の「好き」は

兄 にそそのかされて(笑)、徳島の藍染め職人さんを訪れたのが始まり。ももとは熱帯魚や水草の道に進みたいと思っていた平原さん。今や、藍染めに使う藍を畑で育て、純度の高い染液を作って、型紙を起こして自らが縫製した洋服を染めて、販売するところまで、つまり農家・染色家・パタンナー・デザイナー・販売員をひとりで担っています。1年で手がける服は2千着弱。徹夜の日もあるけれど、自分が作った服を喜んでくれるお客様が増えてきたことが原動力になっていきます。

Miyazaki 宮崎だから

平 原さんは「どこにいても情報の差もなく、販売方法も増えた今、ものづくりをするなら、宮崎の方が有利だと思う」と言います。知りたいと思った時に実践している人が近くにいたり、道具を貸してもらえたり、行政のサポートがあったり、その理由はたくさんあるそう。



Bravo! 天職

最 初はずっとアルバイトと並行し、食べられるようになったのはここ数年。「水草のランドスケープをデザインする会社に入りたかった」と笑う平原さん。でも天職は?と聞くと「今の仕事」との答え。「首突っ込んで、お金にとらわれずに突き進んだら、『天職』に出会えるんじゃないかな。」

working hand book
「働く」ハンドブック



ときに介護福祉士
ときにサーファー
衛藤沙希さん
介護事務所勤務

「宮崎だからこそ、
この働き方ができています」

Personal Profile

昭和62年福岡県生まれ
高校卒業後、地元の会社で事務職に就く
20歳、退社。職業訓練校で介護を学ぶ
21歳、地元の介護施設で働く。同時にサーフィンを始める
23歳、退社。リゾートアルバイトなどで国内を放浪
25歳、介護施設に入社。介護福祉士の資格取得
29歳、宮崎県へ移住



ON いろいろなタイミングが重なって介護を学ぶことになった衛藤さん。「実は元々、介護なんて一番したくない仕事だった」と言います。「仕事を始めてみたら体を動かすことが好きな自分にはとてもあっている仕事だった」。介護福祉士として、施設に通うお年寄りと体操やお話、入浴のお手伝いをするのが、メインの仕事です。夜勤もあり、人相手ゆえにいろいろあるけれど「仕事は楽しい。自分の時間がもてる働き方」ときっぱり。

ローカルでキラリと光る先輩たち **ON・OFF**

Introduce 私について

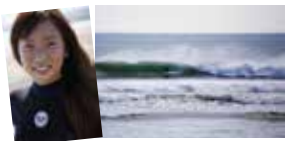
海と職場が近くて、1年中いい波があるところへ——。平成28年、衛藤さんは大好きなサーフィンのために宮崎県へ移住しました。「介護福祉士という仕事は、どこに行っても就職先のある仕事だから、不安はなかった」と話します。サーフィンありきの生活を送る衛藤さんですが、介護の仕事にも魅了されているようです。

Recommend! 介護の仕事

口には介護といっても、介護内容や働き方はさまざま。だから自分らしい仕事先を見つけやすく、さらに3年間介護施設で働けば、介護福祉士の受験資格がもらえるのも魅力です。「もちろん向き不向きはあるが、就職先に困ることが少ないので安定している。えそれに介護福祉士から看護師、ケアマネージャー、理学療法士と、ステップアップしていく先輩も多い」と衛藤さん。一番なりたくなかった職業が天職になった今、「若い人にこそ、介護の仕事をおすすめしたい」と話します。



OFF 福岡は夏にあまりいい波がなく、冬はかなり寒く、海まで遠かったけれど、今は朝サーフィンしてから仕事に行ったり、仕事帰りにサーフィンしたり。理想的な暮らし。大会に出場するなど、本格的にサーファー活動もしています。



を楽しむ働き方

Introduce 私について

農家のコセカレ「高千穂シュガー」。自らをそうネーミングして活動する、佐藤翔平さん。都会で就職するも疑問が尽きず、生まれ故郷である高千穂町にUターンしました。戻って改めて眺めたのは、生まれ育った家の前に広がる、世界農業遺産になった圧巻の景色。「高千穂の風景を残すために何かをしよう。そのためには農業を守り、ここに住む人を増やそう」と決意します。

Personal Profile

平成3年高千穂町生まれ
高校卒業後、大坂の専門学校へ
大坂、東京、京都で就職
20歳、高千穂へ帰郷し、ホテルでアルバイト
22歳、高千穂町役場へ入庁
25歳、仲間とNPO法人高千穂アカデミー設立



OFF 高千穂に住む仲間5人と平成28年に立ち上げたNPO法人「高千穂アカデミー」では、理事長を務めます。一番若手の佐藤さんがなぜ理事長に?と尋ねると、「たぶん言い出しっぺだからじゃないですか」と。同年に雑誌と食べ物がセットになった『高千穂郷食への通信』を発刊しています。

NPO 理事長



ときに高千穂町役場職員
ときにNPO法人高千穂アカデミー理事長
佐藤翔平さん
高千穂町役場勤務

「故郷のために
できることをします」

Wow! 寝ても覚めても

「N・OFFというよりも、24時間、高千穂のことを考えている」と佐藤さん。役場の先輩からも、今の活動を応援してもらっているそう。「熱中するものがあれば、なんでもいいと思う。自分の場合はそれが高千穂だった」。地域を楽しんで生きていく、それが佐藤さんの働き方。



ON 高千穂町役場に入庁3年目。農林振興課に所属し、農地や補助金などのサポートするのがメインの仕事です。「行政という立場だからこそできることをしています」。

公務員



With my own Style!

自分スタイルで働く!



久保田さん

平山さん

中園さん

県内異業種の4人に働くことについて、お話していただきました!

—仕事探しのきっかけは?

久保田 自分は地元(都城)に残りたいと思って。そうなると公務員かな〜と、単純な考えでいました。成人式のときに実行委員になって市役所の方と一緒に仕事をしたことで、「こうやって地元の人のために働いてくれている人がいるんだ!」って初めて身をもって感じたんです。そこから本気で地元の役に立てる公務員になろうと思いました。

中園 わたしは、短大を卒業するときに特にやりたい仕事もなく。事務員とかいいかな、と就職しました。ただ、その後はじめ

たフラダンスに夢中になってしまった。次の3月にあるフラの世界大会に出場できることになったんですが、仕事が休みにくいというもあって思い切って退職しました。これから、大会前の2月まで派遣社員として働く予定です。

平山 フラのために! いいですね!!

中園 まわりの人には「なんでフラのために仕事辞めるの?」って言われます(笑)。

平山 わたしは教員になりたかったんですけど採用試験に受からなくて。短大卒業してからはアルバイトをしていたんですが、姉が見

かねて自分の働く幼稚園に相談してくれたんです。その臨時職員を経て、いまは同じグループの障がいを持つ子どものための施設で正職員として働いています。

久保田 最初に目指されていた教師とは少し違いますが、子どもに関わるというのは同じですね。

平山 そうですね。最初に働いた幼稚園が障がいを持つ子どもも広く受け入れているところで。私自身、園の教育姿勢に自然に惹かれいった感じです。

坂本 自分は大学に行ってたんですけど、あまり面白くなくて。友達のとつで東京のシェアハウ

スにしばらくいて、そこでかなり刺激を受けて起業に至りました。

中園 どんな刺激が?

坂本 ものすごく頭のいい人たちがいる場所で。自分のレベルの低さや、宮崎と関東の差を痛烈に感じましたね。そこから自分を大きくしようと必死に勉強して。自分がやりたいこと、やりたくないことを徹底的に分析しました。

一同 えー。

坂本 で、会社員になるより起業しよう。そして自分でもよくわからないまま、アラタナ(宮崎市のITベンチャー企業)の知人のところへ行って「起業したいんですけど、どうすればいいですか」って相談しました。

一同 !!

坂本 しばらくインターンみたいな感じで置いてもらって。起業した今は学習塾と販売委託の仕事をしています。

(→働き方の種類って? P.17へ)

—ワークスタイルのメリットは?

With my own Style!

平山 臨時職員だった頃は時給制だったので、2月や祝日の多い月はお給料が少なくて困りましたね。今は正社員なのでそういうこともなく。賞与がもらえるのもありがたいです! ただ、以前は定時になったらすぐに帰ることができたんですが、今は責任のある仕事も増えていて、さっさと帰ることがむずかしい日もあります。

中園 派遣は飲食店のアルバイトとかよりは時給が高いんです。残業のありなしや働く期間も選べたり。土日祝日が休みのところも多いし、月給も会社員とくらべてそんなに劣らない場合もあります。

坂本 起業家の場合、全部ブラック、みたいな(笑)。ただ自分の場合、安定性は必要としていないですよ。時間あたりいくら稼げるか、どれだけ成長できたか、が大事ですね。

久保田 公務員といえばやっぱり安定性ですよ。福利厚生

も厚いですし。自分はふたり子どもがいるんですが、出産休暇をもらいました。デメリットとは言えないかもしれませんが、安定した年功序列の組織だからこそ、いかにモチベーションを維持するかが大事になってくるように思います。

—なぜ、宮崎?

久保田 なぜ都城に残ったかという、やっぱり地元が好きだから。もしかしたら、ずっと通勤族だったので落ち着いて暮らしたいっていう思いがあったのかもしれないです。

中園 私は3姉妹の末っ子だから、親に県外へ出してもらうことができませんでした。

平山 私も父親が九州内にいなさい、親元にいなさい、って。ただ親のそばにいと安心ですよ。甘えられるし(笑)。何か悩みごとがあっても、すぐに会える友達がいるのがいいところかな。

久保田 自分の周りには、“子

それぞれの働き方紹介

Regular employee



正社員

平山ゆうかさん
26歳

宮崎市出身。児童発達支援施設で正社員として勤務。

Civil servant



公務員

久保田康平さん
29歳

都城市出身。都城市役所勤務。

Temporary staff



派遣社員

中園優夏さん
26歳

宮崎市出身。期間限定の派遣社員として勤務中。

Entrepreneur



起業家

坂本はじめさん
26歳

宮崎市出身。市内2カ所で個別指導塾を経営。今回は声のみの出演。



育てるなら宮崎”って、Uターンする仲間が結構います。

中 菌 やっぱり暮らしやすいですよ。

坂本 そうか。皆さんは「家族」が大きいんですね。自分の場合、父親がいなくなっちゃって、稼がなきゃならなくなったっていうのも起業の理由です。家族っていいものだけど、重荷になったりもしますよね。自分の塾では大手学習塾とは全く違うスタイルで、プログラミングも教えようと企画してるんですが、目的は飢えない子どもたちを育てること。宮崎全体を引っ張るような人間を育てること、です。

久保田 心強い！ 宮崎は「いい子が育つランキング」で2位になってますよね。でも若者が地元に残らないワースト1位でもある。都城の若者も半数近くが市外に出て行くそうです。

(→いい子どもが育つ都道府県ランキングP.17へ)

坂本 そんな宮崎だからこそ、

勝てる土壌もあるはずなんです。東京のやり方とは違うBlue Oceanがある。ただ、自分みたいに起業ができるのも、安定した社会システムがあるからこそ。公務員の方や福祉とか教育にかかわる方がちゃんと仕事してくれているからこそ、好きなことに挑戦できるんです。

中 菌 みなさん、しっかり考えていますよね。わたしも仕事に対する向き合い方とか考えてみたくなりました。

久保田 好きを突き詰めるのもなかなかできないことですよ。たとえばですけど、中菌さんのようにフラを大事にしている人がいたら、フラをしっかり楽しめて、なおかつ生産性が高くお給料をしっかりともらえるような仕事がある、そんな地元を行政の側として作っていきたいと思います。

坂本 都城市出身者は改革者が多いですね。県内だと今、日南市のスピード感がかなりすごいですね。

久保田 確かに。ぼくの好きなアフリカの格言で、“Fast alone, far together” というのがあります。「早く行きたければ一人で行きなさい。でも、より遠くへ行きたければみんなで行きなさい」っていう。宮崎は速く行くのには向いてないかもしれないけど、人の優しさとかあったかさ、「いいが、いいが」の許容力は、遠くを目指すのに向いているんじゃないかなと思うんです。

坂本 許容力にまかせて、これからの宮崎は「悪い子ランキング」1位を目指すくらいがいいんじゃないですかね。

中 菌 「どうしてフラのために会社辞めちゃったの？」ってみんなに言われても、気にせずいきます(笑)。

坂本 そうそう。他人の評価は関係ない。

平山 自分を大事にしていきたいですよ。

(→宮崎で働くことの実情はP.18へ)

働き方にはどんな種類があるの？

働き方にはいろいろな種類があり、大きく分けると図のようになります。

「雇われて働く」働き方	正社員		フルタイムで期間を定めずに働く社員。
	非正規社員	パートタイマー・アルバイト	短時間労働者のこと。正社員と比べて、1週間の所定労働時間が短い。
		有期労働契約社員	契約期間に定めがある社員。期間は原則3年以内。
		派遣社員	派遣会社(派遣元)に雇用された上で、別の会社(派遣先)に派遣されて働く人。
「雇われて働く」以外の働き方			個人商店、芸能人、プロスポーツ選手、農家、漁師、内職などの個人事業主。会社社長、役員など。

それぞれの働き方(雇用形態)のメリットとデメリットが知りたい!

一般的なケースとしてのメリット・デメリットの例をあげます。*会社や条件によって変わります。

形態	メリット	デメリット
正社員	<ul style="list-style-type: none"> 収入が安定している 雇用が安定している 責任ある仕事ややりがいのある仕事を任される 将来設計に有利である 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働や休日労働、転勤などを求められることがある 責任の大きさをプレッシャーを感じることもある
パートタイマー・アルバイト	<ul style="list-style-type: none"> 自らの働きたい期間や時間に働けるので、自由な時間を持ちやすい 短期でさまざまな仕事を体験できる 	<ul style="list-style-type: none"> 正社員に比べ給与が低い ボーナスや退職金が出ないことが多い 単調な仕事が多い 雇用が不安定
有期労働契約社員	<ul style="list-style-type: none"> 期間の定めはあるが、待遇は正社員に近い会社もある 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用が不安定
派遣社員	<ul style="list-style-type: none"> 仕事内容や勤務地など自分の希望にあう条件で仕事を選べる 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用が不安定 ボーナスや退職金が出ないことが多い
自営業・会社社長など	<ul style="list-style-type: none"> 自分の考えで仕事を進められる やりがいがある 定年がない 	<ul style="list-style-type: none"> すべて自己責任 収入が不安定になる場合がある

フリーターって? ニートって?

「フリーター」とは、正社員以外の就労形態(アルバイトやパートタイマーなど)で生計を立てている人の呼び名。
 メリット:自分の好きな時間帯に働くことができる
 デメリット:一般的に、正社員に比べると賃金が安い/不安定な雇用/求人数自体が少ない/正社員に転職することが難しい可能性あり

「ニート」とは、「進学も就職もせず教育訓練も受けない」を意味する英語の頭文字(Not in Education, Employment or Training)からきたもの(NEET)。15~34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない「若年無業者」のこと。

いい子どもが育つ都道府県ランキングとは

国立総合研究所によるランキング。文部科学省「全国学力・学習状況調査」の小学6年生を対象とした調査から都道府県別に偏差値化したもの。宮崎県は、平成19・22年で1位をとっています。



データでわかる

宮崎県で働くって

こういうこと

県内で働くリアルを、データをもとに紹介！
県外とどうちがうのか、しっかりチェックしてみましょう。

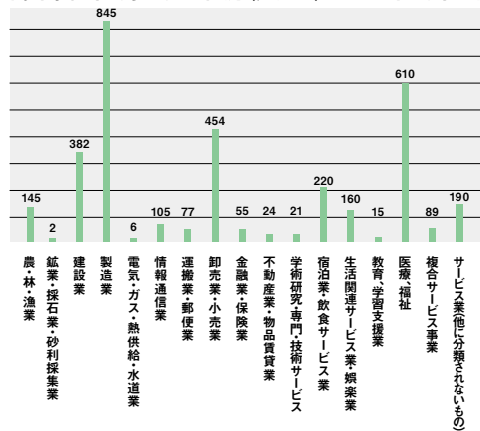


Q

就職先ってちゃんとあるの？

工場、医療福祉、販売の仕事を中心に求人はいくらもあります！

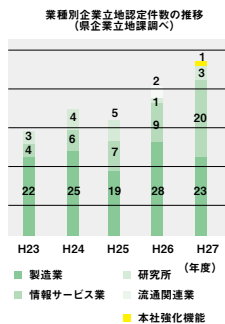
高等学校県内求人受取状況（産業別）平成28年9月末現在



宮崎県内の中学・高校新卒者へのハローワークの有効求人倍率は1.24倍(平成28年9月末)。これは100人の希望者に対して、124人分の就職先があるということ。特に、製造業、医療福祉、卸売・小売での募集が充実しています。ちなみに高校生が就きたい職業ベスト10のうちほとんどが、県内で学び就業も目指すことが可能です！

注目!! IT企業が増えています

宮崎県内に新しく事業所をもうける企業数が増えています。注目は情報サービス業。カスタマーセンターなど、サービス関連の部署を宮崎にしていることが多く、本社（東京など）への出張もあるようです。県外の刺激を受けた人にはおすすめ。



高校生が就きたい仕事ベスト10 (平成27年)

1	教師	8.6%
2	公務員	8.3%
3	看護師	7.3%
4	製造業(自動車・造船など)	6.5%
5	保育士・幼稚園教師・幼児保育関連	5.9%
6	建築士・建築関連	4.3%
7	薬剤師	3.3%
8	理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・リハビリ	3.3%
9	俳優・アイドル・ミュージシャン・声優・芸能関連	3.3%
10	美容師・理容師・ヘアメイクアーティスト・エステティシャン・美容関連	3.2%

リクナビ調べ

Q

働いたらどんな感じ？



仕事時間は長めで、給料は少なめです

男女の1日あたりの仕事時間

	宮崎	全国
男性	7時間1分	6時間56分
女性	5時間7分	4時間50分

総務省「社会生活基本調査」(平成23年)

有給休暇の取得率

	1人あたりの取得率
宮崎県	45.8%
全国	47.6%

厚生労働省「就労条件総合調査」(平成27年)
宮崎県「労働条件等実態調査」(平成27年)

決まって支給する現金給与額（産業計）

	宮崎	全国
一般労働者(男女計)	23万8千円	30万4千円

初任給(男女計)

高卒初任給	14万7千円	16万1千円
大卒初任給	17万8千円	20万2千円

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成27年)

宮崎県人は働き者。仕事時間が全国平均より数分から10数分長めで、休暇の取得率もやや低いようです。また、給料は全国平均より低いのが実情。でも、これからの状況をカバーするメリットが宮崎県にはあるんです！

職場が近い!

宮崎県の通勤時間は、日本一短い17.7分(総務省「平成25年住宅・土地統計調査」)。一方、関東の大都市圏では平均44.9分というデータが出ていますが、このほとんどを満員電車で過ごすことになります。通勤時間と幸福度は反比例するとい説もあるほどで、通勤ストレスが圧倒的に少ないのは、宮崎県で働く最大のメリットといってもいいかもしれません。



子育てしやすい!

子どもを預けて働きたくても保育園が満杯という嘆きが聞こえてくるこのごろ。宮崎県はその心配がかなり少なく、待機児童数ゼロ(平成27年4月現在)。しかも「いい子どもが育つ都道府県ランキング」(共立総合研究所)で1位を獲得するなど、子育てしやすい環境といえます。



充実した生活環境

海や山に囲まれた豊かな自然環境、ふんだなおいしい食べ物、日照時間など、宮崎で暮らすことのよさはたくさんあります。何よりもその環境の中で暮らす人々の優しさ、温かさが暮らしやすい環境を作り出しているといえるかもしれません。

晴れててあったかい!



日本のひなた宮崎県

平均気温/日照時間

3位

日本のひなた宮崎県のキャッチフレーズのとおり、宮崎県は平均気温全国3位、日照時間3位、快晴日数2位と、太陽の恵みが全国でもトップクラス。おかげで通勤や仕事での移動、作業効率の面でもストレスが少ない! 太陽の光を浴びて健康的に気持ちよく働ける明るい環境なのです。

物価が安い!

給料を補ってくれるのが物価の安さ。特に食料にかかる支出は全国平均よりかなり低く済みます。食べ物が安いだけでなく、新鮮なもの産地が身近にあるからこそ、うれしいところ。ご近所からいただいた野菜がたくさん! なんていうのも、宮崎ならではの魅力です。

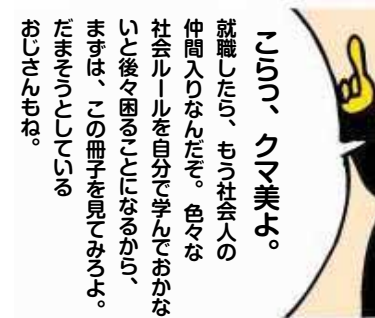
1世帯あたり1カ月平均の消費支出(単位:円)

	宮崎市	全国
消費支出	250,489	291,194
食料	60,742	69,926
住居	12,735	17,919
光熱・水道	18,386	23,799
家具・家事用品	10,143	10,633
被服及び履物	8,882	11,983
保険医療	12,746	12,838
交通・通信	40,342	41,912
教育	5,978	10,936

出典元:宮崎県「平成26年家計調査結果」(宮崎市の消費支出)より

宮崎で働く魅力、実はいろいろありそうです。あなたの働く環境でも、どんどん見つけていきましょう!





Working rules
Part 2
働くルール編

社会人になる前に、知っておきたいこと。
社会人になってからも、やっぱり知っておきたいこと。
きっとみなさんを助け、守ってくれるあれこれを
Part.2に閉じ込めました。

働く場所や働く時間、
働く理由は人それぞれだけど、
みなさんがよりよく働いていけるように、
いろいろなルールが
法律で定められています。

では具体的にどんな制度や法律があるか、
ご紹介していきましょう!

Kumataro

登場キャラ

Kumajiro



クマ二郎

のんびり屋だが、時に鋭いクマ二郎。そと、クマ美に思いを寄せている。

Kumami



クマ美

明るくて、ムードメーカー的存在。幼稚園の先生になるのが夢。

Kumataro



クマ太郎

しっかり者で、頼もしい。皆のリーダー。趣味は囲碁と読書。

Mission

1

入社前に「働く条件」をCHECKしよう!

働くルール編



労働契約と労働条件

? Q 就職先が決まったけれど、働く時間や休みってどうなっているのかな……。会社に聞いて教えてもらえるの? → A 会社は労働者を雇う際には、労働条件を明らかにしなければならないとされています。

What's 労働契約? 労働条件?

会社で働くということは、一定の条件のもとで、みなさんが「働きます」、会社が「雇います」という内容からなる「労働契約」を結ぶことから始まります。一定の条件とは、賃金や労働時間、休暇などのことで、これを「労働条件」といい、みなさんと会社が対等な立場で決めるものです。

? Q どうやって労働条件を確認したらいいの? → A 「労働条件通知書」をチェックしましょう!

What's 労働条件通知書?

労働条件は、正社員だけでなくパートタイマーやアルバイトなどすべての雇用形態の方に明らかにされなければなりません。労働契約は、口約束でも成立しますが、後日のトラブル(言った言わないの争い)を避けるため、できる限り書面で確認することとされています。なお、特に重要な事項については労働者への書面の交付が義務付けられており、その書面を一般的に「労働条件通知書」といいます。(労働契約法第4条・労働基準法第15条)

・労働条件通知書に必ず記載が必要な項目

- ①労働契約の期間 ②有期労働契約の場合における契約更新の基準 ③勤務場所 ④仕事の内容 ⑤始業・終業の時刻 ⑥残業の有無 ⑦休憩時間 ⑧休日・休暇 ⑨交替制勤務の場合の交替方法 ⑩賃金の決定・計算・支払いの方法、締め切りと支払いの時期 ⑪退職・解雇

労働条件通知書(サンプル)

職	事業場名称、所在地	年	月	日
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)			
始業・終業の時刻、 休憩時間	1 始業・終業の時刻 2 休憩時間(分)			
休日	定休日:毎週(曜日)、国民の祝日、その他()			
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合-(日) 2 その他の休暇 有給() 無休()			
賃金	1 基本賃金 イ 月給(円) ロ 日給(円) ハ 時間給(円) ニ その他(円) 2 諸手当 イ 手当(円) ロ 手当(円) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外 法定超(%) 所定超(%) ロ 休日 法定休日(%) 法定外休日(%) ハ 深夜(%)			
退職に関する事項	1 定年制(有(歳)、無) 2 解雇の事由及び手続			
就業場所 業務内容				

Q 働き始めたら現実には契約内容と全然違う! どうしたらいいの?

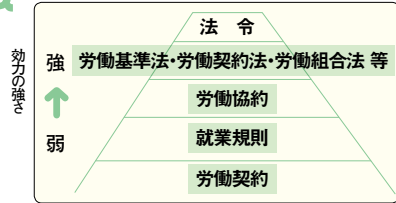


はじめが肝心!
一人で悩まない!

A そんなことが起きる前に。労働条件通知書をしっかりもらって確認しましょう。そして書面は保管を。それでもトラブルが起こったり、困ったりしてしまうことも。そんな時には、相談機関に相談しましょう。(詳しくはP.42へ)

労働基準法・労働契約法

Q 働くことに関するルール(法律・仕組み)が知りたい!



A 労働契約を締結するときに合意した労働条件が、その人の働くルールとなってきます。しかし、図で示すように労働契約の上にはいろいろな法令や規則があり、労働契約締結など労働条件を定める際には、それらの法令を守る必要があります。こうして、適正な労働契約が行われるような仕組みが整えられているのです。

What's労働基準法?

労働基準法は、労働条件の最低限の水準を定めるもので、労働する人が劣悪な労働条件の下で働くことがないように、労働者を保護することを目的とした法律です。会社も労働者も守らなくてはなりません。

労働条件を決める時に、会社という組織に対して、個人である労働者が弱い立場におかれ、不利な内容となる契約を迫られる場合があります。そうした事態に備え、国が法律で働く上での最低限の基準を定めているのです。この基準を下回る労働条件は無効となります。

What's労働契約法?

労働契約法は、平成20年にできた比較的新しい法律です。会社と労働者間で労働条件に関するトラブルが増えてきたことを受けて制定されました。労働契約の成立から終了までの「労働契約の基本ルール」が定められています。

What's労働協約?

労働協約は、労働条件などについて、会社と労働組合が団体交渉した結果双方が合意したものを書面にしたものです。会社及び労働組合という団体の意思の反映なので、会社が独自に定める就業規則は、労働協約に反してはなりません。

Column

「労働法」って法はない!?

“労働法”という名の法律はありません。しかし、労働に関する法律はたくさんあって、それらたくさんの法令を総称して「労働法」といっています。労働法(法令)には、「労働基準法」「労働契約法」「労働組合法」「育児介護休業法」「パート労働法」など、さまざまなものがあります。

就業規則

Q 会社オリジナルのルールってあるの?

A はい、「就業規則」というものがあります。

What's就業規則?

就業規則とは、パートタイマーやアルバイトも含めて、常時10人以上の労働者を雇っている事業場が作成する義務があり、労働時間や賃金などの労働条件や、職場の規律を定めたものをいいます。例えるなら、学校における校則のようなもの。でも、P.24でも紹介したように、法令や労働協約に反してはなりません。会社も労働者もこの就業規則を守ることによって、安心していきいきと仕事ができる職場になるのです。就業規則は、事業場の見やすい場所に掲示したり、備え付けるなどの方法によって、労働者がいつでも見られるようにしておかなければなりません。

Q 就業規則に「残業代は一切払わない」と書いてあれば、それは有効なの?

A 就業規則は労働基準法や労働協約に違反してはなりません。だから、「残業代は払わない」という労働契約の内容部分については無効となります。この場合、労働基準法の定める残業代を払わなければなりません。

難しく見えるけど、とても大事なことが書いてあるよ
要CHECKだね



Q 就業規則にはどんな内容が書いてあるの?

A 労働基準法第89条で記載する事項が決まっています。

【必ず記載を要する事項】

- * 始業・終業の時刻や休憩時間、休日、休暇、交替制労働の場合の就業時転換に関する事項
- * 賃金(退職手当や臨時の賃金を除く)の決定、計算、支払の方法、締切、支払時期、昇給に関する事項
- * 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

【定めをする(制度として行う)場合に記載を要する事項】

- * 退職手当に関する事項
- * 臨時の賃金(賞与)および最低賃金額に関する事項
- * 労働者に食費、作業用品その他を負担させる場合に関する事項
- * 安全衛生に関する事項
- * 職業訓練に関する事項
- * 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- * 表彰、制裁の種類、程度に関する事項
- * 事業場の労働者すべてに適用される定めに関する事項

働く時間＝「労働時間」や 休憩・休日のルールは知っておこう!



労働時間

? Q 労働時間って決まっているの? →

★ A 「労働時間」とは働く時間のこと。ちょっと難しく言うと、労働者が会社の指揮監督の下にある時間のことをいいます。実際に働く時間ももちろん、準備や後始末、手待ちの時間なども含まれます。



労働時間には上限が定められています。それが「法定労働時間」(労働基準法第32条)

**法定労働時間は、1日に8時間以内!
1週間に40時間以内!** (※ただし、休憩時間を除く)

*商業、保健衛生業、接客娯楽業などで常時10人未満の労働者を使用する事業場は、例外的に1週44時間が上限です。

*変形労働時間制、フレックスタイム制、みなし労働時間制と呼ばれる制度が導入されている場合は、1日あるいは1週あたりの上限が原則どおりではないことがあります。

会社がこの時間を超えて労働させる場合には、**「36協定」**というものを結び、「割増賃金」を支払う必要があります(詳しくはP.28へ)。



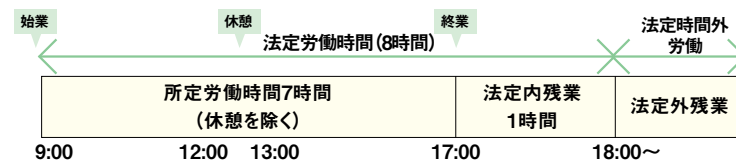
法定労働時間と所定労働時間の違い

? Q 7時間勤務の契約で8時間働きました。残業代をもらえる? →

★ A 労働契約上の時間を超えて働いた場合、法定労働時間内の残業については通常の労働時間の賃金が支払われます(就業規則などに定めがあれば、割り増した額が支払われます)。一方、法定労働時間を超える残業については、法律で割増賃金の支払いが義務づけられています。

- 「法定労働時間」とは、労働基準法で定められた労働時間のこと。
- 「所定労働時間」とは、労働契約や就業規則で定められた労働時間のこと。所定労働時間は法定労働時間よりも長い労働時間を定めることはできません。

例)朝9時始業・夕方5時終業・休憩1時間という契約の場合のイメージ図。



休憩時間

? Q 休憩は誰でももらえるの? →

★ A 一定時間以上働く労働者は、原則誰でももらえます。(労働基準法第34条)

休憩時間とは、心身の疲労を回復させるために原則として「労働時間の途中」に「一斉」に与えられるもので、「自由」に利用できます。

1日の労働時間が

- 6時間を超えるとき→休憩時間45分以上
- 8時間を超えるとき→休憩時間1時間以上

休日

? Q 仕事の休日はどう決まるの? →

★ A 労働者が労働する義務のない日のことを「休日」といいます。休日は、毎週少なくとも1日(または4週間を通じて4日以上)、労働者に与えられなければなりません。(労働基準法第35条)

休日=働く義務のない日なんだね!

“年休”というもあるらしい(詳しくはP.30)へ

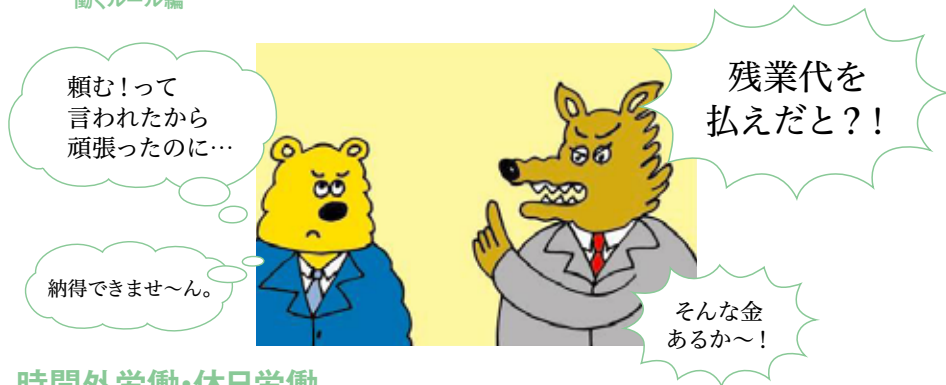


休日は必ずしも土曜日や日曜日である必要はなく、会社がその曜日を決めます。

Mission 3

残業、休日出勤、有給休暇。 働く時間のオプションを学ぼう!

働くルール編



時間外労働・休日労働

Q 労働時間には上限があるってことだけど、それ以上働らかされることはないの?

A 労働者は原則として、法定労働時間を超える労働(時間外労働=いわゆる残業)や、休日労働を命じられることはありません。しかし36協定が締結され、かつ就業規則や労働契約に定めをしていれば、会社は例外的に時間外や休日に労働させることが認められています。(労働基準法第36条)

サブロク What's 36協定?

会社が時間外や休日に労働を命じるためには、あらかじめ会社と労働者の代表者が書面による協定(労使協定)を結んで、労働基準監督署長に届けなければなりません。この労使協定は労働基準法第36条に規定されているので、このように呼ばれています。

割増賃金

Q 時間外労働や休日、深夜労働をしたときの賃金はどうなるのかな?

A 時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時までの労働)を命じられて働いた場合は、会社は割増賃金(通常の賃金よりも割り増した賃金)を支払わなければなりません。(労働基準法第37条)

割増賃金

労働	割増率
時間外労働(法定労働時間を超えた労働)	賃金の25%以上
休日労働(法定休日における労働)	賃金の35%以上
深夜労働(22:00~5:00までの労働)	賃金の25%以上
時間外労働が深夜に及んだ場合	賃金の50%以上
休日労働が深夜に及んだ場合	賃金の60%以上

*1か月60時間を超える時間外労働は、割増率50%以上(ただし中小企業は除きます)。

Q

割増賃金ってどう計算するの?

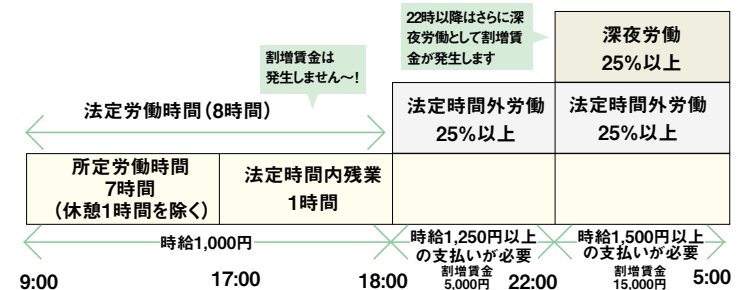


A

下の図で確認していきましょう。

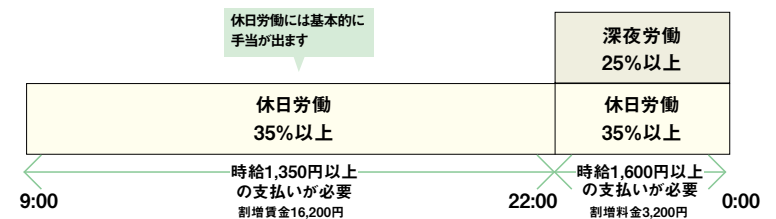
割増賃金の計算式=通常賃金の1時間分の賃金×割増率×時間数

Pattern 1 時間外労働 ~1日の所定労働時間が7時間、時給1,000円の場合~



● 上図の17:00~18:00の法定時間内残業については、就業規則や労働契約に定めがなければ、法律上は割増賃金が発生しません。ただしその場合でも、通常の労働時間の賃金を支払わなければなりません。

Pattern 2 休日労働 ~午前9時から午前0時(休憩1時間)まで労働させ、時給1,000円の場合~



★割増賃金の計算にあたって、残業時間の算出が重要になってきます。日々の残業時間は分単位で計算しなければならず、月の集計では30分未満は切り捨て、30分以上は1時間として計上することができます。

Q

よく聞く「サービス残業」って何のこと?



A

「賃金不払残業」のことで、通称「サービス残業」と呼ばれています。これは労働基準法に違反する、あってはならないものです。

What's サービス残業?

賃金不払残業(いわゆるサービス残業)とは、所定労働時間外に労働時間の一部または全部に対して、所定の賃金または割増賃金を支払うことなく労働を行わせることです。

★やるべき仕事や業務命令がないのに、居残りして残業代を請求するのはNGです!

休暇・年次有給休暇(年休)

? Q 「年休」って聞いたことあるけど、休みのこと? 「休日」(P.27)とどう違うの? → ★ A くまさんたちと考えてみましょう。

休日=働く義務のない日だったよね?

そう。一方、働く義務はあるけど申し出によって義務が免除される日を「休暇」と呼ぶの。休暇の中でも「年次有給休暇(年休)」というのがあるって、要件を満たせば誰でも取得する権利があるの!

“要件”というのは、「半年間ほとんど欠勤せずにきちんと会社に行って働く」こと。そうすれば少なくとも10日間の年休がもらえるんだ。

そうです。毎年一定期間の休暇が有給で保障される制度を「年次有給休暇(年休)制度」っていうんだって。(労働基準法第39条)

ん? 有給??
ということは、お給料がもらえるってこと?

そのとおり!

賃金をもらいながら、休みが取れる制度です。
では、ポイントを踏まえおさらいしていきましょう。

- ★ポイント1★ 6ヶ月間継続勤務し、全労働日(労働義務のある日)の8割以上出勤すれば10日発生。その後勤続年数の増加にともなって条件を満たせば付与日数が増えます。
- ★ポイント2★ 契約社員、パートタイム、アルバイトも所定労働日数に応じて取得できます。
- ★ポイント3★ 原則、自分の希望する時季に取ることができます。

年次有給休暇付与日数

〈一般の労働者〉
週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

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

〈パートタイム・アルバイト労働者など〉
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	1年間所定労働日数	継続年数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
4	169~216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3	121~168	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2	73~120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1	48~72	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

? Q 年休はどうすれば取れる? → ★ A 年休を取るには、みなさんが年休を取りたい日を特定して、事前に会社へ申し出る必要があります。

年休取得のポイント

- Point1 利用目的(なぜ休暇を取るのか)を会社に伝える必要はありません!
- Point2 年休をどのように使うかも自由です。
- Point3 年休日の最小単位は1日ですが、会社によっては、半日単位・時間単位での取得も可能です。
- Point4 年休の有効期限は2年間です。その年に取得しなかった年休は翌年に繰り越すことができます。

注意!

★会社には「年休時季変更権」があります

会社は原則として、労働者であるみなさんが希望する日に、きちんと年休を与えなければなりません。ただし、請求した時季の年休が、会社の事業の正常な運営を妨げる場合には、会社は他の時季に変更する権利があります。

例:社をあげての大きなイベントがある日/重要な責務がある締切日など

★年休の取得に伴う不利益取扱いはNO!

みなさんが年休を取得したことを理由に、会社は賃金の減額や不利益な取扱いをしていけないことになっています。

年休を取りづらくさせる取扱いはNG

Column

休暇いろいろ

休暇には、年次有給休暇(年休)以外にも、さまざまなものがあります。付与日数や休暇日の給与の有無など会社によって異なりますので就業規則で確認しましょう。

例

- 法定休暇(労働基準法などの法律で付与することが定められた休暇)
例えば、年休、産前産後休暇、生理休暇など
- 法定外休暇(就業規則などで会社が独自に定めた休暇)
例えば、病欠休暇、誕生日休暇、ボランティア休暇、慶弔休暇など

お休み
いっぱい♡

確認して
賢く休暇を
使おう!

4

お給料に関わる基礎知識を手に入れよう!

働くルール編



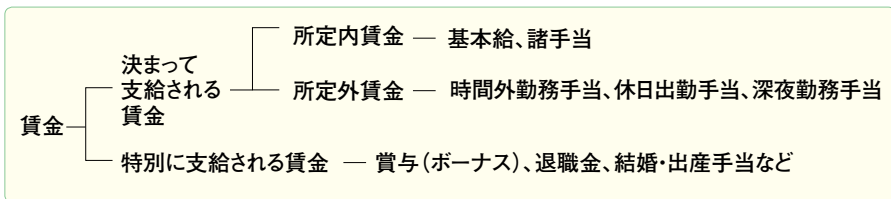
賃金? Q

「賃金」って何のこと?



A 労働の対価として、会社から働くみなさんへ支払われるすべてのものを「賃金」といいます。(労働基準法第11条)

賃金はこう成り立っている!



★賞与(ボーナス)・退職金などは、会社に法律上の支払義務はありませんが、会社で制度化されていれば支払いを受けます。

賃金の支払われ方にも決まりがあって、下の5つの原則が定められています。(労働基準法第24条)

賃金支払いの5原則

- 1.通貨払いの原則(現金で)
- 2.直接払いの原則(直接本人に)
- 3.全額払いの原則(全額残らず)
- 4.毎月払いの原則(毎月1回以上)
- 5.一定期日払いの原則(一定の期日を定めて)



★ただし、法令に別段の定めがある場合や、労使協定がある場合などには例外が認められます。
 (原則1の例外:労働者の同意があれば、本人名義の銀行口座への振込による支払いが認められます)
 (原則3の例外:税金や社会保険料などは、賃金からの差し引きが認められます)

給与明細

それでは、賃金の内訳が書いてある、「給与明細」を見てみましょう!

What's給与明細?

「給与明細」とは、会社が支払う賃金の内容を記載した書面のことです。

給与明細は一般的に「勤怠項目」「支給項目」「控除項目」の3つに分かれています。

①勤怠		②支給額		③控除額	
出勤日数	20	項目	金額	項目	金額
有給日数	0	基本給	130,000	健康保険料	6,730
欠勤日数	0	役職手当		厚生年金保険料	11,401
特別休暇	0	家族手当		雇用保険料	691
				所得税	1,440
		通勤手当	5,000	住民税	7,348
		時間外手当	3,048	法定控除計	27,610
時間外勤務時間	残業時間 3			その他の控除	
	休日出数			その他の控除計	0
	休出時間			控除額合計	27,610
	深夜残業			差引支給額	110,438
遅刻・早退	遅早回数	総支給額	138,048		
	遅早時間				

給与明細書(今月もお疲れ様でした)

★モデル明細書として掲載しています。明細書の様式や各手当の種類・名称などはそれぞれの会社で異なります。



Q ①の「勤怠」ってどういう意味?



A 勤怠とは、出勤日数や働いた時間、有給休暇の取得日数など、勤務実績に関する項目のことです。この勤怠をベースに支給額が計算されます。



Q ②の「支給額」って何なの?



A 支給額は、基本給をはじめとして、会社によってさまざまな諸手当が並んでいます。総支給額はすべての支給額の合計です。
 ★各種の手当の支給は、会社や契約内容、働き方によって異なります。

支給額の中には...

- 基本給.....給与の基本となる金額
- 役職手当.....部長や課長など、責任ある立場の役職の人につく手当
- 家族手当.....家族を養っている場合につく手当
- 通勤手当.....従業員が通勤するのに必要な費用を会社が負担するもの
- 時間外手当...会社によっては「残業手当」や「超過勤務手当」と呼ばれることも。会社が決めている労働時間を超えて働いた場合につく手当(増割賃金)



Q ③の「控除額」って
どんなもの？



A 控除額とは、総支給額から差し引かれる金額（いわゆる「天引き」）のことです。引かれたあとの額が、労働者が実際に受け取る金額（いわゆる「手取り額」）になります。

控除額は大きく「法廷控除」と「その他の控除」の2つに分かれます。

控除額の中身は…

- 法廷控除 ———— 税金や社会保険料など、法律で決められていて賃金から差し引くもの。
 - 税金 ———— 所得税や住民税
 - 社会保険料 — 健康保険料や厚生年金保険料など（詳しくはP.37参照）
- その他の控除 — 会社と労働者代表との間で結ばれた労使協定に基づき、労働者のために差し引くもの。差し引かれる項目は、会社によってさまざま、代表的なものに「労働組合費」「財形貯蓄」などがあります。

税金や社会保険料などは、本来は労働者自身で手続や支払いを行うべきもの。「控除」というシステムで、会社がみなさんの代わりに支払いを行っているのです。

給与明細の仕組みは分かりましたか？

②で見た総支給額から③の控除額を差し引いたものが、「差引支給額（手取り額）」となります。一生懸命働いて稼いだ賃金、大切に使いたいですね！

注意！

給与明細をもらったときは、残業代が出ているか、また税金や社会保険料が引かれているかをチェックしましょう！ わからないところは会社に確認を。また、給与明細書やタイムカード記録（出勤時間の記録表）などは、すぐに捨てずに万が一に備えて保管することをオススメします。



Column

賃金支払いの危機!?

こんな時でも、補償制度が整っています。

- 休業手当（労働基準法第26条）
使用者の責任（都合）により休業した場合は、その期間について平均賃金の60%以上の手当の支払いを受けられます。
- 未払賃金の立替払い（賃金の支払いの確保等に関する法律第7条）
会社が倒産して賃金が未払いになったときは、一定の要件の下で、国に未払分の8割を立替払いしてもらうことができます。

最低賃金制度

? Q 賃金が低すぎるような……
これって違法じゃないかな？



* A 最低賃金額よりも低い金額であれば、違法です。

What's 「最低賃金」?

国は、賃金額の最低限度を定めています。会社はその額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。最低賃金額より低い賃金を支払ったときは、会社が処罰の対象とされます。仮に最低賃金額より低い賃金を合意の上で決めていたとしても、それは無効になり、最低賃金額で定めをしたものとみなされます。

- 最低賃金は、パート、アルバイトなどを含むすべての労働者に適用されます。
- 最低賃金は、すべての労働者とその使用者（会社）に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者と使用者（会社）に適用される「特定（産業別）最低賃金」とに分かれます。両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。



? Q 宮崎県の
最低賃金って、
いくらなの？



* A 宮崎県最低賃金（平成28年10月1日から）
時間額 714円 です。

最低賃金は毎年見直され、改定されることがあります。
最新の宮崎県の最低賃金については、宮崎労働局のHPでご確認ください。

宮崎労働局 最低賃金



平成28年度地域別最低賃金をみると、
最も高いのは東京都の932円、
一方、最も低いのが宮崎県と沖縄県の714円です。
これって不公平？ いえいえ、そんな単純ではないのです。

最低賃金は、地域における
労働者の生計費・賃金・会社の
賃金支払い能力などを考慮して、
都道府県ごとに決定されます。

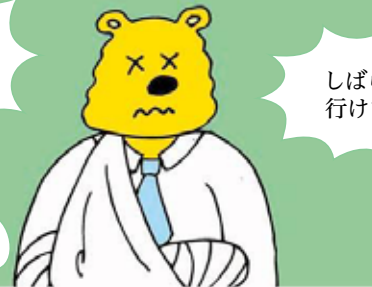
宮崎の場合は、
物価や地価が安く、都
会に比べても生活が
しやすい環境にあります。
だから単純に都会の方が
沢山稼げるってわけでも
ないんですね。



ケガ・病気などあらゆる場面で 助けてくれる保険を味方にしよう!

働くルール編

営業中に
転倒して
骨折……



しばらく会社へ
行けません

生活費は
どうなるの?

社会に出て働く中では予想外のことが起こるかもしれません。ケガや病気に、会社が倒産して失業なんてことも……。そうした事態に備えて“助け合い”の保険制度4種類があります。

労働者の保険制度

	種類	内容	保険料負担	窓口
労働保険	労災保険	仕事中の病気やケガなど (療養給付、休業給付など)	事業主のみ	労働基準監督署
	雇用保険	失業など(求職者給付、教育訓練給付など)	事業主と 労働者	公共職業安定所 (ハローワーク)
社会保険	健康保険	仕事以外の病気やケガなど (療養給付、傷病手当など)		全国健康保険協会 年金事務所 健康保険組合
	厚生年金保険	老後や障害が残ったときなど (老齢厚生年金など)		年金事務所

労災保険

What's 労災保険制度(労働者災害補償保険制度)?

「労災保険制度」とは、労働者が業務上及び通勤途中のことが原因で、ケガや病気になったり、障害が残ったり、亡くなってしまった場合に、本人や家族が必要な保険給付を受けることができる制度です。

原則として、1人でも労働者を雇用する事業所に適用され、パート・アルバイトを含むすべての労働者が保険対象者です。

保険料は全額事業主負担!
保険給付の請求は
原則本人が行うのよ!



★ 詳しくは労働基準監督署まで(P.45)

雇用保険

What's 「雇用保険制度」?

「雇用保険制度」とは、労働者が失業した場合など、再就職先が決まるまでの生活の安定を図るために必要な給付(手当)が受けられる制度です。他に育児・介護のための給付や、職業訓練を受ける際の給付などがあります。原則として、1人でも労働者を雇用する事務所には適用され、そこで働く労働者は原則、すべて被保険者となります。

★ 失業状態であっても、すぐに求職活動ができなかったり、再就職意欲が皆無であったりする場合は、給付が受けられない可能性があります。

★ 詳しくはハローワークまで(P.45)

健康保険

What's 「健康保険制度」?

「健康保険制度」とは、労働者やその家族が、仕事以外での病気やケガをしたときや、亡くなったとき、または出産したときなどに、必要な医療給付や手当金などの給付を受けられる制度です。病院に行く際に持っていく保険証は健康保険に加入することでもらえます。これにより病院の窓口で払う金額は原則として治療費の3割となります。

★ 詳しくは年金事務所または全国健康保険協会宮崎支部まで(P.45)

厚生年金保険

What's 「厚生年金保険制度」?

「厚生年金保険制度」とは、労働者が年をとって働けなくなったり、病気やケガで障がいが残ったり、あるいは亡くなった場合に、年金や手当金が支給される制度です。

★ 詳しくは年金事務所まで(P.45)

会社や自分がそれぞれの保険の対象者になっているかどうかは、会社の規模や労働者の働き方によって違うよ。給与明細の控除欄などを見て確認しておこうね。



Column

仕事が原因でなった「心の病」にも保険は適用されます

労災は肉体的なことだけに適用されるものではありません。仕事の量や質、職場の人間関係など仕事と生活にかかわる深い悩みが原因で、心のバランスを崩し精神障害を発病してしまうなど、心の病による労災が増えてきています。どうか一人で悩まずに、話せる人や相談機関に相談してみてください。

● 参考HP「こころの耳/働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト(厚生労働省)」…電話・メールによる相談も受け付けています。

6 退職・解雇について知っておくこと

働くルール編

50回目の辞表提出。
また破られるかも。



辞めたくって仕方ないのに
辞めさせてくれないよ!

会社を辞める、あるいは辞めさせられる時がくるかもしれません。そんな場合のルールもちゃんと定められています。トラブルの起きやすい状況なので、きちんと確認しておきましょう。

退職＝仕事を辞める

労働者からの申し入れによって労働契約を終了することを「退職」といいます。退職の仕方は2つに分けられます。

- ①労働者からの一方的な申し入れによって労働契約を終了すること＝「辞職」といいます。
(「辞めさせていただけます!」)
- ②労働者と会社(使用者)と合意して労働契約を解約すること＝「合意解約」といいます。
(「辞めます」「どうぞ」あるいは「辞めてくれませんか?」「いいでしょう、辞めましょう」)

退職の手続きは、一般的に就業規則に定められているのでよく確認し、決断にあたっては会社とよく話し合しましょう。

なお、契約期間によって、下のように法律上のルールが異なっています。

- 契約期間の定めがない労働契約においては、労働者はいつでも退職の申し入れをすることができ、申し入れ後2週間を経過すれば労働契約が終了します。
- 期間の定めがある労働契約においては、やむを得ない事由がない限り期間中は辞職できません。

解雇＝仕事を辞めさせられる

会社側からの一方的な労働契約の解約を「解雇」といいます。(「君はもう来なくてよい」「そんな…」「来るな!」)。解雇は、いつでも自由に行えるというのではなく、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、解雇権の濫用として無効となります。(労働契約法第16条) また、解雇は、労働者によって生活を大きく脅かす事態ですので、法律で厳しく制限されています。

★やむをえず解雇するときには…

会社は働いている人に対して、少なくとも30日前に解雇予告をするか、解雇予告手当金(30日分以上の平均賃金)を支払わなければなりません(労働基準法第20条)。突然解雇される労働者の最低限の生活を守るためです。

7 職場トラブル、こんな時どうしたら?

働くルール編

セクハラ、パワハラ、
マタハラ…



ブタババ ???

職場のトラブルが増えています!

厚生労働省が設けている全国の総合労働相談コーナーで受けた相談件数は平成27年度まで8年連続で、100万件を超えています。

★総合労働相談コーナーとは、厚生労働省が、都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など全国381か所(平成28年4月1日現在)に設けたもので、あらゆる労働問題に関する相談に応じています。

No.1	いじめ・嫌がらせ	66,566件
断トツ	No.2 解雇	37,787件
	No.3 自己都合退職	37,648件

なかでも、個々の労働者と会社との間におきたトラブルの相談(「民事上の個別労働相談」)で、多い内容トップ3がこちら→

職場のトラブルはどのように起こっているのか、No.1に多い「いじめ・嫌がらせ」の事例で見てください。

いじめ・嫌がらせ

先輩社員から、「のろい」「邪魔だ」「辞めろ」など侮辱的な発言を受ける日々……。上司に訴えても「口が悪いから」と言うだけ。止めてもらうには、どうしたらいいんだろう?

★A

まずは、信頼できる同僚や上司に相談しましょう。それができなければ、人事部や社内相談窓口相談を。事実関係の聴き取り等により、パワハラに相当する事実があると判断される場合には、会社によって必要な処置がとられます。一口に「パワハラ」と言っても、状況は千差万別。解決へのアプローチもさまざまありますので、そのときどきのよりよい解決方法を一緒に考えていきましょう。

What's パワハラ?

仕事をする上での上下関係や権利関係を不当に利用して、いじめや嫌がらせをする行為をいいます。もちろん、同僚や部下から上司への行為も含んでいます。

困った事がおきて、それを周囲にいる人に話せそうになければ、相談機関に相談してみようね(P.45)。解決のヒントがもらえるよ。

(★統計及び事例は、厚生労働省公表「厚生労働省公表「平成27年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「あかるい職場応援団/パワハラ対策についての総合情報サイト」(厚生労働省)より)



安心して働き続けるために 学ぼう、予備知識!

ママ、パパ、安心して
育児できまぢゅよ



就職すると一日の大半を、そして長い年月を職場で過ごすこと
になります。せっかくなら気持ちよく過ごしていきたいもの。みな
さんが仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を図りなが
ら、いきいきと働き続けられるような制度が整えられています。

例えばこんな法律があります。

育児・介護休業法

育児や家族の介護を行う労働者が、仕事と育児や介護とを両立しつつ働き続けることができるよう支援することを目的としています。

男女雇用機会均等法

労働者が性別により差別されることがなく、また女性労働者が妊娠中および出産後の健康の確保を図りながら、充実した職業生活を営めるよう、雇用環境整備などを推進することを目的としています。

労働安全衛生法

職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することを目的としています。

これらの法のもとに、
さまざまな制度や決まりがあります。

育児休業中や介護休業中に会社からお金をもらえなくても、雇用保険から育児休業給付、介護休業給付を受給できることがあるんだって。

※詳しくは、ハローワーク(P45)まで



■安心して出産・育児・介護ができるための制度

産前産後休業 (労働基準法第65条)

女性は出産予定日の6週間前から請求により「産前休業」が取得できます。また原則として出産の翌日から8週間は「産後休業」の取得が保障されています。

育児休業 (育児・介護休業法)

育児休業は男女ともに取得可能で、1歳に満たない子を養育する労働者が申し出ることにより、原則として子が1歳に達するまでの間、取得できます。(保育所に入れないなど特別な理由があれば、子が1歳6か月になるまで延長できます。)

介護休業 (育児・介護休業法)

労働者が要介護状態にある対象家族を介護するための休業で、対象家族1人につき通算93日まで3回を上限として分割取得できます。

僕もいつかは
イクメンに!



他にも、「短時間勤務制度」、「子の看護休暇」、「介護休暇」など、いろいろな制度があります。それらの制度を利用した労働者に対して、解雇や嫌がらせなどの不利益な取り扱いをすることも禁じられています。必要な時には会社に確認しながら、積極的に制度を活用し両立を叶えましょう!



■ 性別による差別は禁止!

- 募集・採用等における差別の禁止(男女雇用機会均等法第5・6条)
会社は、以下の状況において性別を理由とした差別的な取り扱いをしてはなりません。
(○募集採用 ○配置・昇進・降格 ○教育訓練 ○定年・解雇 ○契約更新など)
- 間接差別も禁止(男女雇用機会均等法第7条)
直接的な差別がなくとも例えば募集・採用にあたって、身長・体重・体力を要件とするなど、実質的に性別による差別となる恐れがあるケースも、合理的理由がない限りは禁止されます。

■ NO MORE パワハラ・セクハラ・マタハラ

- 不利益取扱いの禁止(男女雇用機会均等法・育児介護休業法)
会社は、妊娠・出産・育児休業の請求・取得などを理由として、労働者を解雇したり、退職を強要したり、また、降格や雇止めにするといった不利益取扱いをすることは禁じられています。
- ハラスメントの防止のための措置(男女雇用機会均等法・育児介護休業法)
ハラスメント対策として、セクハラ、マタハラは、例えば社内にはハラスメント相談窓口を設置するなど、会社には雇用管理上の必要な措置を講じることが義務付けられています。パワハラについては、法律による義務付けはありませんが、労働者の安全への配慮から同様の防止措置を講じることが望ましいと考えられます。

■ 働く人の健康を安全を守る制度

- 会社(使用者)の安全配慮義務(労働契約法第5条)
会社は、労働者がその生命や身体を心配することなく安全に働けるように、必要な配慮をしなければなりません。
- 健康診断(労働安全衛生法第66条)
会社は労働者に対し、年に1回の健康診断を実施し、その診断結果を本人に通知する義務があり、労働者は受診する義務があります。
- ストレスチェック制度(労働安全衛生法)
仕事上のストレスによりメンタルヘルスの不調を患う労働者も多くなっています。そこで会社は労働者に対して、ストレスチェックを行い、その結果に基づいて、必要に応じ就業上の措置を講じなければならなくなりました(労働者数50人未満の事業場は、当分の間は、努力義務)。

Column

ブラック企業って何?

厳密な定義はありませんが、一般的には、労働者を長期間労働させる企業や、パワハラなどで労働者を精神的に追い込む企業などが、マスコミなどで「ブラック企業」と呼ばれています。疑わしい環境がある場合には、相談機関に相談をしましょう! (→P45)

? Q 「労働組合」って何のこと?



* A

労働組合は労働者が団結して、賃金や労働時間などの労働条件の維持改善を図るためにつくる団体のことです。会社という組織に対して対等の立場に立って交渉していくには、労働者一人ひとりではあまりにも弱い存在です。そこで、労働者が集団となり、団結することで労働条件の改善を図ることができるようになります。



日本国憲法(日本の最高法規)でも以下の権利を保障しています!

日本国憲法第28条の労働三権

- ① 労働者が労働組合を結成する権利(団結権)
- ② 労働者が使用者(会社)と団体交渉する権利(団体交渉権)
- ③ 労働者が要求実現のために団体で行動する権利(団体行動権(争議権))

※この権利を具体的に保障するため、「労働組合法」がつけられています。

point

- ・労働組合は労働者が複数人集まれば誰でも自由に結成することができます。
- ・会社が団体交渉を正当な理由なく拒否することや、労働組合員であることを理由とする解雇などは不当労働行為として禁じられています。
- ・会社に労働組合がない場合でも、一人でも入れる労働組合が各地域にあります。

なるほど!

就職して、困ったことがあったら、組合に相談、加入してみるのも一つの方法だね!

サポート機関の案内

宮崎県 中小企業労働相談所

職場のトラブル、
一人で悩んでいませんか?

県では労働問題に関するさまざまな相談に応じ、問題の解決に向けたアドバイスを行うための相談所(中小企業労働相談所)を設けています。県内4箇所(宮崎、日南、都城、延岡)それぞれの連絡先はP.45をご参照ください。

相談は無料! お気軽にご相談を!



就職前も就職してからも続けてサポート

ヤングJOBサポートみやざき

宮崎県が設置する「働く」を応援するジョブカフェ。



●就職個別相談 ●役立つセミナーの開催 ●就職情報 ●職業適性検査 など

さまざまなサービスが無料で受けられます。就職活動中はもちろん、就職決定後のみなさんへのサポートもあるので、例えば入社後に戸惑ったり悩んだりしたら、気軽に立ち寄ってみてください。相談員が力になってくれます。

【支援内容】

- 専門相談員の一人一担当制による就職相談
- 各種セミナーの開催
- 就職・職業訓練情報発信 など

<http://job-miyazaki.com>

ヤングJOBサポートみやざき

0985 (23) 7260

宮崎市錦町1-10
宮崎グリーンズフィア壱番館KITEN3階

開館日:月曜～土曜

時間:9:00～18:00

休館日:日曜・祝日・年末年始

延岡サテライト

0982 (35) 2116

延岡市愛宕町2-15
延岡総合庁舎内

開館日:月曜～金曜

時間:9:00～17:00

休館日:土曜・日曜・祝日・年末年始

これから就職活動をスタートする僕たちに!

仕事を始めてから疑問に思ったことがあった時に!

もちろん! どちらも相談できるよ。宮崎は土曜日もやっているのだから便利だね。

宮崎県労働委員会

働くあんしんサポートダイヤル

0985-26-7538

(相談受付8:30～17:15/
月曜日～金曜日(祝日、年末年始を除く))

宮崎県労働委員会は、労使(働く人と会社)間でのトラブルの解決をサポートする県の機関です。職場でのちょっとした悩みや相談があれば、気軽に相談してみてください。

- 労働に関することなら何でも、相談を受けつけています。
- 費用は無料で、秘密は厳守します。匿名でもOKです。
- 専用ダイヤルにお気軽にお電話ください。

いろいろな相談窓口について

① 宮崎県 (中小企業労働相談所)	労働相談への対応
② 宮崎県労働委員会	労働組合と使用者(会社)との間の争議の調整、使用者の不当労働行為があったときの審査や救済命令、労働者と会社との間の個別のトラブル(解雇、退職強要、ハラスメントなど)の解決の支援
③ 宮崎労働局 (総合労働相談コーナー)	労働問題に関するあらゆる分野の相談受け付け (労働条件、解雇、いじめ、嫌がらせなど)
④ 労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての監督、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可などの事務(安全の確保など)
⑤ 宮崎労働局 (雇用環境・均等室)	性別による差別、セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益な取扱い、妊産婦の健康管理、育児休業・介護休業の取得等、パートタイム労働者の均等・均衡待遇や正社員転換推進、労働契約法などについての相談の受け付け
⑥ ハローワーク (公共職業安定所)	職業相談、職業紹介・指導、職業能力開発促進センターへの入校支援、雇用保険の給付(仕事探し、失業給付、職業訓練など)
⑦ 日本年金機構 (年金事務所)	厚生年金保険に関する相談の受け付け



★この表は、厚生労働省「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」中の「働く人のための相談窓口」を基に作成したものです。



連絡先一覧



【労働問題全般について】

- ① 宮崎中小企業労働相談所
(県庁雇用労働政策課内)
宮崎市橋通東2-10-1県庁8号館3階
0985(26)7106

日南中小企業労働相談所
(日南総務商工センター内)
日南市戸高1-12-1
宮崎県日南県税・総務事務所内
0987(22)2714

都城中小企業労働相談所
(都城総務商工センター内)
都城市北原町24-21
宮崎県都城県税・総務事務所内
0986(23)4518

延岡中小企業労働相談所
(延岡総務商工センター内)
延岡市愛宕町2-15
宮崎県延岡県税・総務事務所内
0982(33)2862
- ② 宮崎県労働委員会
宮崎市橋通東1-9-10
県庁3号館6階
働くあんしんサポートダイヤル
0985-26-7538
ふりむいて!なんでもいつでもみんなにやさしい
- ③ 宮崎労働局総合労働相談コーナー
宮崎市橋通東3-1-22
0985(38)8821

宮崎総合労働相談コーナー
宮崎市丸島町1-15
0985(29)6000

延岡総合労働相談コーナー
延岡市大貫町1-2885-1
0982(34)3331

都城総合労働相談コーナー
都城市上町2-11
都城合同庁舎6階
0986(23)0192

日南総合労働相談コーナー
日南市戸高1-3-17
0987(23)5277

【労働条件(賃金・休日・休暇)・安全衛生・労災保険について】

- ④ 宮崎労働基準監督署
宮崎市丸島町1-15
0985(29)6000

延岡労働基準監督署
延岡市大貫町1-2885-1
0982(34)3331

都城労働基準監督署
都城市上町2-11
都城合同庁舎6階
0986(23)0192

日南労働基準監督署
日南市戸高1-3-17
0987(23)5277

【男女雇用機会均等、育児・介護休業、セクハラ、パートタイム、次世代法について】

- ⑤ 宮崎労働局雇用環境・均等室
宮崎市橋通東3-1-22
0985(38)8821

【雇用保険(失業給付等)について】

- ⑥ 宮崎公共職業安定所
(ハローワーク宮崎)
宮崎市柳丸町131
0985(23)2245

延岡公共職業安定所
(ハローワーク延岡)
延岡市愛宕町2-2300
0982(32)5435

日向公共職業安定所
(ハローワーク日向)
日向市北町2-11
0982(52)4131

都城公共職業安定所
(ハローワーク都城)
都城市上町2-11
都城合同庁舎1階
0986(22)1745

日南公共職業安定所
(ハローワーク日南)
日南市吾田西1-7-23
0987(23)8609

高鍋公共職業安定所
(ハローワーク高鍋)
児湯郡高鍋町大字上江字高月8340
0983(23)0848

小林公共職業安定所
(ハローワーク小林)
小林市大字細野367-5
0984(23)2171

【健康保険(被保険者適用関係、保険料関係)・厚生年金保険について】

- ⑦ 宮崎年金事務所
宮崎市天満2-4-23
0985(52)2111

延岡年金事務所
延岡市大貫町1-2978-2
0982(21)5424

都城年金事務所
都城市一万城町71-1
0986(23)2571

高鍋年金事務所
児湯郡高鍋町大字蚊口浦5105-1
0983(23)5111

【健康保険(給付関係、任意継続など)について】

全国健康保険協会(協会けんぽ)
宮崎支部
宮崎市橋通東1-7-4
第一宮銀ビル5階
0985(35)5364

宮崎県 商工観光労働部雇用労働政策課

〒880-8501 宮崎県宮崎市橘通東2丁目10番1号

TEL:0985-26-7106 FAX:0985-32-3887

e-mail:koyorodoseisaku@pref.miyazaki.lg.jp

平成29年2月発行／雇用労働政策課 監修