

[発行・お問い合わせ]

福岡市経済観光文化局経営支援課

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2丁目9番28号

福岡商工会議所ビル2F

TEL 092-441-1232

FAX 092-441-3211

Eメール keieishien.EPB@city.fukuoka.lg.jp

2026年1月 第1版発行

働くあなたのガイドブック

検索



働く あなたの ガイドブック

安心して働くために知っておきたいこと。

福岡市

目次

この小冊子は、労働に関する法律や制度を知っていただき、
安心して働き、豊かでゆとりある
生活を送っていただくために作成しました。
法律の改正等により、内容が変わることがありますので、
詳しくは、お気軽に各相談窓口までお尋ねください。
このガイドブックは、福岡市内すべての高等学校や専門学校、
大学・短期大学のほか、福岡市役所1階の情報プラザや
区役所などでも配布しています。



「ふくおか『働き方改革』推進企業」の取り組みを紹介しています！



福岡市は、働き方改革に取り組む企業を、「ふくおか『働き方改革』推進企業」として認定しています。

このガイドブックの2ページから、認定企業22社の取り組みを紹介していますので、
ご参照ください。(五十音順) 詳しくは [ふくおか働き方改革](#) [検索](#)

[ふくおか「働き方改革」推進企業の紹介ページの見方]

ふくおか「働き方改革」推進企業の取り組み

FUKUOKA NEXT

ロゴ (株)福岡市しごと情報

企業名

子育てや介護との両立のため、柔軟な勤務制度
や社員間で仕事をフォローする体制を整えて
います。

取り組み内容

QR

企業のHP

はじめに 職場改善 労使で共に取り組みましょう! 2

I 働く前に

- 1 労働法のあらまし 4
- 2 労働契約 6
- 3 就業規則・労働協約 8
- コラム パートもバイトも「労働者」 9

II 働くとき・雇うときのルール

- 4 賃金 10
- 5 労働時間 12
- 6 休憩・休日・休暇 14
- 7 時間外労働・休日労働・深夜労働 17
- コラム 働き方はどう変わる? 働き方改革関連法のポイント PART1 19

III 仕事を辞めるとき・辞めさせられるとき

- 8 退職・定年 22
- 9 解雇 24

IV 保険・年金の制度

- 10 労災保険 26
- 11 雇用保険 27
- 12 健康保険・介護保険 28
- 13 厚生年金保険 29

V すべての人が活躍するために

- 14 性別にかかわらず活躍するために 30
- 15 職場のハラスメント対策 32
- コラム これってブラックバイト? ~学生アルバイトのQ&A~ 33
- 16 母性健康管理と女性の就業制限 34
- 17 障がい者雇用 36

VI ワーク・ライフ・バランスの充実

- 18 育児・介護との両立 38

VII 多様な働き方

- 19 労働者派遣 42
- 20 パートタイム・有期雇用労働 44
- コラム 働き方はどう変わる? 働き方改革関連法のポイント PART2 45
- 21 多様な正社員 47
- 22 フリーランス 47

関係機関

- 関係機関一覧 48
- 関係機関地図 51

1 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底

POINT ① 時間外労働・休日労働時間の削減

時間外労働・休日労働の削減に努めましょう。

時間外・休日労働協定の締結にあたっては、その内容が限度基準に適合したものとする必要があります。(詳細はP.17、18参照)

月45時間を超える時間外労働が可能な時間外・休日労働協定であっても、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。

POINT ② 年次有給休暇の取得促進

事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

POINT ③ 労働者の健康管理に係る措置の徹底

健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。

長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対しては、医師による面接指導等を実施するとともに、労働者の健康障害を予防するための対策を立て、実行しましょう。



2 賃金不払残業の解消

POINT ① 労働時間を適正に把握しましょう。*

※労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン (2017年1月20日付 基発0120第3号) 参照

POINT ② 職場風土を改革しましょう。

経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
企業内又は労働組合内での教育 など

POINT ③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。

社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルを作成する など

POINT ④ 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、チェック体制を整備しましょう。

労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより、ダブルチェックを行う など

[厚生労働省「労働条件相談ほっとライン」から抜粋]

労働条件でお悩みの方へ 平日夜間、土日・祝日に無料で電話相談を受け付けています。

〈厚生労働省委託事業〉労働条件相談ほっとライン TEL 0120-811-610

■相談時間／月～金曜日：午後5時～午後10時 土・日曜日・祝日：午前9時～午後9時(12月29日～1月3日は除く)
外国語(13言語)の相談に対応しています。

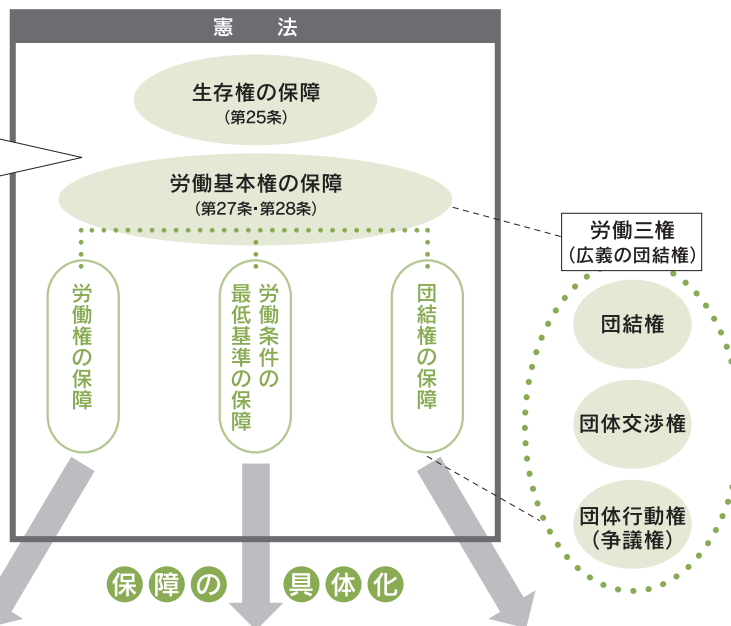


1 労働法のあらまし

憲法

第27条
すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。
①賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
②児童は、これを酷使してはならない。

第28条
勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。



保障の具体化

労働法

雇用保障法

- 高齢者雇用安定法
- 雇用保険法
- 障害者雇用促進法
- 職業安定法
- 職業能力開発促進法
- 労働施策総合推進法 など

労働保護法 (個別的労働関係)

- **労働基準法**
- 育児・介護休業法
- 家内労働法
- 最低賃金法
- 男女雇用機会均等法
- パートタイム・有期雇用労働法
- 労働安全衛生法
- 労働契約法
- 労災保険法
- 労働者派遣法 など

労使関係法 (集团的労働関係)

- **労働関係調整法**
- **労働組合法** など

※ **労働基準法** は、「労働三法」と言われ、労働法の中心的な法律です。

労働法とは

労働法とは、労働者（雇われて働いている人）に適用されるすべての法律の総称で、憲法による労働基本権の保障を具体化するため、いろいろな法律が定められています。

法律名の略語表 (五十音順)

育児・介護休業法 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	高齢者雇用安定法 高齢者等の雇用の安定等に関する法律
個別労働関係紛争解決促進法 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律	障害者雇用促進法 障害者の雇用の促進等に関する法律
男女雇用機会均等法 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	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
労災保険法 労働者災害補償保険法	労働者派遣法 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
	労働施策総合推進法 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律



2 労働契約

労働契約とは

「このような条件で雇います、雇われます」という約束を、使用者と労働者が結ぶことを労働契約といいます。労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分が無効となります。無効となった部分は、同法の定める基準となります。

労働条件の明示

使用者は、労働契約を結ぶとき、労働条件を明示する義務があります。

[書面の交付で明示しなければいけないもの]

※労働者が希望した場合には、電子メール等の送信による明示も可能。

- 労働契約の期間
 - 仕事をする場所、仕事の内容、業務の変更の範囲(※)
 - 始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇など
 - 賃金(諸手当を含む)の決定、計算及び支払の方法
 - 締切日及び支払日に関すること
 - 退職に関すること(解雇の事由を含む)
 - 契約を更新する可能性の有無(有期労働契約の場合)
 - 更新上限の有無と内容(有期労働契約の場合)(※)
 - 契約を更新する場合の判断基準(有期労働契約の場合)
 - 無期転換申込機会(有期労働契約の場合)(※)
 - 無期転換後の労働条件(有期労働契約の場合)(※)
- (※2024年4月1日から適用されます。)

[決まりがあれば明示しなければいけないもの](口頭の明示でもよい事項)

- 昇給に関すること
- 安全・衛生に関すること
- 退職手当(退職金)に関すること
- 職業訓練に関すること
- 賞与(ボーナス)などに関すること
- 災害補償、業務外の傷病扶助に関すること
- 労働者に負担させる食費、作業用品などに関すること
- 表彰、制裁に関すること
- 休職に関すること



明示された労働条件が実際と違う時は？

もちろん、約束を実行するよう要求することができます。また、労働契約を解除して辞めることもできます。

労働契約期間

労働契約の期間は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(特定の業務に就く者を雇入れる場合や、満60歳以上の者を雇入れる場合は5年)を超えてはなりません。

有期労働契約の無期転換ルール

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。通算5年間のカウントは、2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。対象となる労働者は、原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で5年を超える全ての方で、契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

無期転換ルールの特例

通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、有期雇用特別措置法により、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)については、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

労働条件に関するお問い合わせ・ご相談

P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149
P.52 MAP D-1	福岡労働局雇用環境・均等部指導課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4894
P.52 MAP D-1	福岡労働局総合労働相談コーナー 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F 指導課内	TEL 411-4764
P.54 MAP H-1	福岡中央総合労働相談コーナー 中央区長浜2-1-1 福岡中央労働基準監督署内	TEL 761-5600
P.51 MAP A-1	福岡東総合労働相談コーナー 東区香椎浜1-3-26 福岡東労働基準監督署内	TEL 687-5342



3 就業規則・労働協約

就業規則とは

就業規則とは、事業場において、労働者が就業上守らなければならない規則や労働条件などについて、具体的に定めた職場の規則です。

使用者の義務

- 同一事業場において、常時10人以上の労働者（パートタイム労働者などを含む）を雇用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。
- 就業規則の作成・変更をする場合には、労働者（労働組合または過半数の代表者）の意見を聴く必要があります。
- 使用者は就業規則を事業所の見やすい場所へ掲示するなどして、労働者に周知しなければなりません。



Q&A 使用者は、就業規則を労働者にとって不利な内容に勝手に変更することができるんですか？

労働組合や労働者の代表が反対しているにもかかわらず不利な内容に変更することは、合理的な理由がない限り原則として認められません。

労働協約とは

労働協約とは、労働組合と事業主が、労働条件などについて書面で協定したものをいいます。労働協約で定められた労働条件が就業規則や労働契約を上回る場合は、労働協約が優先されます。

[法令などの効力関係]

実際に働き始めると、労働関係法令のほかに、労働協約、就業規則、労働契約などさまざまなものがあり、それらの内容がくいちがっていると、どの規定に効力があるのか混乱が生じます。

そのため、優先順位が次のように定められています。

例えば、労働基準法に反する就業規則や労働契約は無効
労働協約に反する就業規則は無効
就業規則に反する労働契約は無効
となり、その部分は、上位の労働条件が適用されます。



コラム

パートもバイトも「労働者」

労働法の保護を受ける「労働者」には、雇われて働いているすべての人が含まれます。

正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトも「労働者」として労働法の適用を受けます。

だからパートタイム労働者やアルバイトでも…

- **会社は労働条件を労働者にはっきり示さなくてはなりません。**（P.6～、P.44～）
労働者は会社に自分できちんと確認しましょう。
労働契約で明示された賃金や労働条件が事実と異なるときは、労働者は、即時にその労働契約を解除できます。
- **一定の条件を満たせば有給休暇が付与されます。**（P.14～）
パートタイム労働者・アルバイトも以下の条件を満たせば、勤務日数に応じて有給休暇が付与されます。
 - ・6か月以上継続して勤務していること
 - ・勤務すべき日の8割以上出勤していること
 また、有給休暇は利用目的を問われることなく取得できます。



4 賃 金

賃金とは

賃金とは、給料はもとより、各種の手当、賞与、退職金など、名称のいかんを問わず、労働契約の継続中に労働の対価として、使用者が支払うすべてのものをいいます。

[賃金支払いの5原則]

原 則	例 外
1.通貨払い 現金で支払わなければならない	賃金の支払いは、現金払いが原則ですが、労働者の同意があれば、賃金の口座振込み、退職金の銀行振出自己宛小切手などによる支払いが認められます。また、労使協定を締結し、個々の労働者が同意した場合には、賃金のデジタル払いも可能となりました。
2.直接払い 本人に直接支払わなければならない	本人が病気などで受け取れない場合には、配偶者などの「使者」に支払うことが認められます。
3.全額払い 全額を支払わなければならない	税金や社会保険料などや、労使協定により定められた福利厚生費、社内貯金などは控除できます。
4.毎月1回以上支払い 毎月1回以上支払わなければならない	臨時に支払われる賃金や賞与その他これに準ずるもので法令に定めるものは除かれます。
5.一定期日支払い 「給料日」は特定しなければならない	賃金の支払日が休日の場合、就業規則などによって、その前後の日いずれかを支払日とすることができます。

最低賃金

最低賃金法によって、使用者が支払わなければならない賃金の最低額が定められています。最低賃金には、すべての労働者に適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者に適用される「特定(産業別)最低賃金」があり、毎年、都道府県ごとに決められています。両方の最低賃金が同時に適用される場合は、高い方の最低賃金が適用されます。

ふくおか「働き方改革」推進企業の取り組み

株式会社国本工業

働き方改革やワークライフバランスをさらに推進し、働く人が誇りを持ち、長く安心して活躍できる建設会社を目指します。

退職金・賞与

退職金や賞与は、法律上強制されていないので、必ず支給されるものではありませんが、就業規則(退職金規程)や労働契約書などで支給が義務づけられている場合は、賃金であるといえます。

割増賃金

使用者は、以下の場合、法律上割増賃金の支払いが義務づけられています。

- ①時間外労働…法定労働時間を超える時間外労働には、25%以上(限度時間を超えた場合は25%を超える率とするよう努めること。
※1か月に60時間を超えた場合は50%以上の割増賃金
- ②休 日 労 働…法定休日に労働した場合には、35%以上の割増賃金
- ③深 夜 労 働…午後10時から午前5時までの時間帯の労働は、25%以上の割増賃金

休業手当

使用者の責任(天災などの不可抗力を除き、使用者側に起因する経営、管理上の障害などを含む)で労働者を休業させた場合には、使用者は、平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければなりません。

未払賃金の立替払制度

会社が倒産して一定の期間内に退職した労働者に対して、賃金や退職金の未払いがあった場合、その一部を独立行政法人労働者健康安全機構が事業主に代わって立替払してくれる制度です。要件等、詳しくは厚生労働省ホームページ等をご確認ください。

未払賃金立替払制度 検 索

賃金の未払い・未払賃金立替払制度等に関するお問い合わせ・ご相談

P.54 MAP H-1	福岡中央労働基準監督署 中央区長浜2-1-1	TEL 761-5607
P.51 MAP A-1	福岡東労働基準監督署 東区香椎浜1-3-26	TEL 661-3770

 コウフ・フィールド株式会社

有給休暇取得や大型連休設定奨励、テレワーク制度、子育て支援制度など、誰もが働きやすい職場環境を整えています。



5 労働時間

労働時間とは

労働時間とは、「使用者の指揮監督下にある時間」をいい、始業時から終業時までの拘束時間から休憩時間を除いた時間になります。さらに、実際に業務に従事していない作業の準備時間、作業後の後始末時間や昼休みの電話番や来客対応の時間も労働時間になります。

1日8時間
1週40時間

労働時間の原則（法定労働時間）

法定労働時間は、休憩時間を除き、1日8時間、1週40時間と定められていますので、就業規則や労働契約書などで所定労働時間を定める場合は、この時間以下にしなければいけません。

※ただし、商業、映画・演劇業（映画製作事業を除く）、保健衛生業（保育所を含む）、接客娯楽業で、労働者が9人までの事業所には特例措置があります。（1週44時間）

変形労働時間制

業務の繁閑に応じて、弾力的に労働時間を運用でき、労働時間の短縮を進めやすくする制度を「変形労働時間制」といいます。

①1か月単位の変形労働時間制

1か月以内の期間を平均して1週40時間（特例対象事業は44時間）以下にする方法です。

②1年単位の変形労働時間制

1か月を超え1年以内の期間を平均して1週40時間以下にする方法です。

③1週間単位の非定型的変形労働時間制

労働者数が30人未満の小売・飲食店などで、次週の繁忙度により次週各日の労働時間を決め、1週平均40時間以下にする方法です。

フレックスタイム制

3か月以内の一定期間（清算期間）の総労働時間をあらかじめ定めておき、その枠内で各日の始業・終業の時刻を労働者の決定にゆだねる方法で、就業規則および労使協定で定めます。

ただし、労働時間が各月で平均週50時間を超えた場合は、その月ごとに超えた時間分の割増賃金の支払いが必要です。

裁量労働制

仕事の仕方や時間配分などを使用者が細かく指示するのではなく、労働者本人の裁量に任せるもので、労使協定で定めた対象労働者を協定で定めた業務に就かせたときに、実際の労働時間にかかわらず協定で定めた時間を労働したものと見なす制度です。「専門業務型裁量労働制」と「企画業務型裁量労働制」があります。

特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）

職務の範囲が明確で一定の年収（年収1075万円以上）を有する労働者が、高度の専門知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とすることが可能となりました。

Q&A 朝礼や体操などへの参加時間も労働時間に入るのですか？

制度化されている朝礼・体操・ミーティングなどへの参加時間、指示があれば直ちに作業できるように待機している拘束時間、仕事の引継のための時間、作業前の準備や作業後の後片づけなども労働時間となります。

労働時間・休日・休暇に関するお問い合わせ・ご相談

P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149
P.52 MAP D-1	福岡労働局労働基準部監督課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4862
P.54 MAP H-1	福岡中央労働基準監督署 中央区長浜2-1-1	TEL 761-5607
P.51 MAP A-1	福岡東労働基準監督署 東区香椎浜1-3-26	TEL 661-3770



6 休憩・休日・休暇

休憩とは

使用者は、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上労働者に休憩を与えなければなりません。

休憩時間中は、労働者はその時間を自由に利用することができます。就労のために待機しているような時間は、休憩時間ではありません。

また、休憩はその効果をあげるために、全労働者に対して一斉に与えなければなりません。

ただし、労使協定を締結した場合（特定の業種については不要）には一斉に与えないことができます。



休日とは

休日とは、労働提供義務のない日をいいます。

使用者は、原則として週1回以上、又は4週を通じて4日以上以上の休日を与えなければなりません。この法定休日以外に祝祭日、盆正月休み、夏季休暇、創業記念日など独自に休日に行っている企業もあります。

振替休日と代休の違い

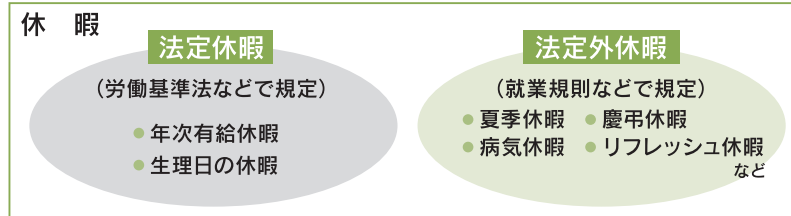
	振替休日	代 休
休日の事前の特定	必 要	不 要
就業規則、労働協約などの規定	必 要	規定がなくても可
三六協定 ※P.17参照	不 要	必 要
割増賃金	不 要	必 要

◎振替休日は、仕事をした休日の割増賃金はありませんが、休日の振替日が事前に特定されます。

◎代休は、休日が事前に特定されませんが、仕事をした休日の割増賃金があります。

休暇とは

休暇とは、労働契約上の労働日についてその労働提供義務を免除する制度で休日とは異なります。



年次有給休暇

原則、年次有給休暇は、雇入れの日から6か月間継続勤務し、勤務すべき日の8割以上出勤していれば、6か月を超えた日から1年間に最低10日与えられます^(※)。また、勤務すべき日の8割以上出勤していれば、勤続年数に応じて下記の日数の年次有給休暇が与えられます。この出勤日の計算には、業務上の傷病により休業した期間や産前産後の休業期間、年次有給休暇を取得した期間、育児・介護休暇を取得した期間も出勤したものとして計算します。

なお、2019年4月1日より、使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定することにより、年5日は年次有給休暇を取得させることが義務化されました。

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

勤続期間	6か月以上	1年6か月以上	2年6か月以上	3年6か月以上	4年6か月以上	5年6か月以上	6年6か月以上
最低付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※週所定労働時間が30時間未満で、かつ週所定労働日数が4日以下、又は1年間の所定労働日数が48日から216日までの労働者については、週所定労働日数等に応じた日数の定めがあります。

※次ページへ続く





使用者に有給休暇を申請すると、
「それなら、皆勤手当は出さない。」といわれたのですが？

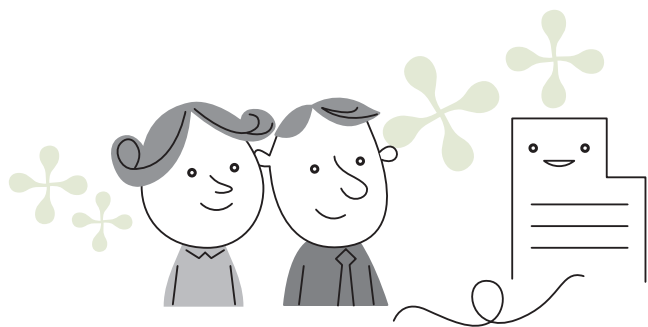
労働基準法では使用者に対して、労働者が有給休暇を取ったことを理由として不利益な扱いをすることを禁止しています。皆勤手当の算定において有給休暇の取得日は出勤として取り扱わなければいけません。

勤務間インターバル制度

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上休憩（インターバル）を確保する仕組みです。この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。（施行期日2019年4月1日）

労働時間・休日・休暇に関するお問い合わせ・ご相談

P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149
P.52 MAP D-1	福岡労働局労働基準部監督課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4862
P.54 MAP H-1	福岡中央労働基準監督署 中央区長浜2-1-1	TEL 761-5607
P.51 MAP A-1	福岡東労働基準監督署 東区香椎浜1-3-26	TEL 661-3770



7

時間外労働・休日労働・深夜労働

時間外労働・休日労働・深夜労働とは

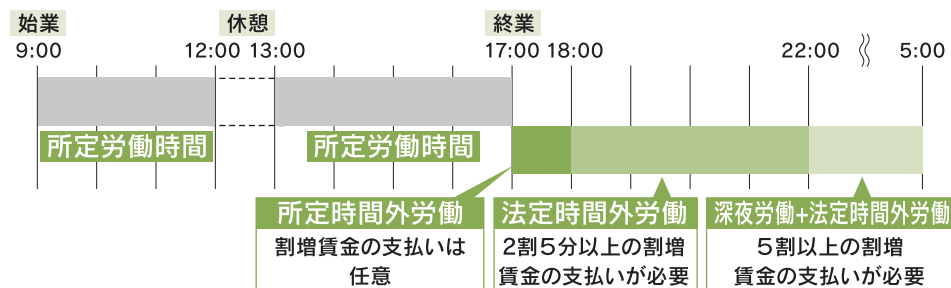
時間外労働、休日労働、深夜労働とは、所定の就業時間後や休日、深夜に労働することをいいます。

この場合、以下の要件を満たさなければなりません。

- 労使協定（三六協定）を締結し、労働基準監督署に届出していること（時間外・休日労働を行う場合）
- 就業規則などに規定されていて、労働条件の内容となっていること
- 時間外労働の時間が限度時間内であること
- 法律で定められた割増賃金が支払われること

時間外労働と深夜労働

時間外労働は、「法定時間外労働」と「所定時間外労働」に区別されます。（下図は一例です）



※所定時間外労働であっても時間単価分の支払いは必要であり、なおかつ就業規則等に定めがあれば割増賃金を支払わなければなりません。（割増賃金→P.11参照）



三六協定（さぶろく協定）とは？

時間外労働や休日労働をさせるには、この協定の締結が必要です。労働者の過半数が加入する労働組合のある事業所では、使用者と労働組合が、それ以外は、労働者の過半数の代表者と使用者が締結することになります。なお、労働基準法第36条にこの規定があることから、三六協定とよばれています。



時間外労働の限度時間

期 間	1週間	2週間	4週間	1か月間	1年間
一般労働者の 限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間 (42)	360時間 (320)

通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的に限度時間（1か月45時間、1年720時間）を超えて労働させる必要があつて、労使が合意した場合（特別条項）でも、●時間外労働が1年で720時間以内、●時間外労働と休日労働の合計が1か月100時間未満、2か月から6か月平均で1か月80時間以内、●時間外労働が1か月45時間を超える回数は1年で6回まで、を上回ることはできません。※自動車の運転の業務、医業に従事する医師については、臨時的に特別な事情がある場合の上限時間が異なります。詳しくは厚生労働省ホームページ等をご確認ください。



年俸制の場合には、時間外労働や休日労働、深夜労働をしても割増賃金は払ってもらえないのでしょうか？

たとえ年俸制でも、労働者が時間外労働、休日労働、深夜労働をした場合は、使用者には法律上当然、割増賃金の支払義務があります。ただし、労働基準法第41条に定める管理監督者などに対しては、適用されませんので、この場合は深夜労働についてのみ割増賃金の支払い義務が発生することになります。

■時間外労働・休日労働・深夜労働に関するお問い合わせ・ご相談
「労働時間・休日・休暇に関するお問い合わせ・ご相談先(P.13)」参照

また、以下のような時間外労働・深夜労働の制限があります。

育児や介護を行う男女労働者の時間外労働の制限

育児や介護を行う男女労働者の深夜労働の制限

詳しくは厚生労働省ホームページ等をご確認ください。

育児・介護休業法 検 索

■ 育児・介護を行う労働者の時間外・深夜労働制限に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 福岡労働局雇用環境・均等部指導課
MAP D-1 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F

TEL 411-4894

コラム

働き方はどう変わる？・働き方改革関連法のポイント

PART1

労働時間に関する制度の見直し

■P.45に、PART2「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」も掲載していますので、ご覧ください。

「働き方改革」は、働く人々が、それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できるようにするための改革です。このコラムでは、2018年6月29日に成立した働き方改革関連法のポイントを紹介します。

働き方改革関連法には、労働基準法、労働安全衛生法やパートタイム労働法など8つの法律があります。

労働時間に関する制度の見直し

① 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限について、労働基準法の改正により、「月45時間、年360時間」を原則とすることが法律で明記されました。

加えて、特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

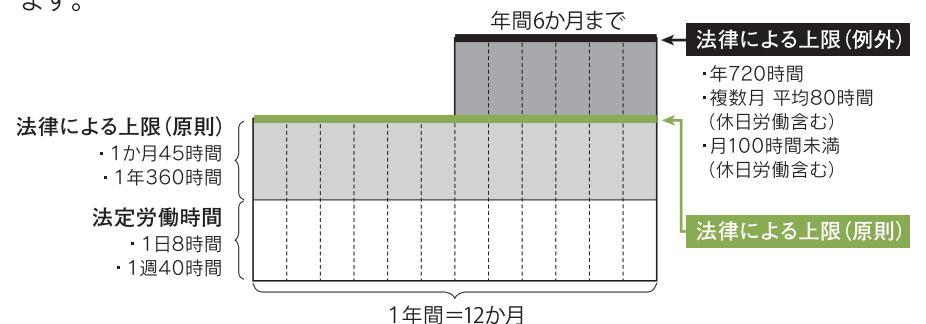
- ・年720時間
- ・複数月平均80時間（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超える残業はできなくなりました。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

ただし、一部には適用除外となる事業・業務があります。

大企業は2019年4月1日から、中小企業は2020年4月1日から施行されています。



働き方改革関連法のポイント

PART1 労働時間に関する制度の見直し

② 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

この仕組みを、労働時間等設定改善法の改正により、企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

施行：2019年4月1日～

③ 年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務付け

年次有給休暇は、これまで労働者側から申し出なければ取得できませんでしたが、労働基準法の改正により、10日以上有給休暇が付与される労働者については、使用者が労働者の希望を踏まえて、時季を指定して年5日を付与することとなりました。

施行：2019年4月1日～

④ 中小企業の「割増賃金率」の引き上げ

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率については、大企業は50%、中小企業は猶予措置により25%となっていたが、猶予措置が廃止され、中小企業についても50%に引き上げられました。

施行：2023年4月1日～

⑤ フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制は、「始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる」仕組みです。一定期間（清算期間）を平均して週40時間以内であれば、1日8時間、1週40時間の法定労働時間枠を超えて労働させることができます。

これまでの清算期間の上限は1か月でしたが、労働基準法の改正により3か月に延長され、割増賃金の計算方法についても整備されました。

施行：2019年4月1日～

⑥ 高度プロフェッショナル制度の創設

対象労働者の範囲を限定し、長時間労働防止措置を講じたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方を可能とする「高度プロフェッショナル制度」が創設されました。

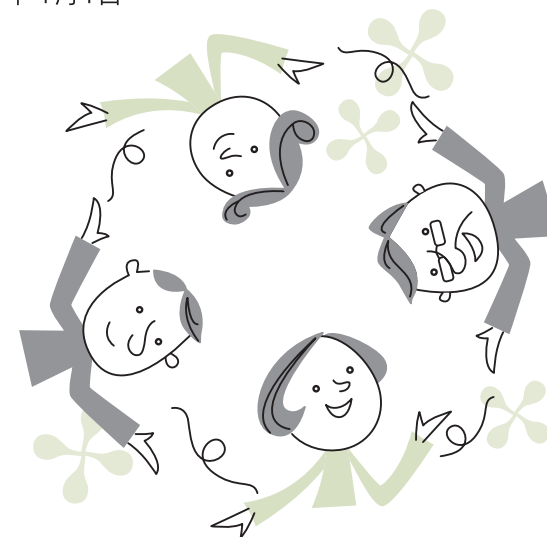
施行：2019年4月1日～

⑦ 産業医・産業保健機能の強化

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認められるときは、事業者に対して勧告することができます。労働安全衛生法の改正により、事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととなりました。

また、事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければなりません。

施行：2019年4月1日～



8 退職・定年

退職・定年とは

退職とは、労働者の都合や労働契約で交わした雇用期間を終了し、仕事を辞めることです。また、労働者が就業規則などに定められた一定の年齢に達したことを理由とする退職が定年退職です。

自己都合退職

一般的には「退職願」の提出により行われます。労働者の一方的な意思表示で退職するもので、使用者の同意や承諾は必要ありません。退職の申し出は、雇用期間の定めのない労働者については、退職の申入れの日から2週間経過すれば労働契約は終了します。

合意退職

労働者が労働契約の解消を申し込み、使用者が承諾することによって退職が成立します。退職日は話し合いで自由に決めることができます。

契約期間満了退職

1年間の期間を定めた契約社員や3か月間の契約期間のパートタイム労働者は、その契約期間が終了すると、退職ということになります。ただし、契約期間満了で契約を終了させる場合でも、「雇止め」の予告の対象となる有期労働契約があります。また、契約が繰り返し更新され、期間の定めのない契約と同様にみなされると、正当な解雇理由と解雇手続きが必要となる可能性があります。

定年退職

労働者が一定の年齢に達したことを理由とする退職です。なお、定年制を採用する場合には、定年年齢は、60歳を下回ることはできません。

[定年制を定める場合に事業主が講じなければならない措置]

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①65歳までの定年引上げ ②65歳までの継続雇用制度の導入(グループ企業内)
- ③定年制の廃止

トピックス

2021年4月から、新たに65歳から70歳までの就業機会を確保することが、事業主の努力義務となりました。事業主は次のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

- ①70歳までの定年引上げ ②70歳までの継続雇用制度の導入(グループ企業外も含む)
- ③定年制の廃止 ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

希望退職

使用者が「退職金の上積み」などの上積み条件を提示して、労働者の自発的な退職意思を待つ行為です。

退職勧奨

使用者が労働者に対して退職を勧め、動機付けをする行為です。希望退職同様、承諾するかどうかは労働者の自由意思によって決めることができます。

Q&A 退職する時、何を受け取る？返す？

退職の時、事業所から受け取り、また返さなくてはならない、さまざまなものがあります。

[事業所から受け取るもの]

- 雇用保険の離職票 ● 年金手帳 ● 退職時の証明書(労働者の請求による)など
- 雇用保険の被保険者証 ● 源泉徴収票

[事業所へ返すもの]

- 健康保険証 ● 社章、身分証明書、名刺 など

9 解雇

解雇とは

解雇とは、労働者の意思に関わりなく、使用者の一方的な意思により労働契約を終了させることです。使用者が労働者を解雇するためには、解雇予告の手続きを行うことや解雇制限規定に反しないことはもちろん、「合理的な理由があり、社会通念上相当である」ことが必要とされています。

労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

普通解雇

労働者に労働契約を継続し難いやむを得ない事由があるときに、使用者が労働契約を解消することです。例えば、「労働能力の問題」「健康状態の問題」「協調性の著しい欠如」「勤務態度不良」などが考えられます。しかし、これらの事実があったとしても、すぐに解雇の理由となるわけではありません。

整理解雇

業績の悪化により経営の合理化、整備に伴っての余剰人員の整理のために行われる解雇です。なお、判例により以下の4つの要件を満たす必要があるとされています。

- 人員削減が経営上、必要性があること
- 解雇を回避するため十分に努力を尽くしたこと
- 解雇対象者の選定が客観的・合理的であること
- 解雇の必要性や実施方法などについて十分に説明し協議したこと

懲戒解雇

売上金横領など重大な企業秩序違反をした労働者に対して、使用者が罰として労働契約を解消することです。ただし、解雇予告手当を支払わずに即時に解雇する場合は労働基準監督署長の解雇予告除外認定が必要となります。



解雇に関する疑問

- 「明日から来なくて良い」と使用者から言われたら？
「合理的な理由があり、社会通念上相当」であることが前提ですが、使用者は30日前に予告をしていないため、原則として30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。
- 試用期間中は解雇されても仕方ない？
試用期間中であっても、本採用後と同様に、極端な能力不足や度重なる無断欠勤など「合理的な理由があり、社会通念上相当」でなければ解雇されません。



採用内定を取り消された時は？

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合は、内定取消しは契約の解除となるとされています。この場合、通常の解雇と同様、「合理的な理由があり、社会通念上相当」でなければ取消しできません。

解雇などに関するお問い合わせ・ご相談

P.54 MAP H-1	福岡中央総合労働相談コーナー 中央区長浜2-1-1 福岡中央労働基準監督署内	TEL 761-5600
P.51 MAP A-1	福岡東総合労働相談コーナー 東区香椎浜1-3-26 福岡東労働基準監督署内	TEL 687-5342
P.52 MAP D-1	福岡労働局総合労働相談コーナー 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F 指導課内	TEL 411-4764
P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149

10 労災保険

労災保険とは

労災保険とは、労働者が業務上または通勤途上で災害などにあつて負傷したり、病気にかかったり、最悪の場合死亡した場合に、労働者自身や遺族の生活を保護するために必要な給付を行う制度です。

[適用事業所]

原則として、労働者を雇用する事業所すべてに強制適用

されます。

常用労働者、パート・アルバイトの区別はありません。

[保険料]

全額事業主負担です。

[給付の対象]

「業務災害」と「通勤災害」があります。

- 業務災害かどうかの判断基準は、「業務遂行性」と「業務起因性」の2つです。
- 通勤災害かどうかの判断基準は、労働者が合理的な方法と経路で通勤していたかどうかなど総合的に判断されます。

[健康保険との違い]

通勤途中や仕事中におけるケガには労災保険が適用されます。健康保険は使えませんが注意しましょう。



■ 労災保険に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 MAP D-1	福岡労働局総務部労働保険徴収課(保険加入・保険料の納付など) 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館5F	TEL 434-9831
P.54 MAP H-1	福岡中央労働基準監督署労災課 中央区長浜2-1-1	TEL 761-5604
P.51 MAP A-1	福岡東労働基準監督署労災課 東区香椎浜1-3-26	TEL 687-5346

11 雇用保険

雇用保険とは

労働者の生活および雇用の安定と就職の促進のために、失業した人や教育訓練を受ける人等に対して、失業等給付を支給する制度です。

[適用事業所]

労働者を1人でも雇用する事業は、その業種や事業規模のいかんを問わず、すべて適用事業となります。

ただし、農林水産の事業のうち一部の事業は、当分の間、任意適用事業(暫定任意適用事業)とされています。

[雇用保険被保険者の要件]

- 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 31日以上雇用見込があること

[保険料]

事業内容及び賃金に応じて定められた額を事業主と被保険者で負担します。

[給付の種類]

- 求職者給付
- 教育訓練給付
- 就職促進給付
- 雇用継続給付
- 育児休業等給付

[求職者給付の受給手続]

事業主は、労働者が離職した後、雇用保険被保険者離職票を交付しなければなりません。その後、労働者は住所又は居所を管轄するハローワークで、雇用保険被保険者離職票等必要書類を持参し手続きします。

■ 雇用保険に関するお問い合わせ・ご相談

P.54 MAP H-2	福岡中央公共職業安定所(ハローワーク福岡中央) 中央区赤坂1-6-19	TEL 712-8609	管轄地域: 博多区、中央区、南区(那の川1~2丁目)、城南区、早良区
P.51 MAP A-2	福岡東公共職業安定所(ハローワーク福岡東) 東区千早6-1-1	TEL 672-8609	管轄地域: 東区
P.56 MAP M-1	福岡南公共職業安定所(ハローワーク福岡南) 春日市春日公園3-2	TEL 513-8609	管轄地域: 南区(那の川1~2丁目を除く)
P.57 MAP Q-3	福岡西公共職業安定所(ハローワーク福岡西) 西区姪浜駅南3-8-10	TEL 881-8609	管轄地域: 西区

職業相談など、雇用保険以外に関する相談は、管轄地域にかかわらず、どのハローワークでも受け付けています。

12 健康保険・介護保険

健康保険とは

健康保険とは、従業員（被保険者）やその家族（被扶養者）が、業務外で病気やケガ、死亡した時、また出産した時などに、医療給付や各種給付金を支給する医療保険制度です。また、被保険者として健康保険に加入すると同時に厚生年金保険の被保険者となります。

[適用事業所・被保険者]

常時5人以上の従業員を雇用する個人事業所と、法人事業所は強制適用されます（例外あり）。また、パートタイム労働者も一定の要件を満たせば適用されます。

[保険料]

賃金に応じて定められた額を事業主と被保険者がそれぞれ負担します。

- 適用事業所・保険料に関するお問い合わせ・ご相談は次ページの年金事務所を参照ください。
- 健康保険の給付・任意継続等に関するお問い合わせ・ご相談（加入先の健康保険の保険者が「全国健康保険協会」の方）

P.52	全国健康保険協会福岡支部	TEL 477-7250
MAP D-4	博多区博多駅東1-17-1 コネクトスクエア博多8F	

※令和6年12月2日で従来の健康保険証は新たに発行されなくなり、マイナ保険証（マイナンバーカードを健康保険証として利用登録したもの）で医療機関に受診する仕組みに変わりました。

介護保険とは

介護保険制度は、40歳以上の方が被保険者となって保険料を負担し、介護や支援が必要と認定されたときには、利用者負担額（原則として介護保険のサービス費用額の1割、一定以上の所得のある方は2割または3割）を支払って介護サービスまたは介護予防サービスが利用できる仕組みです。

40歳以上65歳未満の医療保険加入者（第2号被保険者）は、医療保険とあわせて介護分の保険料を納付します。

- 介護保険に関するお問い合わせ・ご相談：各区保健福祉センター 福祉・介護保険課（P.50）
- 要介護認定に関するお問い合わせ・ご相談：福岡市要介護認定事務センター TEL 711-6030

13 厚生年金保険

厚生年金保険とは

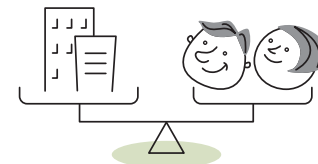
厚生年金保険とは、労働者のための年金保険制度で、老齢になったり、障がい者となって働けなくなったり、死亡したときのために労働者や家族の生活資金を準備する制度です。

[適用事業所・被保険者]

健康保険と同様に、常時5人以上の従業員を雇用する個人事業所と、法人事業所は強制適用されます（例外あり）。それ以外の事業所でも、従業員の半数以上の同意を得て年金事務所に申請し、認可を受ければ適用事業所となります。また、適用事業所に勤務するパートタイム労働者も一定の要件を満たせば被保険者として加入します。ただし、加入対象者は70歳未満となっています。

[保険料]

賃金に応じて定められた額を事業主と被保険者が半分ずつ負担します。



自動音声での案内 アナウンスの後に、ご希望の番号を押してください。

厚生年金について

- 資格に関するお問い合わせ・ご相談：厚生年金適用調査課 3
- 保険料に関するお問い合わせ・ご相談：厚生年金徴収課 4

厚生年金・健康保険の管轄区域（健康保険の給付・任意継続などはP.28）

P.51 MAP B-1	東福岡年金事務所 東区馬出3-12-32	TEL 651-7967	東区管轄の事業所は博多年金事務所へお問い合わせください。
P.52 MAP D-2	博多年金事務所 博多区博多駅東3-14-1 T-Building HAKATA EAST 4・5F	TEL 474-0012	東区、博多区
P.54 MAP H-5	中福岡年金事務所 中央区大手門2-8-25	TEL 751-1232	中央区
P.55 MAP L-1	南福岡年金事務所 南区塩原3-1-27	TEL 552-6112	南区
P.57 MAP Q-1	西福岡年金事務所 西区内浜1-3-7	TEL 883-9962	城南区、早良区、西区

年金相談は管轄区域にかかわらず、どの年金事務所でも受け付けています。

14 性別にかかわらず活躍するために

男女雇用機会均等法(均等法)とは

男女雇用機会均等法とは、労働者が性別により差別されことなく能力を十分に発揮し、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とした法律です。

性別を理由とする差別の禁止

事業主は、男女双方に対し、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種変更、パートタイム労働への変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、定年・解雇、労働契約の更新について、性別を理由とした差別的取扱いをしてはなりません。また、配置には、業務の配分や権限の付与が含まれます。

間接差別の禁止

均等法では、以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止しています。

- ①労働者の募集・採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること
- ②労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更にあたって、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
- ③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

妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、均等法の母性健康管理措置(通院のための時間確保など)、労働基準法の母性保護措置(軽易業務転換など)を求めた、又は受けたことなどを理由とする不利益取扱い(契約の更新をしない、労働契約内容の変更の強要など)は禁止されます。

※妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業の取得などを理由とする解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組です。均等法では、企業がポジティブ・アクションを行う場合に国が相談その他の援助を行うこととしています。

紛争が生じた場合の救済制度

均等法では、労働局長による紛争解決の援助、機会均等調停会議による調停制度があります。

Q&A LGBTって何?

性的指向及び性自認に関して、次の頭文字をとった言葉です。

- L レズビアン:同性を好きになる女性
- G ゲイ:同性を好きになる男性
- B バイセクシュアル:両性を好きになる方
- T トランスジェンダー:生物学的・身体的な性
出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方

※「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的です。

このような性的少数者も活躍できる職場環境を作っていきましょう。厚生労働省では「多様な人材が活躍できる職場環境に関する事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」やリーフレットを作成しています。



男女雇用機会均等法に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 福岡労働局雇用環境・均等部指導課
MAP D-1 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F

TEL 411-4894

15 職場のハラスメント対策

ハラスメントとは

端的に言うと「いじめ・嫌がらせ」です。職場においては以下のようなハラスメントがあります。相手を思いやった行動を心がけましょう。

- **セクシュアルハラスメント(セクハラ)**
相手の意に反した性的な内容の発言や行動をし、その対応によって業務上で不利益を与えたり、就業環境を悪化させること
- **マタニティハラスメント(マタハラ)**
妊娠・出産・育児等のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと
- **パワーハラスメント(パワハラ)**
職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させること
- **カスタマーハラスメント(カスハラ)**
顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為により、労働者の就業環境を悪化させること

事業主が講ずべきハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントについては、相談窓口をあらかじめ定めるなど、事業主には必要な措置を講じる義務があります。

[パワーハラスメント対策の法制化]

職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。(※中小企業は2022年4月1日から義務化されています。)

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上

セクハラ、パワハラ、マタハラの防止に関する国・事業主・労働者の責務が明確化されました。事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止されました。

Q&A

実際に被害にあったときは？

- 嫌なことは嫌とはっきり言う。
- 職場のセクハラ相談員や信頼できる上司、同僚、労働組合に相談する。
- 繰り返されるときは記録する。(日時、場所、具体的な状況、誰がいたかなど)
- 福岡労働局雇用環境・均等部などの公的機関や弁護士に相談する。
- 最終的には裁判所に提訴も検討する。

■ セクシュアルハラスメントなどに関するお問い合わせ・ご相談

P.52 MAP D-1	福岡労働局雇用環境・均等部指導課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4894
P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149

コラム

これってブラックバイト？ ～学生アルバイトのQ&A～

- **お店が忙しいとき、休憩は我慢しないとだめ？**
労働基準法で、労働時間が
6時間を超え8時間以下の場合、少なくとも45分
8時間を超える場合は、少なくとも1時間
の休憩を与えなければならない、と定められています。
忙しいことを理由に休憩を与えないのは労働基準法違反です。
- **学校のテストがある日は休める？**
シフトを変更するには、法律上、事前に働く人と会社との合意が必要です。
決められた曜日や時間を無視して無理矢理シフトに入れられるなど、一方的にシフトを変更されて困るときは、はっきりと断りましょう。
- **開店準備や片付けの時間の給料はもらえる？**
会社の指示で働いた分は、当然に賃金(アルバイト代)が支払われなければなりません。この分が払われないのは、労働基準法違反です。
- **皿を割ってしまい、弁償金が給料から勝手に差し引かれてしまったけど仕方ない？**
弁償しなければならない場合もありますが、少なくとも、本来の値段以上を支払う必要はありません。裁判例では、労働者の過失の程度等の諸事情が考慮され、その多くは弁償金が制限されています。また、労使協定がなければ、アルバイト代から天引きすることはできません。
- **代わりを見つけないとバイトは辞めさせてもらえない？**
労働者は、原則として退職することをいつでも申し入れることができます。
代わりを見つけなければならないということはありません。

[参考 労働条件相談はっとライン、「はたらく」へのトビラ]

16 母性健康管理と女性の就業制限

母性と子育てのための就業制限とは

次代を担う子どもを産み育てる母性を保護することは重要です。そのため労働基準法や男女雇用機会均等法において、女性労働者の妊娠・出産などに関する労働条件を定めています。

母性健康管理

妊産婦(妊娠中及び産後1年を経過していない女性)が母子保健法の規定による健康診査や保健指導を受診できるよう必要な時間を確保することができるようになければなりません。また、妊産婦が医師などから指導を受けて申し出た場合は、次のような措置をとらなければなりません。

- ①妊娠中の通勤緩和
 - ②妊娠中の休憩
 - ③妊娠中または出産後(1年以内)の症状に対する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等)
- ※主治医が行った指導事項の内容を事業主に的確に伝えるために「母性健康管理指導事項連絡カード」があります。

女性の就業制限

以下のような女性の就業制限が定められています。詳しくは厚生労働省ホームページ等をご確認ください。

女性の就業制限 検索

- ①時間外労働、休日労働および深夜業の制限
- ②軽易業務への転換
- ③変形労働時間制の適用制限
- ④危険有害業務の就業制限および坑内労働の原則禁止
- ⑤産前産後休暇
- ⑥育児時間
- ⑦生理休暇



Q&A 女性の就業制限に関する疑問

●産前産後休業はいつから取得できる？

出産予定日の6週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)から取得することができます。また、出産後8週間は女性労働者を業務に就かせることはできません。(ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者を医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。)

●育児時間っていつまで、どれくらい取れる？

勤務時間の始めや終わりに請求してもいい？

生後満1歳未満の子どもを育てる女性は、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。

育児時間は、勤務時間の始めや終わりにも請求できます。

●産前産後休業中に賃金はもらえる？

産前産後休業中の賃金については、法律上規定がないため、有給か無給とするかは会社の取り決めに依ります。

■女性の就業制限に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 MAP D-1	福岡労働局総合労働相談コーナー 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F 指導課内	TEL 411-4764
-----------------	--	--------------

P.54 MAP H-1	福岡中央総合労働相談コーナー 中央区長浜2-1-1 福岡中央労働基準監督署内	TEL 761-5600
-----------------	---	--------------

P.51 MAP A-1	福岡東総合労働相談コーナー 東区香椎浜1-3-26 福岡東労働基準監督署内	TEL 687-5342
-----------------	--	--------------

■母性健康管理に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 MAP D-1	福岡労働局雇用環境・均等部指導課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4894
-----------------	--	--------------

17 障がい者雇用

障がい者雇用とは

障がい者雇用は、障がいのある人が働く機会を得て、能力を活かし自立した生活を送ることを目的としています。障害者雇用促進法は、障がい者の雇用機会の確保と職業安定を図り、社会参加を促進するために、企業に一定の雇用義務を課しています。

障がい者の雇用義務

事業所は、一定の割合で、身体障がい者、知的障がい者または精神障がい者を雇用しなければなりません。なお、法定雇用率は、令和8年7月に引き上げられることが決まっています。

	現 行	令和8年7月～
一般の企業	2.5%以上	2.7%以上
特殊法人など国・地方公共団体	2.8%以上	3.0%以上
都道府県などの教育委員会	2.7%以上	2.9%以上

障がい者の労働条件

労働条件は、労働基準法、最低賃金法、労災保険法、雇用保険法などの労働法規について、障がいの有無に関わらず、すべての労働者に適用されます。

障がい者の就業に関すること

[公共職業安定所(ハローワーク)]

就職を希望している障がい者の求職登録を行い、専門職員、職業相談員が障がいの程度に応じたきめ細かな職業指導、職業紹介などを行っています。



[福岡障害者職業センター]

障害者職業カウンセラーなどの専門職を配置し、公共職業安定所などの関係機関と連携を取りながら、障がい者や事業主に対する就職・職場定着にかかる相談・援助業務を行っています。例えば、就職に向けた準備を行うための職業準備支援や職場定着に向けたジョブコーチ支援を行っています。

[福岡市立障がい者就労支援センター]

障がい者の民間企業への就労や職場定着を促進するため、本人、家族および特別支援学校、就労支援施設などの関係機関や企業からの相談に応じるとともに、本人が職場に適応できるよう、職場に出向いて直接支援を行うジョブコーチを派遣するなど、就労支援を行っています。

[障害者就業・生活支援センター]

就職を希望している障がいのある人、あるいは在職中の障がいのある人が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業及びそれに伴う生活に必要な支援を行います。

■ 障がい者雇用促進に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 MAP D-1	福岡労働局職業安定部職業対策課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館6F	TEL 434-9807
-----------------	---	--------------

■ 障がい者の就業に関するお問い合わせ・ご相談

公共職業安定所(ハローワーク)

※所在地、電話番号は27ページを参照

P.54 MAP H-2	福岡障害者職業センター 中央区赤坂1-6-19 ワークプラザ赤坂5F	TEL 752-5801
P.54 MAP H-7	福岡市立障がい者就労支援センター 中央区舞鶴1-4-13 福岡市舞鶴庁舎4F	TEL 711-0833
P.53 MAP G-3	障害者就業・生活支援センター野の花 中央区天神3-14-31 天神リndenビル5F	TEL 729-9987

18 育児・介護との両立

育児・介護休業法とは

育児や家族介護を行う労働者の仕事と家庭の両立支援のために「育児・介護休業法」が定められています。

労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇等の申出をしたこと、あるいは取得したことを理由とする解雇、その他不利益な取扱いも禁止されています。

育児との両立

○ 育児休業制度

[対象者]

原則として1歳未満の子を養育する労働者が対象となります(日々雇用される者を除く)。期間雇用者は子が1歳6か月になるまでに雇用契約がなくなることが明らかでない場合には対象となります。

配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合でも取得することができます。

[出生時育児休業]

子の出生後8週間以内で、28日間を限度に、2回まで分割して取得できます。原則として休業開始予定日の2週間前までに、休業開始・終了予定日などを明らかにして書面で申し出なければなりません。(分割して2回取得する場合は、まとめて申出を行う必要があります。)

[育児休業]

出生時育児休業とは別に、子が1歳までの間に2回まで分割して取得できます。原則として休業開始日の1か月前までに、休業開始・終了予定日などを明らかにして書面で申し出なければなりません。両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間取得できます。

[1歳以降の延長]

保育所に入れない等、必要と認められる一定の場合には1歳6か月までの間で1回、さらに延長が必要な場合は子が2歳に達するまでの間で1回休業をすることができます。原則として休業開始日の1か月前までに申し出なければなりません。

○ 子の看護休暇制度(2021年1月1日より時間単位で取得可能です。)

○ 所定外労働の制限制度 ○ 短時間勤務制度

[育児・介護休業法の改正ポイント](令和7年4月1日施行)

- ①所定外労働の制限(残業免除)の対象が小学校就学前の子を養育する労働者に拡大されます。
- ②3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるよう措置を講じることが、事業主の努力義務になります。
- ③看護休暇の対象となる子の範囲が小学校3年生終了までに延長され、取得事由に、感染症を伴う学級閉鎖等と入園(入学)式、卒園式が追加されます。
- ④介護離職防止のための個別周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。

(令和7年10月1日施行)

- ①3歳から小学校就学前の子を養育する労働者が柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上講じること、また、その内容の個別周知、意向確認が、事業主の義務となります。
- ②子や家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、労働者から意向を聴取し、配慮することが事業主の義務となります。

育児との両立のための支援制度

名 称	内 容
ふくおか子ども情報 (ホームページ)	子育て支援情報のホームページです。各種サービスのほか、保育所の詳細情報などがご覧いただけます。 
保育所(園) ※このほか、小規模保育事業等を実施しています。	延長保育や休日保育などを実施している保育所(園)もあります。 [お問い合わせ・ご相談]⇒各区保健福祉センター子育て支援課 P.50
幼稚園3歳未満児 受入れ促進事業	一部の幼稚園で3歳未満児保育を実施しています。 [お問い合わせ・ご相談]⇒こども未来局子育て支援部運営支援課 TEL 711-4114 P.53 MAP G-2 中央区天神1-8-1 [メール] uneishien.CB@city.fukuoka.lg.jp 
ベビーシッター派遣 事業	生後8週間経過後(出産日の翌日から起算して57日目)から生後6か月を迎える日の前日までの間、ベビーシッター派遣費用の一部を助成します。 [お問い合わせ・ご相談]⇒こども未来局子育て支援部事業調整課 TEL 711-4340 P.53 MAP G-2 中央区天神1-8-1 [メール] jigyochosei.CB@city.fukuoka.lg.jp 
病児・病後児デイケア 事業	病気やその回復期の子どもの保育が、保護者の勤務などの都合により家庭で困難な場合、一時保育します。(利用者対象年齢:0歳～小学校6年生) [お問い合わせ・ご相談]⇒こども未来局こども健やか部こども健やか課 TEL 711-4065 P.53 MAP G-2 中央区天神1-8-1 [メール] k-sukoyaka.CB@city.fukuoka.lg.jp 

※次ページへ続く

育児との両立のための支援制度

名 称	内 容
一時預かり事業	保護者が冠婚葬祭や通院、リフレッシュなど必要な時に、児童（対象年齢6か月～小学校就学前）を一時的にお預かりします。 【お問い合わせ・ご相談】⇒こども未来局子育て支援部事業調整課 TEL 711-4340 【P.53】 MAP G-2 中央区天神1-8-1 【メール】 jigyochosei.CB@city.fukuoka.lg.jp 
子育て短期支援事業（子どもショートステイ）	保護者が育児疲れや疾病、冠婚葬祭などのため、一時的に家庭で養育できない子どもを、里親や児童養護施設などで短期間（原則7日間以内）お預かりします。 【お問い合わせ・ご相談】⇒各区保健福祉センター家庭児童相談室 【P.50】
ファミリー・サポート・センター事業	地域の中で「子育てを応援してほしい人」と「子育てを応援したい人」を結ぶ会員組織です。保育所等へのお迎えやその後の預かり、用事があるときの預かりなどを行います。（対象年齢3か月～小学校6年生、障がいがあるなど特別な支援が必要な場合は概ね18歳まで） 【お問い合わせ・ご相談】⇒福岡ファミリー・サポート・センター事務局 本部（市社会福祉協議会内） TEL 736-1116 【P.54】 MAP J-1 中央区荒戸3-3-39（市民福祉プラザ2F） 
放課後児童クラブ	放課後帰宅しても保護者が労働等のため不在である家庭の小学生を対象として、小学校内に「放課後児童クラブ」を設置し、児童の健全育成と子育て支援を行っています。 【お問い合わせ・ご相談】⇒教育委員会総務部放課後こども育成課 TEL 711-4662 【P.53】 MAP G-2 中央区天神1-8-1 【メール】 k-ikusei.BES@city.fukuoka.lg.jp

毎月1～7日は **い〜1お** ふくおか・子ども週間♡です。

毎月1～7日の少なくとも1日は、早めに帰宅して家族と過ごしたり、地域の子ども育成活動に参加するなど、子どもたちのためにできることに取り組んで、社会全体で子どもたちをしっかりとバックアップしていきましょう！



介護との両立

○ 介護休業制度

【対象者】

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が対象となります（日々雇用される者を除く）。

期間雇用者は次の要件に該当する場合に対象となります。

- ・ 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約がなくなることが明らかでないこと

【介護する家族の範囲】

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫。

【申出の回数および方法】

特別の事情がない限り、対象家族1人につき3回です。原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、休業開始・終了予定日など必要な事項を明らかにして書面で申し出なければなりません。

【期間】

対象家族1人につき、通算93日まで、3回を上限として労働者が申し出た期間です。

その他の制度

○ 介護休暇制度（2021年1月1日より時間単位で取得可能です。）

介護との両立のための支援制度

名 称	内 容
働く人の介護サポートセンター	介護と両立して仕事を続けられるように、情報提供やアドバイスを行う相談窓口です。 【お問い合わせ・ご相談】 TEL 982-5407 【P.54】 MAP J-1 中央区荒戸3-3-39 ふくふくプラザ3F 介護実習普及センター内

育児・介護のどちらにも適用される制度や決まり

- 短時間勤務等の措置
- 所定外労働の制限制度
- 時間外労働の制限制度
- 深夜業の制限制度
- 不利益取扱いの禁止
- 紛争解決の援助及び調停制度

■ 育児・介護休業法に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 MAP D-1	福岡労働局雇用環境・均等部指導課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4894
P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149

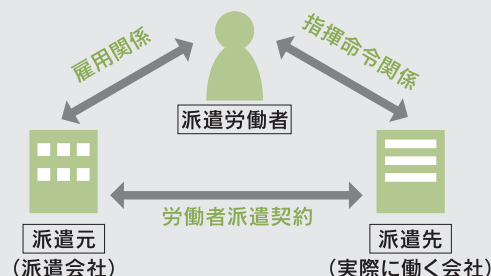


19 労働者派遣

働き方改革関連法による改正労働者派遣法が2020年4月1日に施行されました。
詳しくは、P.46をご覧ください。

労働者派遣とは

派遣労働とは、雇用契約を結んだ派遣会社(派遣元)から、別の事業所(派遣先)に派遣され、派遣先の指揮命令のもとで働くことをいいます。



労働者派遣法

労働者派遣法では、派遣事業が適正に行われ、派遣労働者の保護を図るためにいろいろな責務が定められています。

- ①労働者派遣事業を行うには厚生労働大臣の許可が必要です。
- ②派遣労働は、法律上の禁止業務(港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等での医療関係業務(一部例外あり)など)やその他一部を除く業務で行うことができます。なお、日雇い労働者の派遣は、一部の例外を除いて禁止されています。
- ③すべての労働者派遣には、次の2つの期間制限が適用され、いずれか早い時期までの派遣就業が可能です。

<派遣先事業所単位>

派遣先の同一事業所での派遣可能期間は、3年が限度です。ただし、派遣先は過半数労働組合等からの意見聴取により延長することが可能です。

<派遣労働者個人単位>

同一の派遣労働者が、派遣先事業所における同一の組織単位(いわゆる「課」など。実態で判断。)において派遣就業できる期間は3年が限度です。

※ただし、無期雇用派遣労働者、60歳以上等、例外として期間制限がかからない場合があります。

- ④派遣元は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあり、継続就業を希望する有期雇用派遣労働者について、派遣終了後の雇用を継続させるため、次のいずれかの措置(雇用安定措置)を講ずることが必要です。

派遣先への直接雇用の依頼	新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)
派遣元での無期雇用	有給の教育訓練、紹介予定派遣等の措置

- ⑤派遣元は、派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを行う必要があります。
- ⑥派遣先で同種の業務に従事する労働者と待遇の均衡を図ること、各種情報の提供、苦情の適切かつ迅速な処理など、派遣元・派遣先それぞれに一定の責務が課せられています。

Q&A 違法な派遣が行われたときは?

- 禁止業務への派遣
- 無許可派遣
- 期間制限違反
- いわゆる偽装請負等

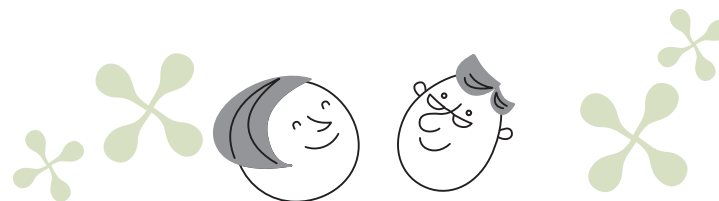
派遣先が上記の違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して派遣元と同一の労働条件で労働契約の申込みをしたものとみなす、「労働契約申込みみなし制度」があります。

※ただし、派遣先が違法派遣と知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときは、適用されません。

■ 派遣労働に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 福岡労働局職業安定部需給調整事業課
MAP D-1 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎本館1F

TEL 434-9711



20 パートタイム・有期雇用労働

パートタイム・有期雇用労働法は、2021年4月1日全面施行（中小企業にも適用されました）

パートタイム・有期雇用労働とは

パートタイム労働者とは、1週間の所定労働時間が、同じ事業主に雇用される通常の労働者より短い労働者をいいます。有期雇用労働者とは、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をいいます。

パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働法で事業主の責務として決められていることは主に以下のとおりです。

- ① パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇入れ時に、賃金や労働時間など労働基準法第15条第1項で規定する書面による明示事項に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等により明示すること。
- ② パートタイム労働者・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、その待遇差の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。
- ③ 通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が同じであれば、すべての待遇について差別的な取り扱いをしてはならないこと。
- ④ 通常の労働者への転換推進措置を講じること。
- ⑤ パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）を説明すること。また、雇入れ後は、パートタイム労働者の求めに応じ、賃金の決定方法等待遇の決定にあたって考慮した事項及び通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明すること。
- ⑥ パートタイム労働者・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制を整備すること。

パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、職務内容（業務内容と責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）、その他の事情を考慮して、賃金、教育訓練、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な格差を禁止しています。（上記②）

■ パートタイム・有期雇用労働に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 MAP D-1	福岡労働局雇用環境・均等部指導課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4894
P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149

コラム

働き方はどう変わる？ ・働き方改革関連法のポイント

PART2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

■P.19に、PART1「労働時間に関する制度の見直し」も掲載していますので、ご覧ください。

2018年6月29日に成立した働き方改革関連法のポイントを紹介します。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

① パートタイム労働者・有期雇用労働者

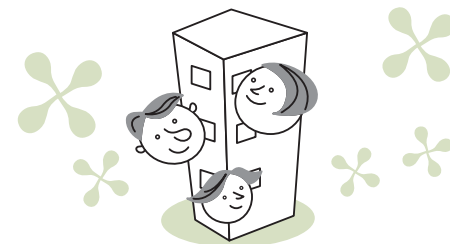
パートタイム労働法が改正され、法律の名称も「パートタイム・有期雇用労働法」に改められました。

事業主は、「パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者を比較して、その待遇（※）について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とする不合理な相違を設けてはならない」とされています。

※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

また、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、「職務の内容」「職務内容・配置の変更範囲」が通常の労働者と同一であるパート・有期雇用労働者について、基本給、賞与その他の処遇のそれぞれについて差別的な取り扱いが禁止されます。

2021年4月1日全面施行



② 派遣労働者

労働者派遣法の改正により、派遣元事業主は「派遣労働者と派遣先労働者を比較して、その待遇差について不合理な相違を設けてはならない」とされています。また、派遣先の通常の労働者と同視すべき派遣労働者については、すべての差別的取り扱いが禁止されます。

このルールを順守するに当たって、派遣元事業主は「派遣先労働者との均等・均衡による待遇」又は「派遣元での労使協定に基づく一定水準を満たす待遇」のいずれかを確保しなければなりません。

施行：2020年4月1日～

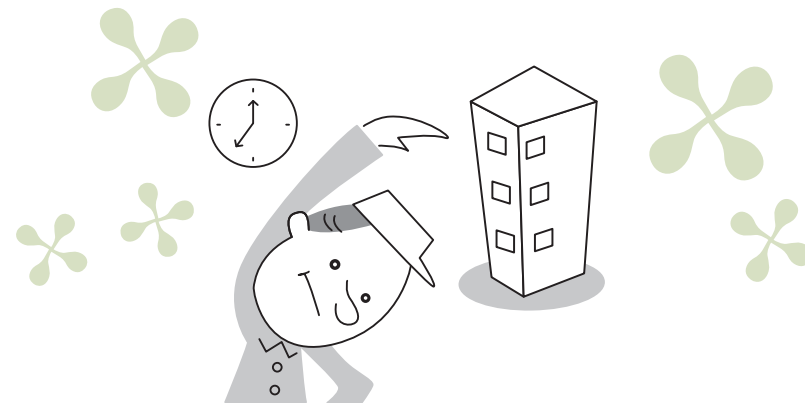
③ 説明義務の強化

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者から求めがあったときは、待遇の相違の内容や理由などを説明する義務があります。また、事業主は、説明を求めたことを理由として不利益な取り扱いをしてはなりません。

④ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

均等・均衡待遇規定、待遇差の内容や理由に関する説明義務の強化についても助言・指導・勧告の対象とし、また、労働局長による紛争解決援助や調停に関する規定を整備しました。

- 勤務地限定正社員：転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員
- 職務限定正社員：担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員
- 勤務時間限定正社員：所定時間労働がフルタイムでない、あるいは時間外労働が免除されている正社員
- いわゆる正社員：勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員



21 多様な正社員

多様な正社員とは

一般的に、正社員は、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である者をいいます。

多様な正社員とは、いわゆる正社員(従来の正社員)と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指します。

多様な働き方を採用すると、優秀な人材の確保や労働者のワークライフバランスの支援に役立ちます。

22 フリーランス

フリーランスとは

主に実店舗がなく、原則雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者をいいます。

- フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化②フリーランスの方の就業環境の整備化を図ることを目的とした「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2024年11月1日に施行されました。

契約上・仕事上のトラブルに関するご相談はこちらから

「フリーランス・トラブル110番」 TEL 0120-532-110 (受付時間 9:30~16:30/土日祝日を除く)

フリーランス・事業者間取引適正化等法に関するお問い合わせ

P.52 福岡労働局雇用環境・均等部指導課
MAP D-1 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F

TEL 411-4894

職業相談・職業紹介・雇用保険・職業訓練		
公共職業安定所（ハローワーク） ※所在地、電話番号は27ページを参照		

職業相談・職業紹介		
P.51 MAP B-3	福岡市就労相談窓口（東区） 東区箱崎2-54-1 東区役所2F	（受付専用）TEL 733-0717
P.52 MAP E-1	福岡市就労相談窓口（博多区） 博多区博多駅前2-9-28 福岡商工会議所ビル1F	（受付専用）TEL 733-0717
P.54 MAP H-6	福岡市就労相談窓口（中央区） 中央区大名2-5-31 中央区役所1F	（受付専用）TEL 733-0717
P.55 MAP K-1	福岡市就労相談窓口（南区） 南区高宮3-3-1 福岡市男女共同参画推進センター・アミカス1F	（受付専用）TEL 733-0717
P.56 MAP N-1	福岡市就労相談窓口（城南区） 城南区鳥飼6-1-1 城南区役所2F	（受付専用）TEL 733-0717
P.57 MAP P-1	福岡市就労相談窓口（早良区） 早良区百道2-1-1 早良区役所2F	（受付専用）TEL 733-0717
P.57 MAP Q-2	福岡市就労相談窓口（西区） 西区内浜1-4-1 西区役所1F	（受付専用）TEL 733-0717
P.53 MAP G-2	福岡市保育士・保育所支援センター 中央区天神1-8-1	TEL 711-6808
P.56 MAP M-2	福岡県福祉人材センター 春日市原町3-1-7 クローバープラザ2F	TEL 584-3310
P.52 MAP E-1	シティハローワークはかた 博多区博多駅前2-9-28 福岡商工会議所ビル1F	TEL 292-7980
P.55 MAP K-1	シティハローワークみなみ 南区高宮3-3-1 福岡市男女共同参画推進センター・アミカス1F	TEL 791-2121

若者の就職に関する相談		
P.53 MAP G-1	福岡県若者就職支援センター 福岡若者サポートステーション 中央区天神1-4-2 エルガーラオフィスビル11・12F	TEL 720-8830 TEL 739-3405
P.52 MAP E-1	福岡市就労相談窓口（専門相談） 博多区博多駅前2-9-28 福岡商工会議所ビル1F	（受付専用）TEL 733-0717
P.53 MAP G-1	福岡新卒応援ハローワーク 福岡わかものハローワーク 中央区天神1-4-2 エルガーラオフィスビル12F	TEL 714-1556 TEL 726-5700

女性の就職に関する相談		
P.53 MAP G-1	マザーズハローワーク天神 中央区天神1-4-2 エルガーラオフィスビル12F	TEL 725-8609
P.54 MAP H-4	福岡県子育て女性就職支援センター（福岡エリア） 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F 福岡県福岡労働者支援事務所内	TEL 725-4034

障がい者の就職に関する相談		
P.54 MAP H-7	福岡市立障がい者就労支援センター 中央区舞鶴1-4-13 福岡市舞鶴庁舎4F	TEL 711-0833
P.54 MAP H-2	福岡障害者職業センター 中央区赤坂1-6-19 ワークプラザ赤坂5F	TEL 752-5801
P.53 MAP G-4	福岡県障がい者雇用拡大事業事務局 中央区天神1-9-17 福岡天神フコク生命ビル3F	TEL 733-3925
P.53 MAP G-3	障害者就業・生活支援センター野の花 中央区天神3-14-31 天神リndenビル5F	TEL 729-9987

ひとり親家庭の就職に関する相談		
P.54 MAP J-2	福岡市立ひとり親家庭支援センター 中央区大手門2-5-15	TEL 715-8805

高齢者の就職等に関する相談		
P.51 MAP C-1	（公社）福岡市シルバー人材センター 博多区千代1-25-15 福岡県交通安全協会2F	TEL 643-8200
P.52 MAP E-1	（公社）福岡県高齢者能力活用センター 博多区博多駅前2-9-28 福岡商工会議所ビル1F	TEL 451-8621
P.52 MAP D-3	福岡県生涯現役チャレンジセンター 博多区博多駅東1-1-33 はかた近代ビル5F	TEL 432-2577
P.52 MAP E-1	シニア・ハローワークふくおか 博多区博多駅前2-9-28 福岡商工会議所ビル1F	TEL 292-7989

中高年者の就職に関する相談		
P.52 MAP D-3	福岡県中高年就職支援センター 博多区博多駅東1-1-33 はかた近代ビル5F	TEL 433-9211

労働問題全般に関する相談		
P.54 MAP H-4	福岡県福岡労働者支援事務所 中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5F	TEL 735-6149
P.52 MAP D-1	福岡労働局労働基準部監督課 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F	TEL 411-4862
P.54 MAP H-1	福岡中央労働基準監督署 中央区長浜2-1-1	TEL 761-5607

関係機関一覧

労働問題全般に関する相談			
P.51 MAP A-1	福岡東労働基準監督署 東区香椎浜1-3-26	TEL 661-3770	
P.52 MAP D-1	福岡労働局総合労働相談コーナー 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F指導課内	TEL 411-4764	
P.54 MAP H-1	福岡中央総合労働相談コーナー 中央区長浜2-1-1 福岡中央労働基準監督署内	TEL 761-5600	
P.51 MAP A-1	福岡東総合労働相談コーナー 東区香椎浜1-3-26 福岡東労働基準監督署内	TEL 687-5342	
主にスタートアップ企業における雇用と労働に関する相談			
P.54 MAP H-8	福岡市雇用労働相談センター 中央区大名2-6-11 Fukuoka Growth Next内	TEL 080-1001-4675	
仕事と介護の両立に関する相談			
P.54 MAP J-1	働く人の介護サポートセンター 中央区荒戸3-3-39 ふくふくプラザ3F 介護実習普及センター内	TEL 982-5407	

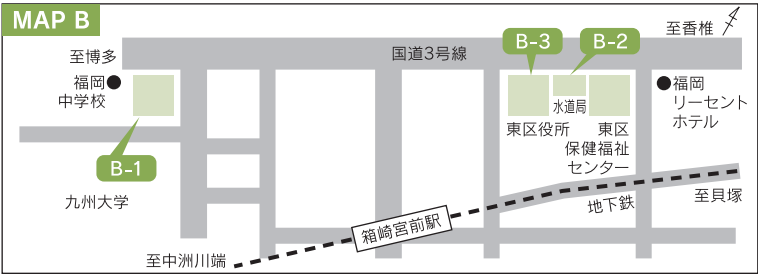
各区の問い合わせ先

電話番号は、①福祉・介護保険課(P.28 介護保険)②子育て支援課(P.39 保育所(園))
③家庭児童相談室(P.40 子どもショートステイ)の順に掲載しています。

P.51 MAP B-2・B-3	東 区 東区箱崎2-54-1	①福祉・介護保険課 ②子育て支援課 ③家庭児童相談室	TEL 645-1069 TEL 645-1068 TEL 645-1072
P.52 MAP E-2	博 多 区 博多区博多駅前2-8-1	①福祉・介護保険課 ②子育て支援課 ③家庭児童相談室	TEL 419-1081 TEL 419-1080 TEL 419-1084
P.54 MAP H-6	中 央 区 中央区大名2-5-31	①福祉・介護保険課 ②子育て支援課 ③家庭児童相談室	TEL 718-1102 TEL 718-1101 TEL 718-1104
P.55 MAP L-2・L-3	南 区 ①南区塩原3-25-3 ②③南区塩原3-25-1	①福祉・介護保険課 ②子育て支援課 ③家庭児童相談室	TEL 559-5125 TEL 559-5123 TEL 559-5124
P.56 MAP N-1	城 南 区 城南区鳥飼6-1-1	①福祉・介護保険課 ②子育て支援課 ③家庭児童相談室	TEL 833-4105 TEL 833-4103 TEL 833-4104
P.57 MAP P-1	早 良 区 早良区百道2-1-1	①福祉・介護保険課 ②子育て支援課 ③家庭児童相談室	TEL 833-4355 TEL 833-4354 TEL 833-4357
P.57 MAP Q-2	西 区 西区内浜1-4-1	①福祉・介護保険課 ②子育て支援課 ③家庭児童相談室	TEL 895-7066 TEL 895-7065 TEL 895-7069



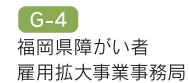
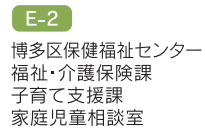
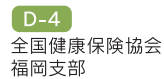
- A-1
福岡東労働基準監督署
福岡東総合労働
相談コーナー
- A-2
福岡東公共職業安定所
(ハローワーク福岡東)



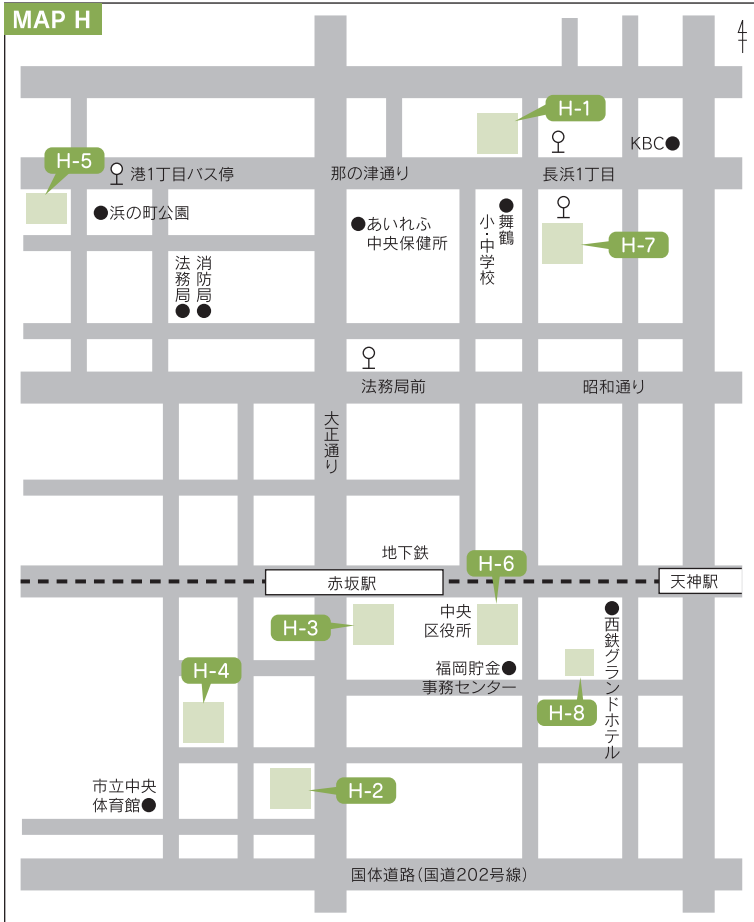
- B-1
東福岡年金事務所
- B-2
東区保健福祉センター
水道局東営業所3階
子育て支援課 家庭児童相談室
- B-3
福岡市就労相談窓口
福祉・介護保険課



- C-1
(公社)福岡市シルバー
人材センター



MAP H



H-1

福岡中央労働基準監督署
福岡中央総合労働
相談コーナー

H-2

福岡中央公共職業安定所
(ハローワーク福岡中央)
福岡障害者職業センター

H-3

福岡中央公共職業安定所
赤坂駅前庁舎
(ハローワーク福岡
中央赤坂駅前庁舎)

H-4

福岡県福岡労働者支援事務所
福岡県子育て女性就職支援センター
(福岡県福岡西総合庁舎)

H-5

中福岡年金事務所

H-6

中央区保健福祉センター
福祉・介護保険課
子育て支援課
家庭児童相談室
福岡市就労相談窓口

H-7

福岡市立障がい者就労
支援センター

H-8

福岡市雇用労働相談
センター

MAP J



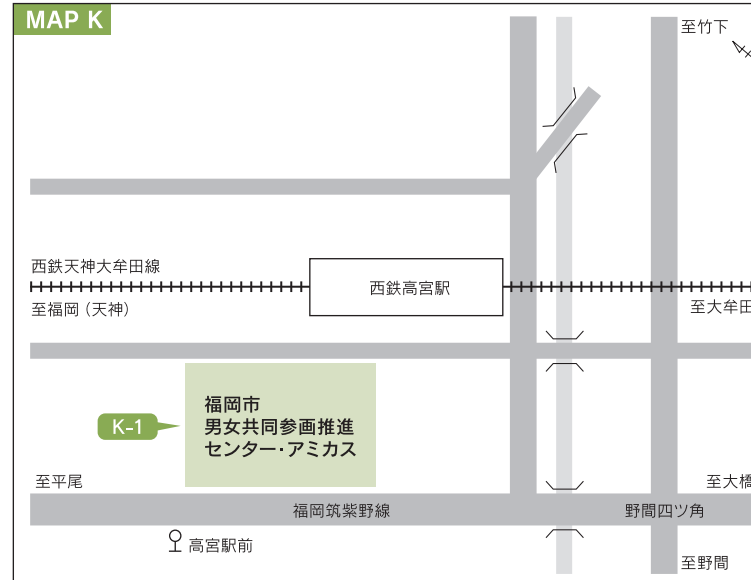
J-1

働く人の介護サポート
センター
福岡ファミリー・サポート・
センター
(福岡市社会福祉協議会内)

J-2

福岡市立ひとり親家庭
支援センター

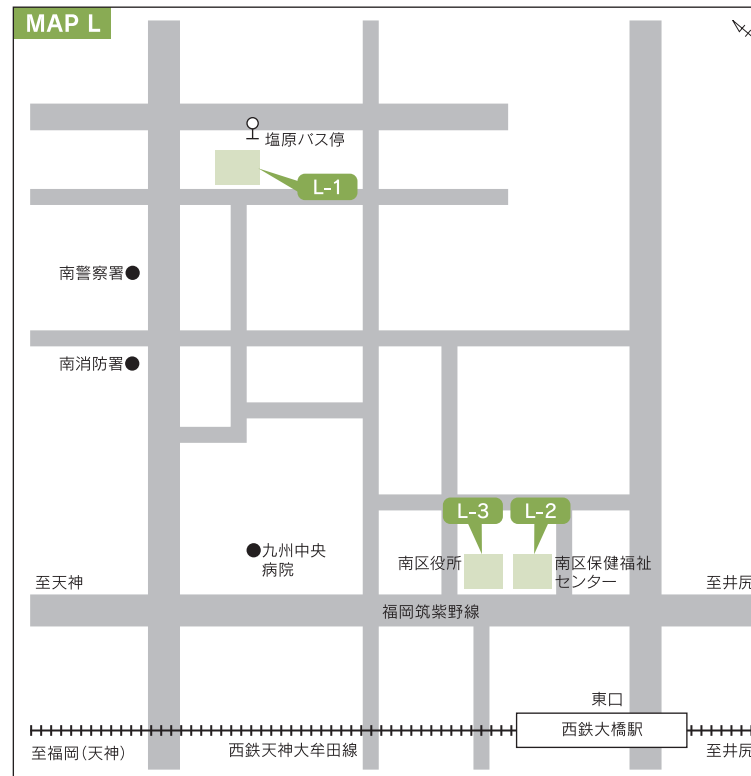
MAP K



K-1

福岡市就労相談窓口
シティハローワーク
みなみ

MAP L



L-1

南福岡年金事務所

L-2

南区保健福祉センター
福祉・介護保険課

L-3

子育て支援課
家庭児童相談室

MAP M

This map shows the Haruna Station area and its surroundings. Key features include:

- JR Stations:** JR Haruna Station (JR春日駅) and JR Onoda Station (JR大野城駅).
- Other Stations:** Haruna Original Station (春日原駅) and Shiroki Original Station (白木原駅), both served by the San'yō Main Line (山陽本線).
- Local Roads:** National Route 31 (国道31号線) runs vertically through the center. Prefectural Road 112 (県道112号線) runs horizontally at the top.
- Landmarks and Facilities:**
 - Air Self-Defense Force Haruna Base (航空自衛隊春日基地)
 - Kurobar Plaza (クロバープラザ)
 - Haruna City Office (春日市役所)
 - Haruna Park Entrance (春日公園入口)
 - Haruna Park (春日公園)
 - Haruna Shrine (春日神社)
 - Haruna Park Group Land (春日公園団地)
 - Haruna Junior High School (春日中学校)
 - Haruna High School (春日高校)
- Directions:** Arrows indicate directions to Fukuoka (至福岡) and To Nishikuji (至二日市).

福岡県福祉人材センター

城南区保健福祉センター
福祉・介護保険課
子育て支援課
家庭児童相談室
福岡市就労相談窓口

MAP P

金屑川

福岡市水道局
早良営業所

ももちパレス

P-1

早良市民センター

早良区役所

西福岡税務署

早良警察署

地下鉄

至姪浜

藤崎駅

至天神

至藤崎商店街

早良区保健福祉センター
福祉・介護保険課
子育て支援課
家庭児童相談室
福岡市就労相談窓口

西福岡年金事務所

西区保健福祉センター
福祉・介護保険課
子育て支援課
家庭児童相談室
福岡市就労相談窓口

福岡西公共職業安定所
(ハローワーク福岡西)