

職場でのトラブル相談はこちら

1. 労働条件や職場環境の悩み・疑問について相談したい

働き始めて、賃金・労働時間・退職金等の労働条件について「おかしいな」と思うことがあったり、いじめやパワハラ、セクハラなどで悩みを抱えていたりする場合は、気軽に相談窓口を利用してください。
なお、会社の労働組合に加入している方は、労働組合の相談窓口にも相談してみてください。

名称・所在地	相談内容など	受付日・電話番号
■ 高知県労働委員会 高知市丸ノ内2-4-1 (高知県庁北庁舎4階)	労働相談(面談/電話/メール:HPにメール送信フォームあり) 労働委員会の委員が労働者と会社の間にとって話合いの仲介をする 「あっせん」もあります。すべて無料、秘密厳守です。	受付:月～金 (祝日、年末年始除く) 8:30～12:00、13:00～17:00 ☎088-821-4645
■ 高知労働局 総合労働相談コーナー 高知市南金田1-39 (労働総合庁舎内)	労働相談(面談/電話) 不当解雇、いじめ・嫌がらせ等の労働問題全般の相談に応じます。また、高知紛争調整委員会による「あっせん」も行っています。すべて無料です。	受付:月～金 8:30～17:15 面接 ※予約不要 ☎088-885-6027
■ 高知労働局 雇用環境・均等室 高知市南金田1-39 (労働総合庁舎内)	労働相談(面談/電話) ハラスメント、男女差別、育児・介護休業やパート・有期雇用契約等の相談に応じ、調停制度などにより問題の解決を図ります。すべて無料です。	受付:月～金 8:30～17:15 ☎088-885-6041
■ 労働条件相談はっとライン (夜間・休日の無料電話相談)	労働相談(電話) 平日の夜間と土・日・祝日に、賃金、労働時間、年次有給休暇等の労働条件に関する疑問や不安についての相談を受け付けています。すべて無料。 秘密厳守です。	受付:月～金 17:00～22:00 土・日・祝日 9:00～21:00 (12/29～1/3除く) ☎0120-811-610

高知県の主要労働組合の総合ダイヤル(労働組合に加入している方は、加入組合の窓口にも相談してみてください)

- 連合高知(日本労働組合総連合会高知県連合会) なんでも労働相談ホットライン ☎0120-154-052
- 高知県労働組合連合会(高知労働相談センター) 労働相談ホットライン ☎0120-378-060 ☎088-872-3406

2. パワーハラスメントとは

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの



<リーフレットはこちら>

～就職活動中等のハラスメント～

就職活動やインターンシップ中のハラスメントに関するお悩みは
高知労働局(088-885-6041)にご相談ください!相談は無料です。

匿名でも大丈夫です。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。
受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

令和6年度 労働相談件数

高知労働局	相談の多い内容(総数1396件)
	1位 自己都合退職 285件
	2位 解雇 213件
	3位 労働条件引下げ 141件

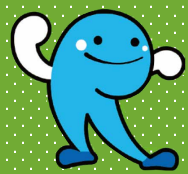
高知労働委員会	相談の多い内容(総数444件)
	1位 パワハラ・嫌がらせ 142件
	2位 退職 80件
	3位 賃金未払 64件

※1件の相談でも内容が複数の分野に分かれている場合は、それぞれの分野の件数に計上しています。

注目! ～就職活動におけるハラスメントにあわないために、知っておきたい2つのポイント～

- ①採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける。
- ②早い段階で相談を!

8 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度とは?



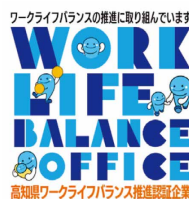
誰もが働きやすく、仕事とプライベートの両方を充実させる働き方の実現に向けて、ワークライフバランスの推進に積極的に取り組んでいる企業を「高知県ワークライフバランス推進企業」として認証しています。
就職先を選ぶ際の参考としてください。

認証制度には6つの部門があります!

■ 次世代育成支援部門	子育て支援に取り組む企業を認証
■ 男性育休推進部門	男性の育休取得に積極的に取り組む企業を認証
■ 介護支援部門	介護と仕事の両立支援に取り組む企業を認証
■ 年次有給休暇の取得促進部門	年次有給休暇の取りやすい職場環境づくりに取り組む企業を認証
■ 女性の活躍推進部門	女性がいいきと働く職場環境づくりに取り組む企業を認証
■ 健康経営部門	従業員の健康増進に取り組む企業を認証

認証を受けた企業は、各部門で定められた基準をクリアしており
★子育てしやすい環境で働きたい
★仕事だけでなくプライベートも充実させたい
★女性が能力を発揮できる環境で活躍したい
という方におすすめの職場です!
(R7.11.1現在 延べ974社)

このマークが目印です!!



<ポータルサイト>



働くルール知っていますか?

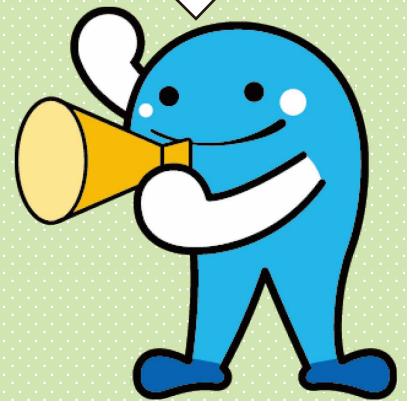
働く人、進学する人、 新社会人の皆様へ

働くうえで基本的なルールの概要を皆さんにお伝えするために、このリーフレットを作成しました。

皆さんがアルバイトや就職をするときに、賃金や労働環境など、皆さんの権利を守るため、労働法では色々な定めがあります。

安心して働くために、このリーフレットでは、働くときに知っておきたいルールについて簡単に紹介しています。

働くことは様々な学びを得る機会でもあります。皆さんのこれからの成長に期待しています。



1 仕事を探すときは

県内には、求職者の状況に応じた様々な相談窓口があります。お気軽にご利用ください。

名称・所在地		受付日・電話番号
■ ジョブカフェこうち 高知市帯屋町2-1-3 5 片岡ビル	就職や仕事の悩みに関する相談に対応しています。対面相談のほか、オンライン、メール、電話で相談できます。職業適性検査、応募書類の作成アドバイス、面接対策、セミナー、職場での仕事体験なども実施しています。すべて無料で利用できます。 ジョブカフェこうち 🔍 検索	受付:月～金、第2・4土（祝日、年末年始除く） ☎088-802-1533
■ ジョブカフェこうちサテライト（幡多） 四万十市右山五月町8-1 3 アピアさつき1F		受付:月・水・金（祝日、年末年始除く） ☎0880-34-7730
■ 高知家の女性しごと応援室 高知市旭町3-1 1 5 ソーレ3F	一人ひとりの状況に応じた相談、職業適性検査、職業紹介等を行っています。	受付:月・火・木・土（祝日、年末年始除く） ☎088-873-4510
■ 一般社団法人 高知県Uターンサポートセンター 高知市本町4-1-3 2 こうち勤労センター5F	UIターン就職相談 高知で働きたい県外在住の方へ、情報発信・職業紹介をしています。相談や登録はすべて無料です。 まずは「高知求人ネット」にご登録ください！ ■ 高知求人ネット https://kochi-iju.jp/jinzai/	受付:月～金（祝日、年末年始除く） ☎088-823-9336

ハローワーク	所在地	電話番号
高知	高知市大津乙2536-6	088-878-5320
香美	香美市土佐山田町旭町1-4-10 土佐山田地方合同庁舎1F	0887-53-4171
須崎	須崎市西糺町4-3	0889-42-2566
四万十	四万十市右山五月町3-12 中村地方合同庁舎1F	0880-34-1155
安芸	安芸市矢ノ丸4-4-4	0887-34-2111
いの	吾川郡いの町枝川1943-1	088-893-1225
ハローワークジョブセンター ほんまち	高知市本町4-3-41 高知地方合同庁舎1F	088-826-8870
高知新卒応援ハローワーク	高知市大津乙2536-6 ハローワーク高知1F	088-878-5342
ハローワーク高知 若者相談コーナー	高知市帯屋町2-1-35 片岡ビル3F	088-802-2076

ハローワークでは、求人情報を入手できるほか、専門スタッフによる職業相談や職業紹介を行っています。雇用保険の失業給付の窓口もあります。
(ハローワークジョブセンターほんまちとハローワーク高知若者相談コーナーでは雇用保険の取扱はありません)

2 会社は労働条件を明示しなければなりません！

1. 労働契約 「労働契約」って何？

労働者が会社に使用されて労働し、会社がその対価として労働者に賃金を支払うことを約束するのが「労働契約」です。

必ず明示しなければならない労働条件

- ※書面で（労働者の同意があればFAXまたはメール可）明示（昇給に関する事項を除く）
- ①いつからいつまで働くのか（雇用期間）
- ②雇用期間が定まっている場合は更新の基準（通算契約期間又は更新回数の上限を含む）
- ③どこでどのような仕事をするのか（勤務地や業務内容及びその変更の範囲）
- ④始業・終業時間、休憩時間、休日や休暇等
- ⑤賃金はどのように支払われるのか（賃金の計算方法、支払の時期）
- ⑥辞めるときの決まり（退職や解雇事由）
- ※この他にも、定めた場合に明示しなければならない事項があります。

POINT

どのような労働条件で働くのか、働き始める前にきちんと理解しておくことが大切です。わからないことは尋ねて確認しましょう！

2. 就業規則 「就業規則」って何？

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いたうえで会社が決めるルールです。常時10人以上の労働者を使用している事業場では、必ず就業規則を作成し、労働者への周知及び労働基準監督署に届け出ることになっています。会社内でわからないことや勤務実態に疑問がある場合は、まず就業規則を確認しましょう。

就業規則に記載しなければならないこと

- ①始業・終業時間・休憩時間、休日や休暇に関すること
- ②賃金の計算方法、支払の時期等に関すること
- ③退職に関すること（解雇の事由を含む）
- ※この他にも、定めた場合には記載しなければならない事項があります。



POINT

細かい労働条件は就業規則で定められています。自分の会社の就業規則を見せてもらい、内容を正しく理解し、きちんと守るようにしましょう。

働く時間と休みに関すること 3

1. 労働時間

労働時間にはどんな決まりがあるの？

使用者は、原則1日8時間、週40時間という法定労働時間を超えて労働者を働かせてはならないことになっています。

休日にはどんな決まりがあるの？

少なくとも毎週1回又は4週4日の休日を与えることが、使用者に義務付けられています（法定休日）。

残業(時間外・休日労働)を命じられることはあるの？

使用者が労働者代表と時間外・休日労働に関する労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合には、その協定で定める限度まで、労働者を時間外又は、休日に働かせることができるとされています。なお、時間外労働・休日労働の合計が単月で100時間未満、複数月の平均で80時間以内でなければなりません。

時間外・休日・深夜に働いたときの賃金は？

法定労働時間（原則1日8時間、週40時間）を超えて働いた場合（時間外労働）、法定休日に働いた場合（休日労働）、午後10時から午前5時までの間に働いた場合（深夜労働）には、割増賃金が支払われます。なお、満18歳未満の年少者については、時間外労働、休日労働及び深夜労働が原則禁止されています。

■ 休日及び深夜の割増賃金

- ①時間外労働 25%以上（法定労働時間を超えた場合）
- ②法定休日労働 35%以上
- ③深夜労働(午後10時～午前5時) 25%以上
- ④時間外労働+深夜労働 50%以上
- ⑤1か月60時間を超える時間外労働 50%以上
- ⑥法定休日労働+深夜労働 60%以上

POINT

10日以上の年次有給休暇が与えられる労働者に対して、毎年5日間の年次有給休暇を取得させることが、企業には義務づけられています。

2. 年次有給休暇

年次有給休暇は何日もらえるの？

6か月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤していれば、10日の年次有給休暇が与えられます。その後、勤続年数に応じて、与えられる日数が増えます。なお、パートタイム労働者にも、1週間又は1年間の所定労働日数に応じて、年次有給休暇が与えられます。

■ 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	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
休暇日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

4 賃金に関すること

1. 賃金

賃金の支払いにはどんな決まりがあるの？

賃金支払いの5原則

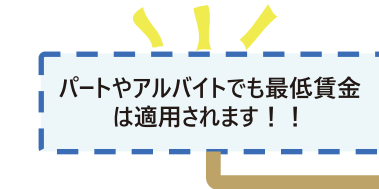
- ①通貨払い（現金で）
- ※労働者の同意があれば口座振込等も可能です。
- ②直接払い（本人に）
- ③全額払い
- ※税金や社会保険料等の控除は可能
- ④毎月1回以上払い
- ⑤一定期日支払い
- ※④、⑤は賞与（ボーナス）等には適用なし

2. 最低賃金制度

使用者は賃金の額を自由に定められるの？

国が賃金の最低限度を定めています（最低賃金制度）。使用者が労働者に支払う賃金は、この最低賃金額以上でなければなりません。

※最低賃金は、毎年改定されます。



効力発生日	高知県最低賃金額
令和7年12月1日～	1,023円

社会保険制度、税金って？ 5

賃金から税金などいろいろなお金がひかれるって本当？

賃金は全額支払うこととなっていますが、法令で定められた税金や社会保険料等の控除は認められています。社会保険制度は、国民が生活するうえでのケガや病気、失業等に備えて、事前に強制加入の保険に入ることにより、生活を保障する相互扶助の仕組みです。使用者は、労働者を雇用する場合、原則として各種保険や年金保険への加入を義務づけられています。さまざまな保険がありますが、民間企業で働く人を対象とする「健康保険」「厚生年金保険」「雇用保険」「労災保険」等を説明します。



■ 健康保険	労働者やその家族が病気等の場合に必要な医療給付や手当金を支給する制度
■ 厚生年金保険	労働者が高齢になったり、ケガや病気で障害が残ったり、家族を残して亡くなった場合に本人やその家族に年金や一時金を支給する制度
■ 雇用保険	労働者が失業した場合などに失業給付が支給される保険制度
■ 労災保険	仕事や通勤中のケガや病気に対し、治療のための保険給付が受けられる制度（全額使用者負担）
■ 所得税	1年間に得た所得に対してかかる税金で、賃金の支払いを受ける労働者は賃金から引かれます（源泉徴収）
■ 住民税	前年の所得にかかる税金で、「県民税」と「市町村民税」を併せたものです。働き始めた翌年の6月から給与より控除されます。

税金は、社会保障の充実、住宅や道路の整備、教育や科学技術の振興など、暮らしやすい社会をつくるために使われています。納税は国民の大切な義務であることを忘れないようにしましょう。

POINT

6 会社を辞めるとき

退職と解雇にはどんな違いがあるの？

退職とは、労働者の意思又は労使双方の合意に基づいて労働契約を終了することをいいます。一方、解雇とは、使用者が雇用契約を一方的に解約して労働者を辞めさせることをいい、解雇する場合は30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。なお、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合、解雇は無効です。

■ 普通解雇	やむを得ない事由の発生による解雇（心身の故障・職務能力の不足等）
■ 整理解雇	経営上の理由による人員整理を目的とする解雇
■ 懲戒解雇	労働者の重大な規律違反に対して、使用者が労働者を制裁する目的で行う解雇

◆ 整理解雇の4要件（4要素）◆

- 1. 人員整理の必要性
- 2. 解雇回避努力義務の履行
- 3. 被解雇者選定の合理性
- 4. 解雇手続の妥当性

POINT

無期転換ルールについて

無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールのことです。