

正社員と非正社員の労働環境の状況や
非正社員の働き方への意識を調べた

多様化する就業形態の労働環境実態調査結果

がまとまりました。パート法が改正され
ましたので一緒にみてみませんか

コンチワッ！

来年就職なんだけど、働く形態が色々あるみたいだね。派遣社員とかパートタイムとかは、よく聞くけど、どこが違うんだろうね？

コンニチワ！

これから私たちが働く労働環境って、今のうちに知っておきたいよね！長野県で、就業形態別の労働環境の実態を調査したんだって、いっしょに見てみよ！



私たちの働く環境には、フリーターやアルバイト、パートタイム、派遣労働者など働く形態に色々な形ができており、正社員以外の働き方（非正規雇用）がたくさん存在しています。

長野県では、現在の労働者が働く環境の実態を確認するため、県内事業所や非正規雇用で働く皆さんに「多様化する就業形態の労働環境実態調査」を行いました。

皆さんが自信を持って就職・転職できるよう、考えていただくため、このパンフレットを作成しました。

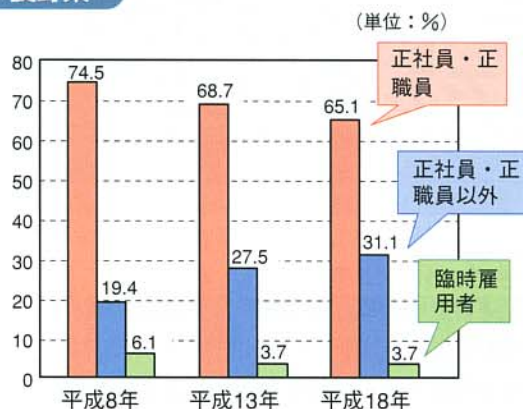
平成20年4月からは、改正パートタイム労働法も施行されていますので、関係する主な法律の内容もいっしょに確認してみてください。

長野県商工労働部労働雇用課

今、皆さんが働こうとしている（働いている）労働環境は、どのような状況にあるのでしょうか。

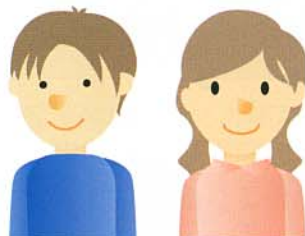
現在、長野県の会社等で働く常用雇用者の3人に1人が非正社員（非正規雇用）となっており、全国と同様に増加傾向となっています。また、派遣労働者やパート労働者等に関わらず、それぞれの就業形態で長期的に増加しています。

長野県



- 常用雇用者
 - ・正社員・正職員：一般に「正社員」「正職員」などと呼ばれている人をいう。
 - ・正社員・正職員以外：一般に「正社員」「正職員」などと呼ばれている人以外の非正規雇用をいう。
- 臨時雇用者とは、常用雇用者以外の雇用者で、1か月以内の期間を定めて雇用される人又は日々雇用される人をいう。
（総務省：事業所・企業統計調査）

全国



長野県では、平成18年までは、「正社員・正職員」が減ってきているよね。反対に「正社員・正職員以外」が増えてきているのが、グラフでわかるよ。
パートや派遣社員といわれる非正規雇用の労働者は、全国も同じように増えているんだね。
いま、「就業形態」（働き方）が色々あるんだよね！

では、非正社員って、どんな社員でしょう。当県で今年度実施した調査のときの定義は以下としました。

就業形態	定義
正社員とは	雇用されている労働者で、雇用期間の定めのない労働者。正規労働者とか正規雇用者とも呼ばれています。（パートタイムや他企業への出向者等を除きます。）
非正社員	正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パート労働者、請負社員、その他）をいいます。
契約社員	専門的能力の発揮を目的とし雇用期間を定めて契約する労働者です。
嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で雇用する労働者です。
出向社員	他企業より出向契約により出向してきている労働者です。
派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業主から派遣された労働者です。
臨時的雇用者	雇用期間が1か月以内の労働者又は日々雇用している労働者です。
パート労働者	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間は1か月を超えるか定めのない労働者です。（パートタイム、パートタイマー、アルバイトなどとも称される労働時間が正社員並みの労働者も含まれます。）
請負社員	業務請負契約により、事業所で働いている労働者です。
その他	上記以外の労働者です。

非正社員って、色々な形態があるんだね！知らなかったよ。



長野県では、県内の事業所における非正社員の処遇の状況を調査するため、平成19年度に事業所調査と非正社員の皆さんを対象とした個人調査を実施しました。

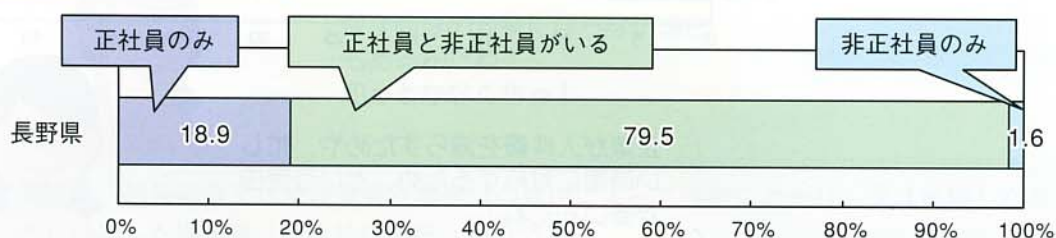
事業所調査は、県内事業所の1,482事業所からご回答（回収率39.5%）をいただきました。

有効回答数1,482事業所のうち、正社員と非正社員のいる事業所は1,178所（79.5%）、非正社員のみ
の事業所は24所（1.6%）で、合わせると1,202事業所（81.1%）に非正社員が勤務しています。

回答事業所の全従業員数89,986人のうち、区分の不明な従業員を除いた非正社員は28,731人
（34.1%）で、平成18年事業所・企業統計調査結果の非正社員割合【正社員・正職員以外（31.1%）と臨
時雇用者（3.7%）】の合計34.8%とほぼ同じ非正社員割合となっています。

非正社員数が多い業種は、「飲食店・宿泊業」が60.7%で最も多く、次いで「卸売・小売業」が55.1%、
「サービス業」が51.9%、「情報通信業」が39.5%でした。また、就業形態別で最も非正社員の多い形態は
「パート労働者」で56.2%、次いで「派遣労働者」が13.0%でした。

非正社員がいる事業所



今は、ほとんどの企業に
非正社員がいるんだね！



非正社員割合を就業形態別にみると…

(単位：%)

非正社員	非正社員の就業形態							
	契約	嘱託	出向	派遣	臨時	パート	請負	その他
100.0	7.6	6.2	1.6	13.0	5.3	56.2	3.9	6.0

非正社員割合を業種別にみると…

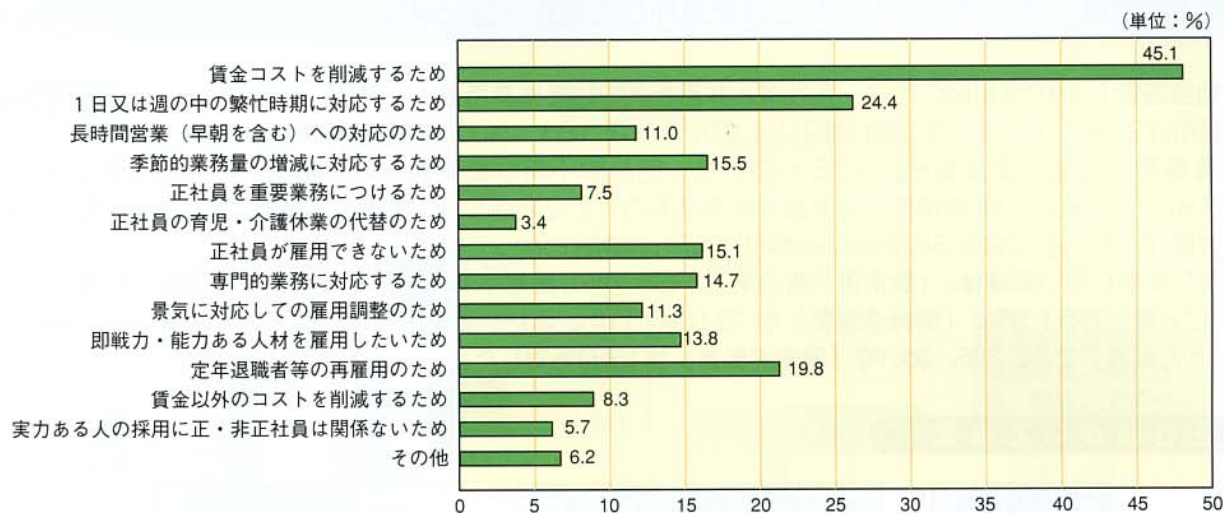
(単位：%)

業種別 全体	業種別の非正社員割合								
	建設業	製造業	情報通信 業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店・ 宿泊業	医療・ 福祉	サービス 業
34.1	13.5	25.2	39.5	23.5	55.1	27.1	60.7	33.1	51.9

企業が、非正社員を雇用する理由は、どのようなことがあるのでしょうか。

(3つまでの複数回答)

非正社員を雇用する理由は、「賃金コストを削減するため」が45.1%と最も多く、次いで「1日又は週の中で繁忙時期に対応するため」が24.4%、「定年退職者等の再雇用のため」が19.8%でした。



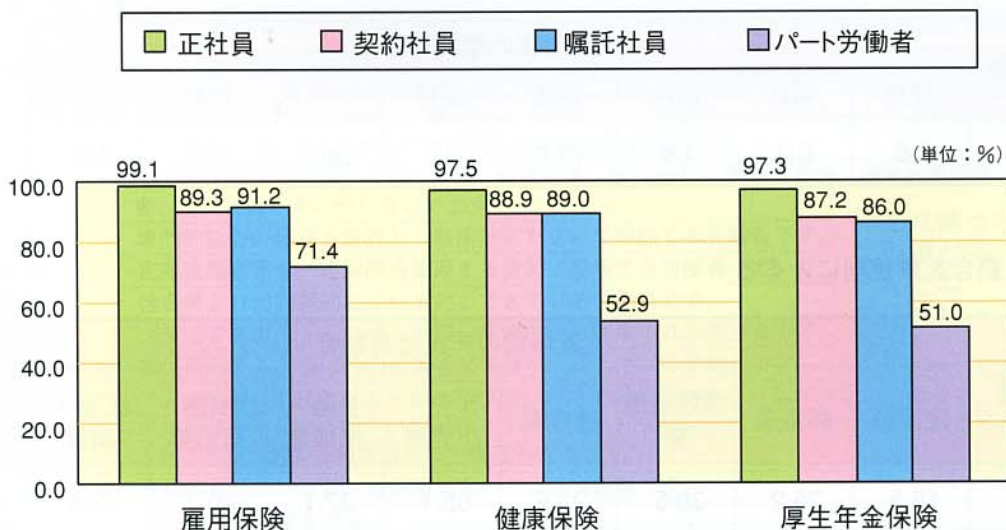
企業が人件費を減らすためや、忙しい時期に対応するため、という理由が多いんだね！



正社員と非正社員とで、適用される保険等の制度で、違いはどの程度あるのでしょうか。各種制度を「導入」「導入予定」「予定なし」に分けてご回答いただきました。

各種保険制度の状況

雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入する事業所では、契約社員、嘱託社員の約9割に「導入」であり、パート労働者では雇用保険が71.4%、健康保険が52.9%、厚生年金保険は51.0%でした。



雇用保険は、労働者が失業した場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合や労働者の再就職を促進するために必要な給付を行います。また、失業の予防等の措置に対し、一定の要件を満たした事業主に各種助成金が支給されます。

被保険者の範囲

雇用保険の適用事業所（※）に雇用される労働者は、原則として被保険者となります。

ただし、次の労働者などは被保険者となりません。（主なものを掲載）

- (1) 65歳以上で新たに雇用される人
- (2) 季節的事業に4ヶ月以内の予定で雇用される人
- (3) 短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満）であって、季節的に雇用される者又は短期の雇用に就くことを常態とする者など

（注）・パート労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上で、1年以上引続き雇用されることが見込まれる場合に被保険者となります。

・詳しいお問合せは、裏面のハローワークにお気軽にご連絡ください。

※：原則として、労働者を1人でも雇用すると適用事業所となりますが、暫定的に常時5人未満の労働者を雇用する個人の農林、畜産、水産の事業所は、当分の間、任意適用となります。



保険制度の対象にならない場合もあるんだね！
知っとかなくちゃ！

健康保険は、被保険者又は被扶養者が業務外の事由によって疾病にかかり、又は負傷したとき、又は死亡したり出産した場合等に保険給付を行うものです。

1 被保険者の範囲

適用事業所に常用的に使用される人は、被保険者になります。パート労働者も常用的に使用されている人かの目安として、1日又は1週間の労働時間、1か月の勤務日数が正社員の4分の3以上ある場合は被保険者となります。

ただし、次の労働者などは被保険者となりません。（主なものを掲載）

- (1) 臨時に使用される人で次の人
 - ① 2ヶ月以内の期間を定めて使用される人
 - ② 日々雇入れられる人
- (2) 季節的業務（4ヶ月以内）に従事される人
- (3) 臨時的事業の事業所（6ヶ月以内）に使用される人 など

2 適用事業所

- (1) 法人、個人に関わらず常時5人以上従業員を使用している事業所

ただし、5人以上でも個人経営で農業・漁業、理容業、弁護士、宗教業などは適用事業所になりません。

- (2) 常時従業員を使用している法人の事業所

株式会社、有限会社、宗教法人など全ての法人は、事業の種類に関係なく、常時使用している従業員が1人でもいれば適用事業所となります。



急な病気や怪我のときに、
健康保険はないと困るよね！

厚生年金保険は、労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行うものです。

1 被保険者の範囲

適用事業所に使用される人で、70歳未満の人は被保険者になります。
ただし、次の労働者などは被保険者となりません。(主なものを掲載)

- (1) 臨時に使用される人で次の人
 - ① 2ヶ月以内の期間を定めて使用される人
 - ② 日々雇入れられる人
- (2) 季節的業務に従事される人
- (3) 臨時的事業の事業所(6ヶ月以内)に使用される人

2 適用事業所

厚生年金保険の適用事業所は、健康保険の適用事業所と同じです。

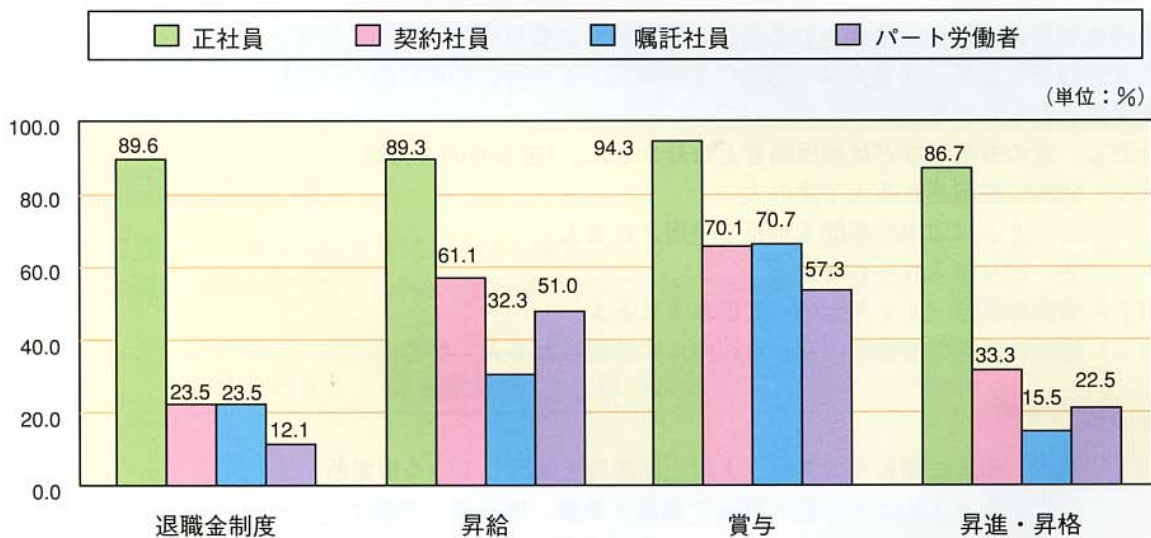
みんな、いつかはおじいちゃんやおばあちゃんになる！
老後のことも大事だよ。



賃金関係の状況

退職金制度は、正社員では89.6%に「導入」であり、契約社員、嘱託社員ではともに23.5%、パート労働者では12.1%でした。

また、昇進・昇格は、正社員では86.7%に「導入」であり、契約社員では33.3%、嘱託社員では15.5%、パート労働者では22.5%でした。



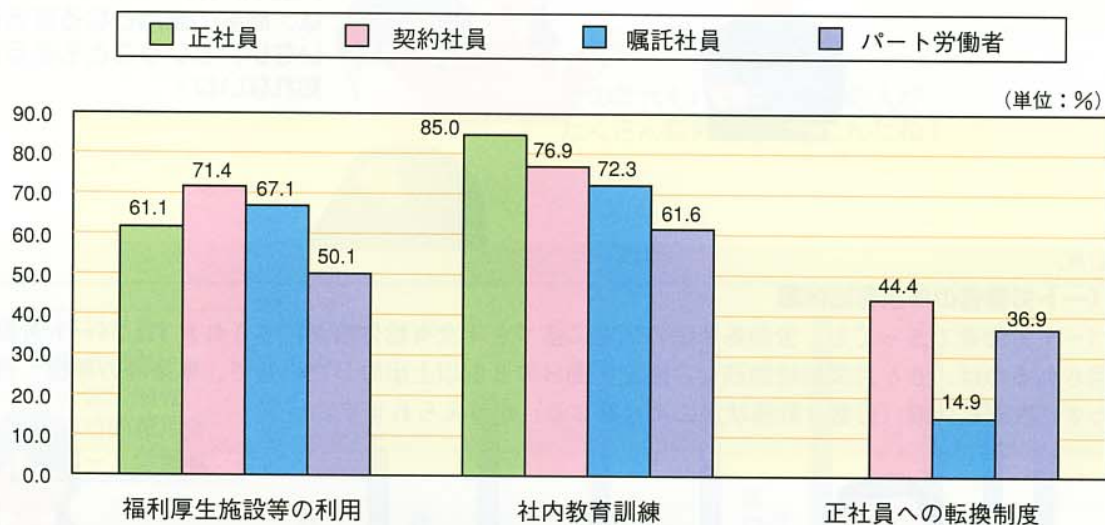
労働基準法では、パート労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」などについては、文書で明示することが義務付けられています。(違反は30万円以下の罰金)



社内教育訓練・正社員への転換制度等の状況

社内教育訓練は、正社員では85.0%が「導入」ですが、契約社員では76.9%、嘱託社員では72.3%、パート労働者では61.6%でした。

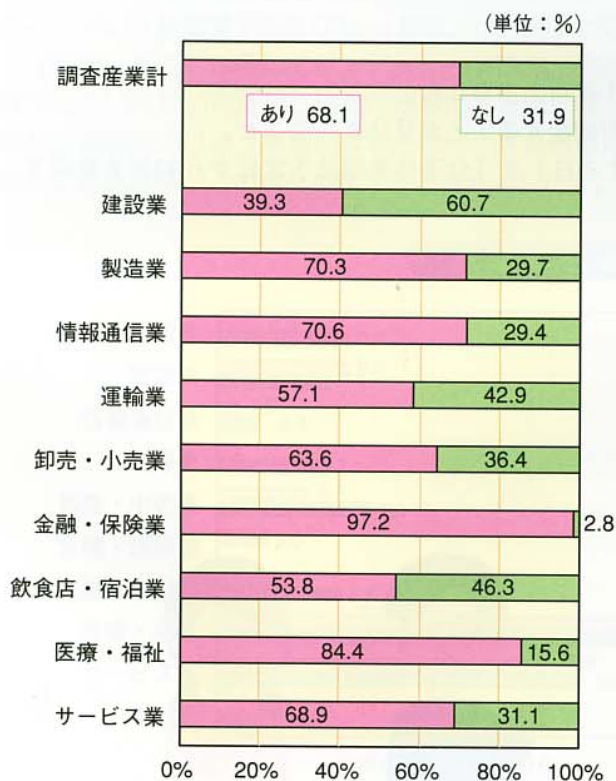
正社員への転換制度は、契約社員が44.4%、パート労働者では36.9%でした。



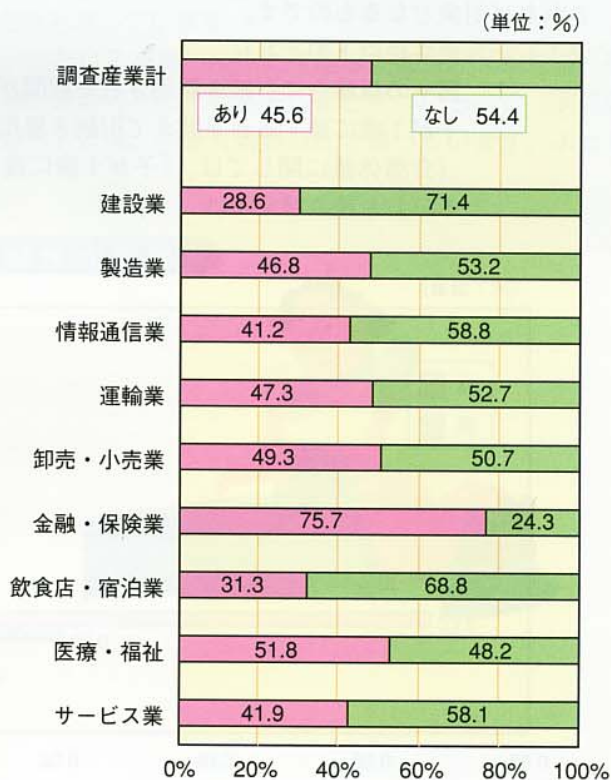
パート労働者への休暇等の制度は、企業の中でどの程度整備されているのでしょうか。

パート労働者のいる事業所で、パート労働者に年次有給休暇制度があるとした事業所は68.1%、育児・介護休業制度があるとした事業所は、45.6%でした。

パート労働者の年次有給休暇の有無



パート労働者の育児・介護休業制度の有無



有給休暇や育児・介護休業は、どういう条件なら取れるんだろう？



有給休暇や育児・介護休業は、パート労働者でも、条件を満たせば、企業の業種や規模に関わらず、取得できるんだよ！
「制度なし」と回答した事業所は、制度の適用となる該当者がいない、ということもあるかも知れないね！

パート労働者の年次有給休暇

パート労働者であっても、労働基準法の規定に基づき年次有給休暇が付与されます。パート労働者に適用されるのは、6ヶ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した場合で、事業場の業種、規模を問わず年次有給休暇（日数は勤務状況により異なる）が与えられます。



パート労働者の育児休業・介護休業

パート労働者であっても、育児・介護休業法の規定が適用されます。育児休業・介護休業は労働者が事業主に申し出ることにより取得できるものですが、パート労働者であっても、期間の定めのない労働契約で働いている場合は対象となるほか、期間を定めて雇用される労働者でも一定要件（注1）が満たされれば対象となるものです。

注1）一定要件は以下のとおり

- 1 同一の事業主に引続き雇用された期間が1年以上あること。
- 2 子が1歳に達する日を超えて引続き雇用が継続することが見込まれること。
（介護休業に関しては、「子が1歳に達する日」を「介護休業開始予定日から93日を経過する日」と読み替える。）

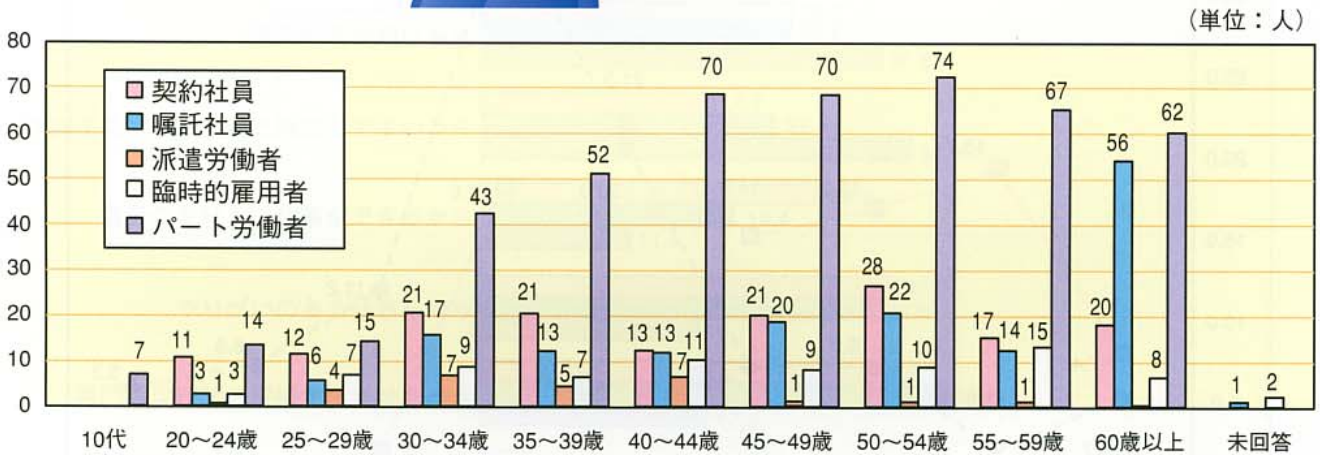


個人調査結果は、県内の349事業所の949人からご回答(回収率46.0%)をいただきました。

回答者全体の年齢階層では、「60歳以上」が16.0%で最も多く、次いで「50～54歳」が14.8%、「45～49歳」が13.3%、「55～59歳」が12.6%となっています。



どの年代もパート労働者の方がたくさん回答してくれたんだね！



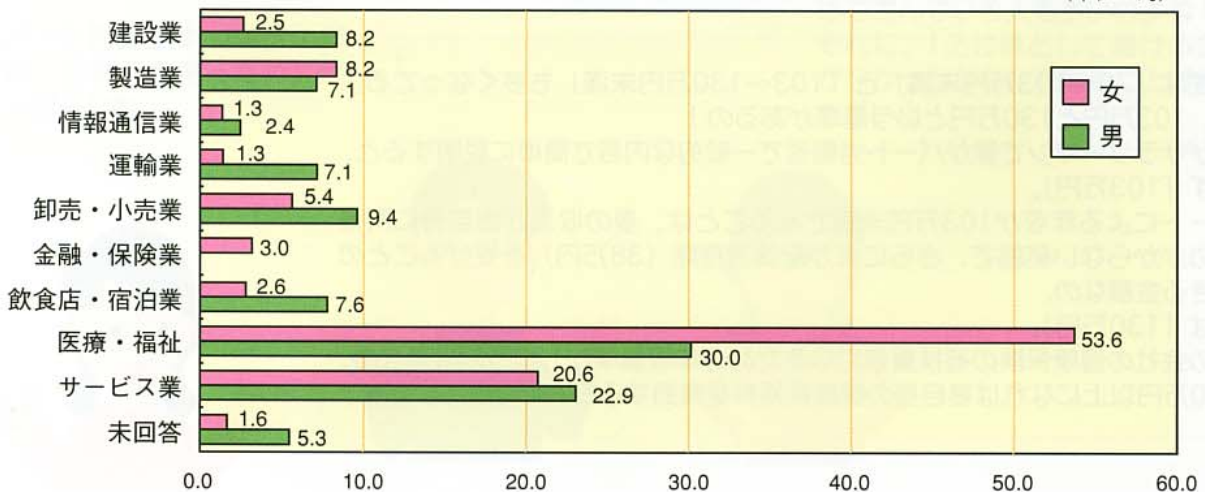
回答いただいた非正社員の勤務先の業種は、どんな業種が多いのでしょうか。

回答者の勤務する事業所の業種は、全体では「医療・福祉」が49.3%と最も多く、次いで「サービス業」が21.0%、「製造業」が8.0%、「卸売・小売業」が6.2%となっています。

「医療・福祉」が多いのは、アンケート調査に協力いただける事業所に協力可能な従業員数（回答者）を提示していただいたため、比較的規模の大きな介護・福祉施設等からの回答数がまとまったもので、前述の事業所調査における「業種別就業形態別の従業員構成割合」とは、非正社員構成比が違ってきます。よって個人調査結果は、この点を踏まえる必要があります。

就業形態別勤務先業種

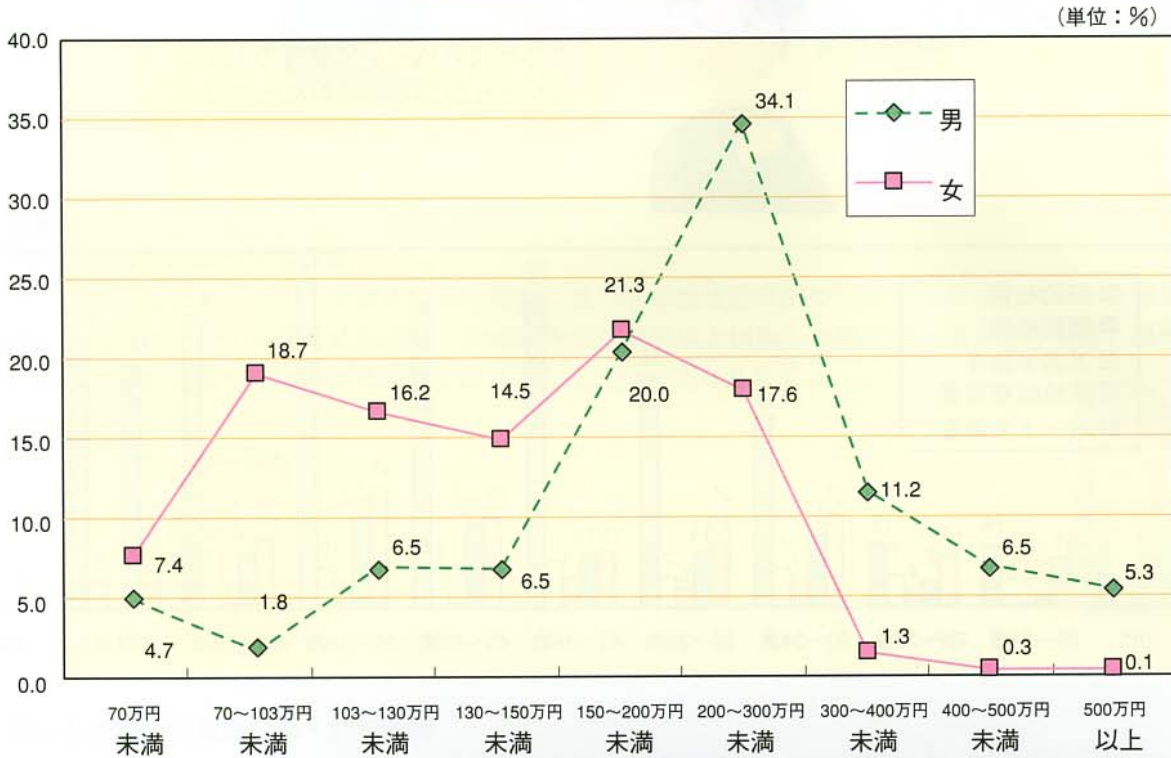
(単位：%)



年収（税込み）の状況に、男女別ごとの違いはあるのでしょうか。

男女別でみると、男性は「200～300万円未満」が34.1%で最も多く、次いで「150～200万円未満」が20.0%、女性は「150～200万円未満」が21.3%、次いで「70～103万円未満」が18.7%でした。

男女別年収の状況



男女別にみると、男性は「200～300万円未満」が多いけど、女性は「150～200万円未満」が多くなってるとね！
上のグラフが男女で違うのはなぜ？

女性は「70～103万円未満」と「103～130万円未満」も多くなってるよね。103万円と130万円という基準があるの！
夫がサラリーマンで妻がパート労働者で一般的な内容で簡単に説明すると、まず「103万円」。
パートによる年収が103万円未満であることは、妻の収入が妻自身に所得税のかからない範囲で、さらに夫が配偶者控除（38万円）を受けることのできる金額なの。
次は「130万円」。
夫の会社の健康保険の被扶養者になるための年収基準が130万円未満なの。130万円以上になれば妻自身の健康保険料を負担することになるのよ。



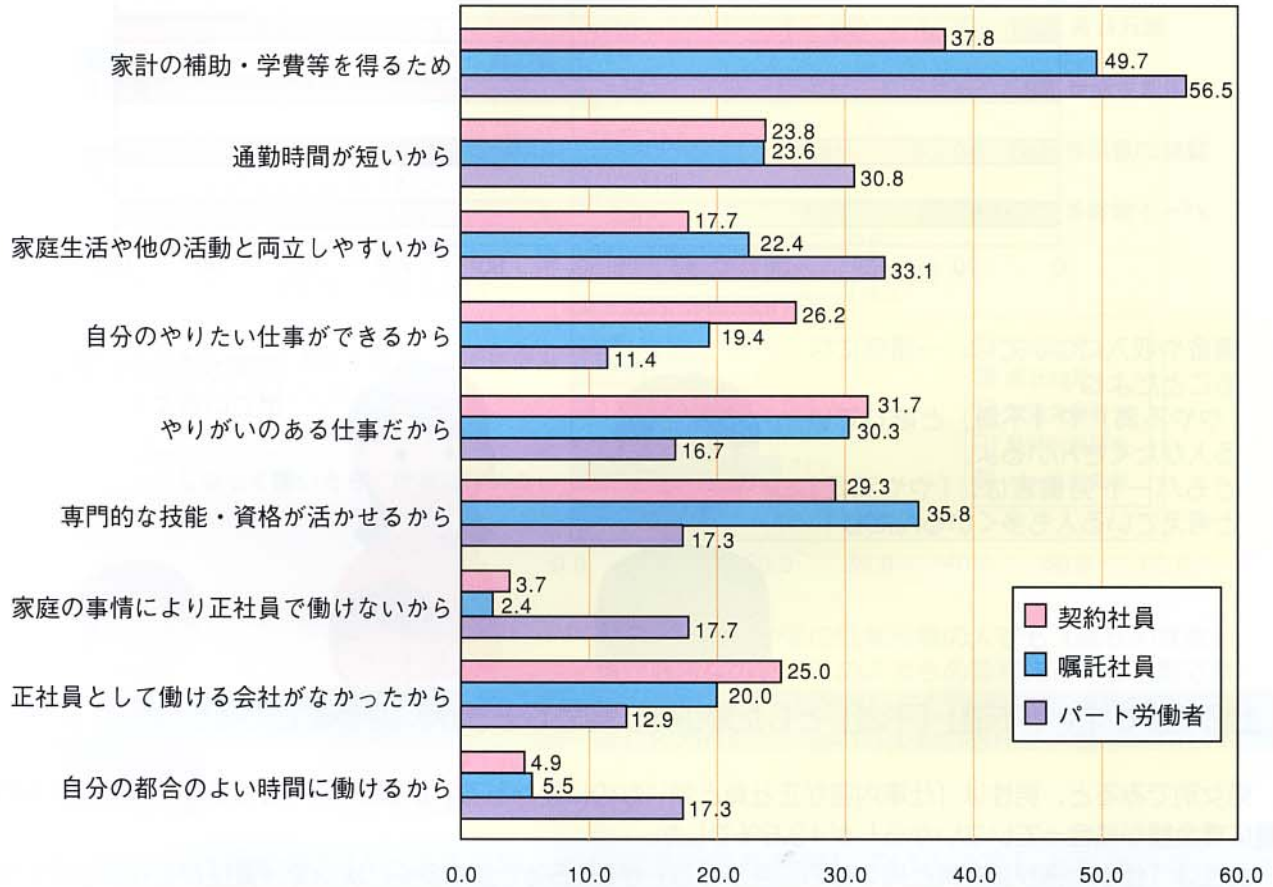
非正社員の回答者の方が、現在の就業形態を選んだ理由は、何だったのでしょうか。

(3つまでの複数回答、パート他2形態の上位理由を表示)

契約社員は「家計の補助・学費等を得るため」が37.8%、次いで「やりがいのある仕事だから」が31.7%、パート労働者は「家計の補助・学費等を得るため」が56.5%と最も多くなっています。

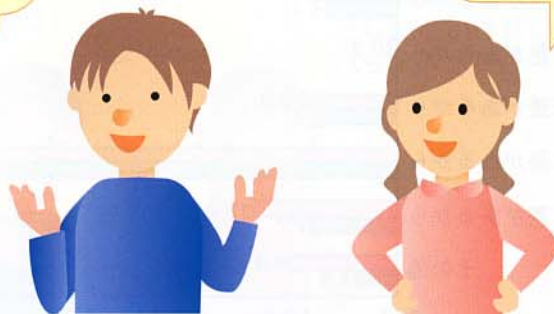
就業形態別選定理由

(単位：%)



パート労働者は、「家計の補助・学費等を得るため」が一番多いね！

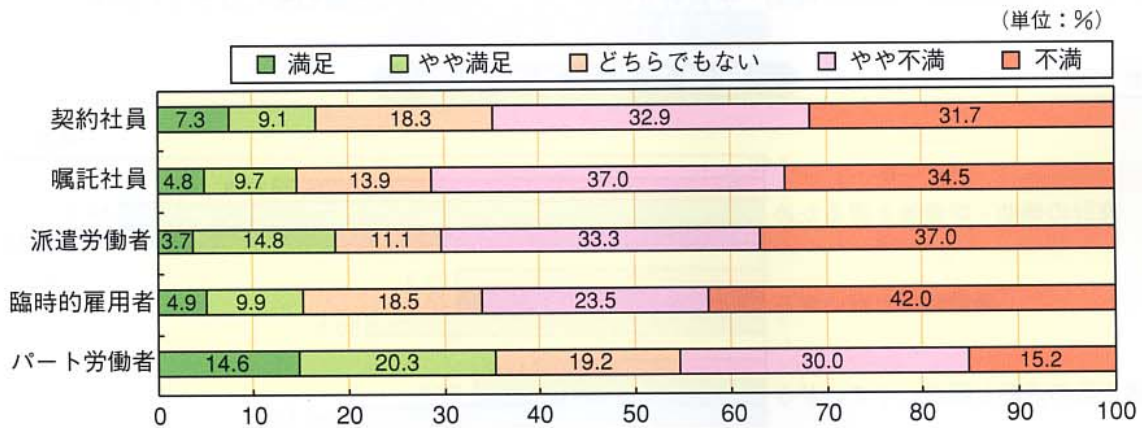
嘱託社員や契約社員はやりがいを求めて選んでいる人も多いのよね！それに、「正社員として働ける会社がなかったから」を理由に上げる人も多いよ！



回答いただいた非正社員の方は、賃金、収入の面での満足度はどうでしょうか。

就業形態別にみると、契約社員は「やや不満」が32.9%、次いで「不満」が31.7%で、嘱託社員は「やや不満」が37.0%、次いで「不満」が34.5%です。

パート労働者は「やや不満」が30.0%、次いで「やや満足」が20.3%となっています。



賃金や収入については、一番気になることだね！
「やや不満」や「不満」と感じている人がたくさんいるよ。
でもパート労働者は、「やや満足」と考えている人も多くいるんだね！



不満の理由が、下に出ているよ！

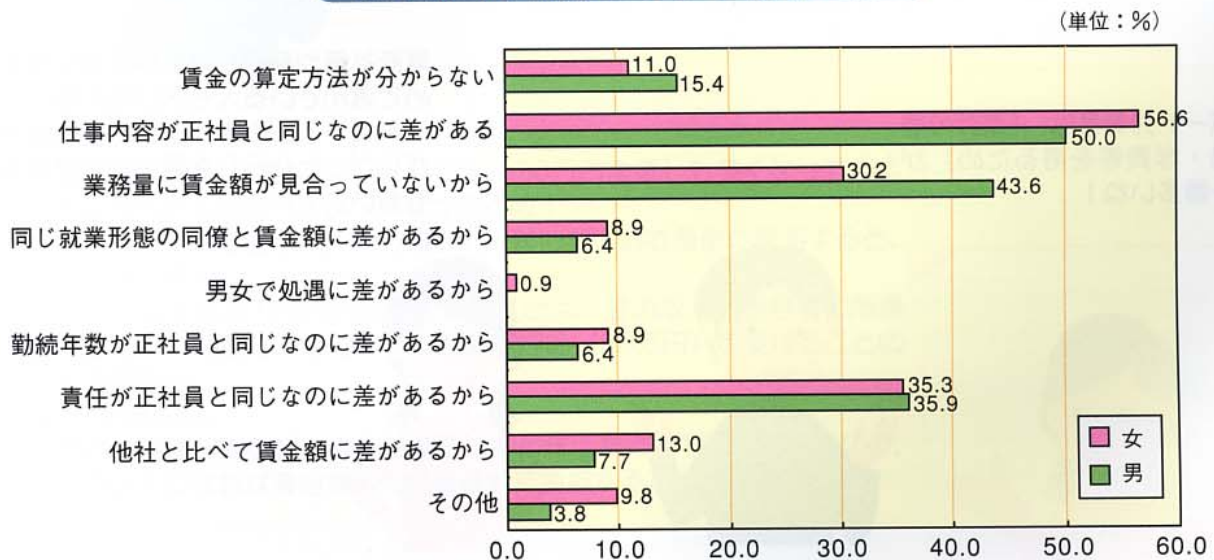


上記項目で「やや不満」「不満」とした理由は、何でしょうか。(2つまでの複数回答)

男女別でみると、男性は「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」が50.0%で最も多く、次いで「業務量に賃金額が見合っていないから」が43.6%でした。

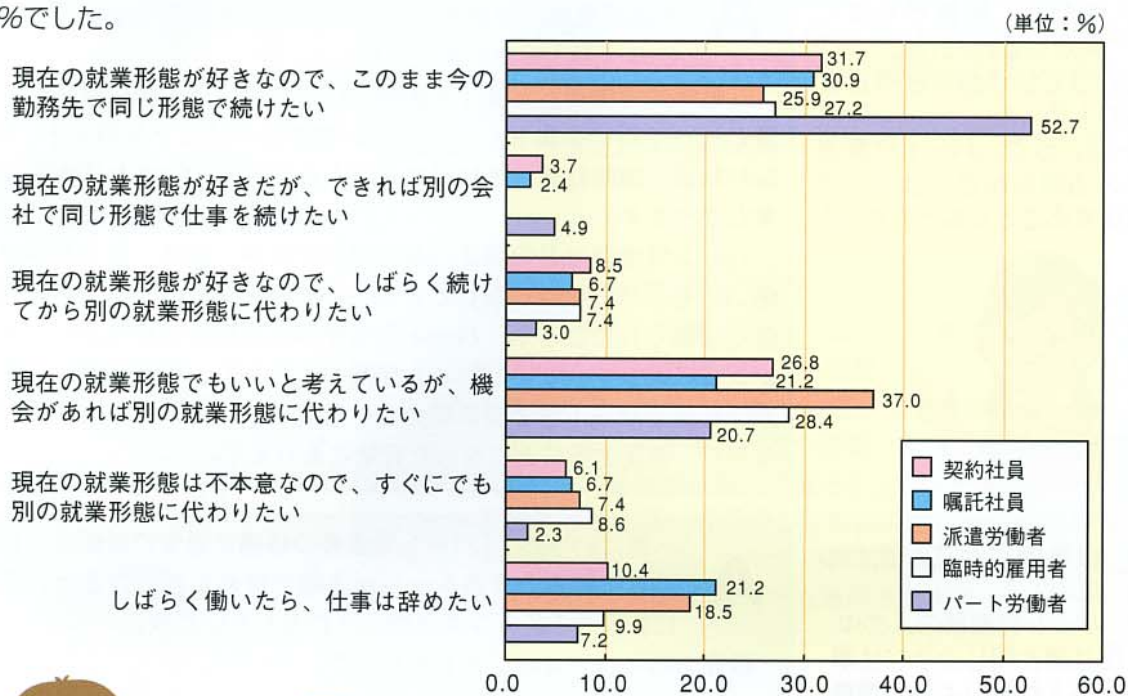
女性は「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」が56.6%で最も多く、次いで「責任が正社員と同じなのに差があるから」が35.3%となっています。

男女別「不満」「やや不満」理由



非正社員として働いている方が、自分にあった就業形態をどう考えているのでしょうか。

契約社員では「現在の形態が好き、現勤務先で同じ形態で続けたい」が31.7%、次いで「現在の形態でもいいが、機会あれば別形態に代わりたい」が26.8%、パート労働者は「現在の形態が好き、現勤務先で同じ形態で続けたい」が52.7%、次いで「現在の形態でもいいが、機会あれば別形態に代わりたい」が20.7%でした。



パート労働者や他の就業形態の人でも「現在の就業形態が好きなので、このまま今の勤務先で同じ形態で続けたい」という人が多いんだけど、「できれば別の形態に代わりたい」という人もいるんだよね！

今の就業形態を代わりたいとする方は、どの就業形態を希望しているのでしょうか。

男女別でみると、男性は「正社員」が80.3%で、次いで「契約社員」「嘱託社員」が6.6%、女性は「正社員」が73.6%で、次いで「パート労働者」が15.1%でした。

今の就業形態が非正社員の形態である人は、代わるとすれば男女ともに「正社員」が圧倒的に多くなってね！
でも、仕事以外の生活と両立させたい人や、都合のよい時間にだけ働きたい人など、非正社員で働きたい人もいるから、労働環境をよ〜く考えて、決めないといけなよね！

長野県が実施した調査は、長野県の公式ホームページにも出ているんだって！「長野県公式ホームページ」で検索すれば、見つかるわよ。調査結果が全部載ってるらしいから、私はもう一度じっくり見て、女性の働く環境の整備状況も確認してみるわ。自分の働き方は、十分考えて、納得した上で決めないといけないわね。応援するからガンバッテネ！！



これからの働く環境について質問がありましたので、お答えします。



最近、お母さんが話したり、新聞でもよく見かけるんだけど、「パート法」という法律が改正されたって!? 「パート法」って、パート労働者のための法律なんでしょ? 何んで改正することになったの?



具体的にどこが変わったの! パート労働者の人の中には、正社員と同じような仕事をしている人が多いよね。調査結果にも満足度の中で「不満」という人の理由は、「仕事内容が正社員と同じなのに差がある」って人が多かったよ!



平成5年に施行された「パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）」を改正する法律が、平成20年4月1日から始まりました。

「短時間労働者」とは「1週間の所定労働時間が同じ事業所の正社員と比べて短い労働者」で、パート労働者の他にアルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員などでも条件に当てはまれば本法律の対象となります。

パート労働者などの非正社員が増加する中、意欲・能力を活かして働いても「パートだから」ときちんと処遇されないなど、不合理な格差が指摘されたことや、パート労働者から正社員に移りたくてもチャレンジの機会すらないといった問題もあったり、少子高齢化、労働力減少社会でパート労働者の能力を一層有効に発揮する環境整備のためなどが、改正することになった背景にあります。



一言でいうと、「パート労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれた待遇とするルールが法律で定められたことと、正社員に転換するチャンスが整えられる」という改正です。

改正のポイントは以下のとおりです。

1 雇入れるとき、労働条件に関する文書の交付

事業主は、パート労働者を雇入れるとき、労働基準法での労働条件の明示項目に加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書等で明示することが義務付けられました。

違反した事業者は10万円以下の過料に処することとされます。

2 雇入れた後、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

事業主は、雇入れた後パート労働者から求められたとき、そのパート労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項（労働条件の文書交付、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱いの禁止、賃金決定方法、教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換推進措置）を説明することが義務付けられました。

3 均衡のとれた待遇の確保

従事する業務の内容と責任の程度、人事異動の有無や範囲等から、正社員と同視すべきパート労働者については、賃金決定方法、教育訓練、福利厚生等すべての待遇について差別的取扱いが禁止されました。

また、それ以外のパート労働者の賃金や教育訓練、福利厚生について、パート労働者の就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇とするルールが法律で定められています。

4 パート労働者の正社員への転換の推進

正社員への転換を推進するため、①正社員募集情報の周知、②正社員募集への応募機会の付与、③正社員登用試験制度の導入、などの措置のうち、いずれかの措置を講じることが事業主に義務付けられました。

改正パートタイム労働法の解説は、厚生労働省ホームページで「パートタイム労働法が変わります」で検索して、掲載されているリーフレットが分かりやすかったですよ。



5 パート労働者と事業主との紛争の解決

事業主がパート労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決（人事担当者や短時間雇用管理者（※）が苦情処理を担当する）を図ることが努力義務化されました。

※：パートタイム労働法では、事業主は常時10人以上のパート労働者を雇用する事業所ごとに、パート労働者の雇用管理改善を担当する「短時間雇用管理者」を選任するよう努めるとしています。

Q 調査結果の中には、男女によって年収に違いがあったり、収入への不満の理由も少し違っていたけど、法律では性別による差別は禁止されているんだよね。なんて法律だったっけ！



A

「男女雇用機会均等法」です。

募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇などにおいて性別を理由とする差別を禁止しています。また、妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止や、セクハラ防止対策の措置の実施、母性健康管理措置、労働者と事業主間の紛争解決援助措置等を定めています。

パート労働者には、男女雇用機会均等法の他に、労働基準法、最低賃金法、労働者安全衛生法、労働者災害補償保険法、育児・介護休業法、雇用保険法などの労働関係法令も適用されます。

Q 最近、友達から「ジョブカード」って制度ができたって聞いたんだけど、どんな制度なの？



A

ジョブ・カード制度とは「職業能力形成システム」の通称です。国の「成長力底上げ戦略」の一環として新たに打ち出された政策で、就職困難者（フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等）に対して、実践的な職業訓練を提供し、その履行内容等を証明するジョブ・カードを求職活動に役立てようとするものです。

【ジョブ・カードの取得】

- 厚生労働省ホームページからダウンロードした様式に必要事項を記入し、公共職業安定所（ハローワーク）やジョブカフェ（長野県内に2箇所ある就職相談窓口：パンフレットの裏面参照）、民間職業紹介機関等において、登録キャリアコンサルタントにキャリア・コンサルティング（ご本人の適性等に応じた職業能力開発、職業選択についての相談サービス）を受けます。
- 職務経歴、学習歴・訓練歴等やキャリア・コンサルティング結果を登録キャリア・コンサルタントが記載し交付します。

【企業のジョブ・カード利用】

- 企業は職業能力形成プログラムを実施する場合や、中途採用等にあって応募者に履歴書の代わりに提出を求めたり、従業員の職業能力やモチベーションの向上などキャリア形成支援に活用するなどが考えられます。

平成20年度から実施しています。

パート労働者に関する相談受付の窓口

● 若者(概ね35歳以下)の就職相談については

ジョブカフェ信州	〒390-0815	松本市深志1-4-25	0263-39-2250
ジョブカフェ信州長野分室	〒380-0835	長野市新田町1485-1	026-228-0320

● パートタイム労働法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法については

長野労働局雇用均等室	〒380-8572	長野市中御所1-22-1	026-227-0125
------------	-----------	--------------	--------------

● 出産手当金、出産育児一時金、育児休業中の社会保険料(健康保険・厚生年金保険)の免除については

長野社会保険事務局	〒380-0935	長野市中御所45-1 山王ビル5階	026-267-6700
伊那社会保険事務所	〒396-8601	伊那市大字伊那1499-3	0265-76-2301
長野南社会保険事務室	〒380-8677	長野市岡田町126-10	026-227-1284
長野北社会保険事務所	〒381-8558	長野市吉田3-6-15	026-244-4100
岡谷社会保険事務所	〒394-8665	岡谷市中央町1-8-7	0266-23-3661
飯田社会保険事務所	〒395-8655	飯田市宮の前4381-3	0265-22-3641
松本社会保険事務所	〒390-8702	松本市白板2-5-1	0263-32-5821
小諸社会保険事務所	〒384-8605	小諸市田町2-3-5	0267-22-1080

※国民健康保険は、居住する市町村役場に相談します。

※国民年金は、第1号被保険者は市町村役場、第3号被保険者は社会保険事務所の国民年金課に相談します。

● 求職、雇用保険、技能を身につけたいとき、育児休業給付金については

長野公共職業安定所(ハローワーク)	〒380-0935	長野市中御所3-2-3	026-228-1300
松本公共職業安定所(ハローワーク)	〒390-0828	松本市庄内3-6-21	0263-27-0111
上田公共職業安定所(ハローワーク)	〒386-8609	上田市天神2-4-70	0268-23-8609
飯田公共職業安定所(ハローワーク)	〒395-8609	飯田市大久保2637-3	0265-24-8609
伊那公共職業安定所(ハローワーク)	〒396-8609	伊那市大字伊那部字狐島4098-3	0265-73-8609
篠ノ井公共職業安定所(ハローワーク)	〒388-8007	長野市篠ノ井布施高田826-1	026-293-8609
飯山公共職業安定所(ハローワーク)	〒389-2253	飯山市大字飯山186-4	0269-62-8609
木曾福島公共職業安定所(ハローワーク)	〒397-8609	木曾郡木曾町福島5056-1	0264-22-2233
佐久公共職業安定所(ハローワーク)	〒385-8609	佐久市大字原565-1	0267-62-8609
小諸出張所(ハローワーク)	〒384-8609	小諸市御幸町2-3-18	0267-23-8609
大町公共職業安定所(ハローワーク)	〒398-0002	大町市大町2715-4	0261-22-0340
須坂公共職業安定所(ハローワーク)	〒382-0099	須坂市墨坂2-2-17	026-248-8609
諏訪公共職業安定所(ハローワーク)	〒392-0021	諏訪市上川3-2503-1	0266-58-8609
岡谷出張所(ハローワーク)	〒394-0027	岡谷市中央町1-8-4	0266-23-8609

● 労働問題全般についての相談は

【県の相談窓口】

東信労政事務所	〒386-8555	上田市材木町1-2-6	0268-23-1629
南信労政事務所	〒396-8666	伊那市伊那3497	0265-76-6833
南信労政事務所諏訪分室	〒392-8601	諏訪市上川1-1644-10	0266-57-2972
南信労政事務所飯田駐在	〒395-0034	飯田市追手町2-678	0265-53-0435
中信労政事務所	〒390-0034	松本市島立1020	0263-40-1936
北信労政事務所	〒380-0836	長野市南長野南県町686-1	026-234-9532

【国の相談窓口】

長野労働局総合労働相談コーナー	〒380-8572	長野市中御所1-22-1	026-223-0551
長野総合労働相談コーナー	〒380-8573	長野市中御所1-22-1 長野労働基準監督署内	026-223-6310
松本総合労働相談コーナー	〒390-0852	松本市大字島立1696 松本労働基準監督署内	0263-48-5693
岡谷総合労働相談コーナー	〒394-0004	岡谷市神明町3-14-8 岡谷労働基準監督署内	0266-22-3454
上田総合労働相談コーナー	〒386-0025	上田市天神2-4-70 上田労働基準監督署内	0268-22-0338
飯田総合労働相談コーナー	〒395-0051	飯田市高羽町6-1-5 飯田労働基準監督署内	0265-22-2635
伊那総合労働相談コーナー	〒396-0011	伊那市大字伊那部字北川原5033-2 伊那労働基準監督署内	0265-72-6181

○掲載する法律は、平成20年6月現在のものです。



長野県商工労働部労働雇用課

〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2
TEL 026-235-7119 FAX 026-235-7327
E-Mail rodokoyo@pref.nagano.jp