

労働トラブルを防止するために!

知っておきたい

基礎知識

改訂版



就職する前に

人を雇う前に



はじめに

労働関係法の制度を知ることが、働く方にとりましては自らの生活を守るために、事業者の方にとりましては円滑な企業経営を確保するために大切な要素であり、双方にとって欠かすことはできません。

しかしながら、就業形態の多様化や労働契約の個別化が進む中で、労働者としての自らの権利を守るために、本当に知識を必要としている人と実際に知っている人との間で「知識のミスマッチ」があるとされています。このことは、労働者側に限らず、使用者側にも言えるのではなかろうかと思えます。

このような状況の中、本市では平成25年3月にこれから働こうとされている方、今働かれている方だけでなく、これから人を雇おうとされている事業者、現に人を雇っておられる事業者の皆さまなど、本当に知識を必要としている方々に、役立つ情報をわかりやすく、容易に取得できるように、労働団体と商工団体の方々にご協力をいただき「就職する前に、人を雇う前に知っておきたい基礎知識」を作成しました。

初版作成から4年が経過しており、その間に労働を取りまく状況も様変わりしたことを受け、各種法律・制度の改正や新たにクローズアップされている雇用・労働に関する問題も取り上げ、新たにページ数も増やした改訂版を発行することとなりました。

改訂版の作成にあたりましては、初版作成のときと同様 NPO法人あつたかサポートさんの全面的なご協力のもと、労働団体と商工団体の方々にご協力いただきました。この場をお借りしまして感謝申し上げます。

ぜひともこの冊子をご活用いただき、働く皆さんが安心して職業生活を送られることはもちろん、事業者の皆さんの経営の健全化とますますのご発展のために、少しでもお役にたてればと願っております。

平成29年(2017年)3月

豊中市 市民協働部 くらし支援課

Question

Q

&

A

Answer



知っておきたい

基礎知識

就職する前に

人を雇う前に

目次

Q1	労働基準法の保護を受けられる労働者って誰のこと？	4
Q2	労働契約って何だろう？	5
Q3	ハローワークの求人票と実際の労働条件の内容に違いがありましたか・・・	6
Q4	「6カ月毎の契約社員」の求人を出そうと思います。何か注意点はありますか？	7
Q5	求人票に書いてある社会保険完備の意味は？	8
Q6	雇用保険は一般にどのような働き方の労働者が加入できるのですか？	9
Q7	働く時のルール、「就業規則」って何だろう？	10
Q8	17歳以下と18歳以上では働き方の違いがありますか？	11
Q9	派遣社員ってどのような働き方ですか？	12
Q10	請負と派遣ってどう違うのですか？	13
◎	様々な働き方と処遇の違い	14
Q11	「時給」は会社が一方的に決められるのですか？最低限の歯止めはないのですか？	15
Q12	賃金の支払日が一定していません。定期にもらえなくても仕方がないのですか？	16
Q13	店長は管理職だから残業手当が支給されない？	17
Q14	固定残業代って何だろう？	18
Q15	アルバイトでも年次有給休暇を請求できますか？	19
Q16	パートにも出産や育児に関する休暇が法律上保障されていますか？	20
Q17	正社員として働いていますが、親の介護をしなければならなくなったら？	21
Q18	パートは正社員と同様に健康診断を受診できますか？	22
Q19	学生アルバイトで通勤途中でケガをしました。労災保険が使えますか？	23
Q20	業務外での病気やケガで勤務できない時の補償はされますか？	24
Q21	会社の車を壊してしまった！損害金を給料天引きされるのは仕方がないのでしょうか？	25
Q22	上司にしつこく食事に誘われて…セクハラに遭ったら？	26
Q23	パワーハラスメントを受けています。どこに相談したらいいですか？	27
Q24	過労死等防止対策推進法と労働安全衛生法のストレスチェックの役割とは？	28
Q25	アルバイト先でいきなり「明日から来なくていい」と言われてしまったら…	29
Q26	能力不足を理由に上司に呼び出され退職の話がでました。これって解雇ですか？	30
Q27	パートで働いていますが、次回の労働契約を更新してもらえません。	31
Q28	労働組合ってなんだろう？	32
Q29	精神障害者を雇用するときには？	33
◎	若者雇用促進法と就労支援	34
◎	相談窓口一覧（労働相談・就労相談・事業主のための専門相談）	35



労働基準法の保護を受けられる労働者って誰のこと？

Q1 次の中から労働基準法上の「労働者」にあたるのはどれでしょう？

- (A) 障害者や高齢者の施設でボランティアをしている者
- (B) 喫茶店の店主
- (C) 日本の企業に雇用されて働いている外国人



A1 「労働者」にあたるのは、(C) です。

- (A) ボランティアは、雇用関係にないため「労働者」にはあたりません。
- (B) 他人の指揮命令を受けて定められた時間働くわけではないので「労働者」にはあたりません。事業主に該当します。
- (C) 外国人であっても日本国内で他人に使用（雇用）され、働いて賃金を支払われる者は「労働者」であり、労働者としての保護を受けることになります。

One point

労働者のためのワンポイント

「労働者」とは、パート、アルバイト等雇用形態を問わず一般的に下記の要件に該当する者をいいます。

- ① 職業や就業の場所に関係なく
- ② 会社に雇われ
- ③ 会社の指示、命令をうけて
- ④ 定められた時間を働き
- ⑤ 働いたことに対する対価として
- ⑥ 給料(賃金)の支払を受ける

One point

事業主のためのワンポイント

他人を雇用して、自ら指揮命令のもとに働かせようとする場合には、労働者を保護する様々な法律があります。これらの労働関係諸法規を遵守しながら、どのような条件で労働者が働くのかを十分に説明して労働契約を締結するように心がけて下さい。

また、近年では雇用形態の多様化とともに労働者保護の適用のない個人請負の就労形態が広がっています。それに伴って「労働者性」をめぐる労働裁判も発生していますので注意しましょう。

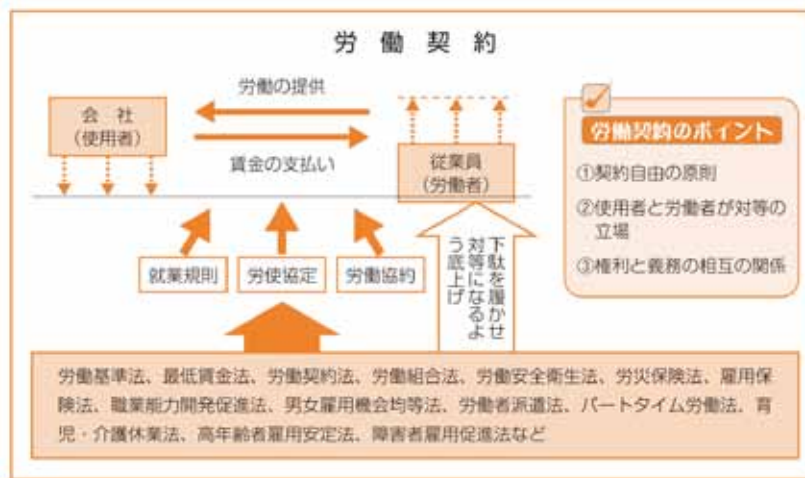
労働契約って何だろう？

Q2 次の(A)から(C)の事例のうち労働契約はどれでしょうか？

- (A) 自転車屋さんで自転車を1万円で買った場合
- (B) マンションを家賃5万円で借りる場合
- (C) 会社に時給900円で雇われた場合

A2 「労働契約」にあたるのは、(C)です。

- (A) 売買契約
- (B) 賃貸借契約
- (C) 労働契約



One point

労働者のためのワンポイント

会社のことを法律で「使用者」または「事業者」と呼びます。会社が労働者を「雇います」、労働者が「御社で働きます」と意思表示することで、法律上労働契約が締結されたこととなります。この契約は口頭の場合も書面の場合も効力は同じです。

労働契約を交わす際には、トラブルを回避するためにもどのような賃金や勤務時間等の労働条件で働くのかを意識し、書面で確認することが大切です。詳しくはQ3を参照して下さい。

One point

事業主のためのワンポイント

労働契約(民法上は雇用契約)とは、労働者が会社に対して会社の指揮命令に従って労務を提供することを約束し、それに対して賃金を支払うことをいいます。(労働契約法第6条、民法第623条)また、労働契約における基本的な権利義務とは、労働者の労働義務と会社の賃金支払い義務を指しますが、その他労働契約に付随して会社の安全配慮義務や労働者の誠実義務などがあります。(労働契約法第3条第4項、同5条)

ハローワークの求人票と実際の労働条件の内容に 違いがありましたか・・・

Q3 ハローワークの求人票をみてパートを始めましたが、実際に働いてみると労働条件が異なっていました。求人票は労働条件を意味するものではないのですか？

A3 求人票の記載が労働条件を意味するものとは限りません。求人票は、あくまでも労働者への勧誘であり、労働契約の内容とは異なります。

One point

労働者のためのワンポイント

労働基準法第15条第2項では、「明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。」と定めています。労働契約の締結の際には、実際の労働条件を確かめ、雇用契約書にサインすることが大事です。そのためには、就労する前に会社側に「労働条件通知書」または「雇用契約書」の交付を求めるようにしましょう。その際、求人票や面接時に提示された賃金や労働時間などの労働条件に変更された項目がないかを確認することが大切です。

One point

事業主のためのワンポイント

労働基準法第15条第1項では、労働者を採用するときは「労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他労働条件を明示しなければならない。」と定めています。また、労働契約法第7条は「使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容はその就業規則で定める労働条件によるものとする。」としています。

パートタイム労働法第6条および第16条では、労働基準法第15条に規定する下記の事項以外のものであっても、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④短時間労働者の相談窓口について、文書などその他の方法で明示しなければならないと定めています。また、パートタイム労働法第14条ではパートタイム労働者から求められた場合は、事業主が講ずる措置の内容についての説明義務も定めています。トラブルの未然防止のために、労働条件は文書で交わすようにしましょう。なおパートタイム労働法第6条に違反した場合は、10万円以下の過料に処せられます。

必ず書面で明示しておく項目

- ① 労働契約の期間
- ② 就業場所・従事する業務
- ③ 始業・終業の時刻・休憩時間・休日
休暇・交替制
- ④ 賃金の決定・計算・支払方法、時期
締切日
- ⑤ 退職、解雇(事由、手続き等)

会社の任意で明示する項目

- ① 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、
退職手当の決定、計算・支払方法、支払時期
- ② 臨時に支払われる賃金、賞与、最低賃金
- ③ 労働者に負担させる食費・作業用品その他
- ④ 安全・衛生
- ⑤ 教育・研修等の訓練
- ⑥ 災害補償、業務外の疾病扶助
- ⑦ 表彰・制裁
- ⑧ 休職
- ⑨ 昇給

「6ヵ月毎の契約社員」の求人を出そうと思います。 何か注意点はありますか？

Q4 ハローワークで「6ヵ月毎の契約社員、更新する場合あり」とする求人募集を出したいのですが、労働契約を結ぶにあたって注意すべきことはありますか？

A4 パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など呼称にかかわらず、期間の定めがある労働契約を「有期労働契約」といいます。労働契約法第17条では、契約期間中の解雇への規制や、必要以上に短い期間を定め有期労働契約を反復更新することのないよう配慮を求めています。

One point

労働者のためのワンポイント

有期労働契約は「期間の定めがない無期労働契約」と比較し、次の点が異なります。

- ① 契約期間の上限は原則として3年を超えてはならない
(但し、専門的知識・技術・経験のある者、満60歳以上の者と新たに労働契約を結ぶ場合は5年)
- ② 労働者側は期間中やむを得ない事由がない限り契約を解約(辞職)できない。
但し契約の日から1年が経過すれば、いつでも退職することができる。
- ③ 使用者側は、期間中やむを得ない事由がない限り契約を解約(解雇)できない。
- ④ 期間の定めがあっても、31日以上期間の定めがある場合で週20時間を超える場合は雇用保険に、さらに正社員と比較して1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が4分の3以上のときは健康保険・厚生年金に加入できる。
- ⑤ 育児休業や介護休業等は会社の労使協定で別に定められている場合は、休業を取得することができないことがある。
- ⑥ 更新を繰り返し通算5年を超えた場合は、無期雇用に転換するよう会社に申し込みをすることができる。(※Q27参照)

One point

事業主のためのワンポイント

有期契約労働者を雇用する場合は労働契約法、パートタイム労働法、高齢者雇用安定法など様々な守るべき法律がありますので注意して下さい。労働者が安心して雇用されることは、企業の雇用安定にもつながります。国の施策としても、無期雇用化や正社員化をした場合に申請ができるキャリアアップ助成金や高齢者雇用安定化助成金などを設け、雇用安定化を図っています。詳しくは厚生労働省のホームページ「[労働契約法改正](#)」「[キャリアアップ助成金](#)」を参照して下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html

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

求人票に書いてある社会保険完備の意味は？

Q5 先日、ハローワークで求人票を見ていたら「社会保険完備」と書いてありましたが、どのような意味ですか？

A5 一般的には、労災保険・雇用保険・厚生年金・健康保険・介護保険の5つの保険をさします。その他、厚生年金、健康保険、介護保険のことを「社会保険」と呼び、労災保険・雇用保険のことを「労働保険」と呼ぶこともあります。ただし、実際に労働者が加入できる要件は各法律によって様々です。

One point

労働者のためのワンポイント

社会保険は、日本国憲法第25条に規定している国民の生存権に基づき、労働者の病気、ケガ、出産、失業、障害、死亡、老齢、介護など様々な保険事故が発生したときに公的給付を行い、最低限度の生活を保障しようとして生まれた制度です。

法律で定められた要件に該当する事業所は、強制的に加入することになります。その意味では、民間の生命保険や損害保険のように自らの意志で保険料を払う任意加入の保険とは異なります。

One point

事業主のためのワンポイント

各保険の適用となるか否かの要件は、下記の事業所の業態、業種、労働者の労働時間数によって異なります。

保険制度	業態、雇用数	個人事業主		法人
		5人未満	5人以上	雇用人数無関係
労災保険	農林水産業	任意適用	強制適用	強制適用
	上記以外			
雇用保険	農林水産業	任意適用	強制適用	
	上記以外			
健康保険 厚生年金	法定16業種		任意適用	
	上記以外	任意適用	任意適用	

法定16業種

- ①物の製造、加工、選別、包装、修理又は事業
- ②土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ③鉱物の採掘又は採取の事業
- ④電気又は動力の発生、伝導又は供給の事業
- ⑤貨物又は旅客の運送の事業
- ⑥貨物積卸しの事業
- ⑦焼却、清掃又はとさつの事業
- ⑧物の販売又は配給の事業
- ⑨金融又は保険の事業
- ⑩物の保管又は賃貸の事業
- ⑪媒介周旋の事業
- ⑫集金、案内又は広告の事業
- ⑬教育、研究又は調査の事業
- ⑭疾病の治療、助産その他医療の事業
- ⑮通信又は報道の事業
- ⑯社会福祉法に定める社会福祉事業及び更生保護事業法に定める更生保護事業

労働者の労働時間によって異なる社会保険の加入要件

社会保険	労働時間	週の労働時間 20時間未満	週の労働時間 20時間以上 30時間未満	週の労働時間及び月の勤務日 数が常時雇用者の3/4以上
労災保険		○	○	○
雇用保険		×(Q6参照)	○	○
健康保険・介護保険		×	×(※)	○(※)
厚生年金保険		×	×(※)	○(※)

(※) 下記の要件全てに当てはまれば加入○、いずれかに当てはまらなければ×になります。

- ①社会保険に加入の被保険者数が501人以上の企業に勤めていること
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
- ③月額賃金8.8万円(年収106万円)以上

雇用保険は一般にどのような働き方の労働者が加入できるのですか？

Q6 午前 9 時～正午まで 1 週 15 時間勤務で A 社に勤務し、その後 B 社で午後 2 時～5 時まで同様に 1 週 15 時間勤務しています。それぞれに雇用保険に入れるのでしょうか？

A6 どちらの場合も雇用保険に入れる要件には該当しません。ただし、どちらか一方が該当する働き方をしていた場合は加入することができます。一方、二社とも要件を満たしたとしても、主たる会社でのみ加入することになります。

One point

労働者のためのワンポイント

雇用保険に加入できるためには、1 週間当たり 20 時間以上勤務し、かつ 31 日以上引き続いて雇用される見込みがあることが前提条件です。パートなど雇用形態の名称に関わらず加入要件に該当していれば加入できます。但し、会社代表者や会社役員、代表者と同居の親族など「労働者性」に欠ける者、アルバイトをしている昼間学生や公務員は加入できません。

雇用保険は、労働者の失業、育児や介護休業、高齢により賃金が低下したときなど労働の意志及び能力があるにも関わらず職業に就くことができないとき、つまり求職活動を行っているときにのみ失業給付を受けることができます。自ら職業スキルを身につけたいときには、職業訓練等必要な給付を行い、労働者の生活や雇用の安定を図る制度が雇用保険です。

One point

事業主のためのワンポイント

農林水産業のうち 5 人未満の労働者を雇用する個人事業を除き労働者を一人でも雇っていれば、業種や規模を問わず雇用保険の加入手続きが必要です。（※ Q5 事業主のためのワンポイント参照）

- ◆雇用保険の適用事業所になった場合は、該当した日から 10 日以内に労働保険の「保険関係成立届」を所轄の労働基準監督署に、「雇用保険適用事業所設置届」を所轄のハローワークに提出することになっています。
- ◆労働者（加入要件該当者）を雇い入れた場合は、雇い入れた日の翌月 10 日までに所轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」を提出します。
- ◆平成 29 年 1 月 1 日以降は、法改正により 65 歳以上の労働者も雇用保険に加入できることになりました。
- ◆適正に雇用保険に加入していれば、雇入れに関する助成金を受けることもできます。詳しくは、厚生労働省のホームページ「[事業主の方のための雇用関係助成金](#)」を参照して下さい。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

働く時のルール、「就業規則」って何だろう？

Q7 「就業規則」の役割って何ですか？

A7 就業規則の作成の目的は、労働者の労働条件を画一化し、職場規律を統一的に定め、それによって企業秩序を維持し、職場の規律を高めることにあります。

One point

労働者のためのワンポイント

就業規則は、職場の約束事や働くルールを定めたものです。労働者にとっては労働条件を確認するためのものですが、他方で会社にとっては、企業秩序を維持し、職場内の服務規律を定める目的を実現するためでもあります。労働者が就業規則に定められた事項に違反した場合、それを根拠にして懲戒処分を受けることもあります。

One point

事業主のためのワンポイント

労働基準法第 89 条では「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない」としています。また、就業規則の作成又は変更について、労働基準法第 90 条で「当該事業場の過半数労働者を代表する者の意見を聞かなければならない。」としています。具体的には、就業規則に載せる事項と内容について、労働基準法では下記のように記載すべき事項を定めています。

必ず記載しなければならない事項

- ① 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇、交代勤務
- ② 賃金の決定、計算、支払方法、締切日、支払いの時期、昇給
- ③ 退職や解雇（事由も含む）について

会社が任意で定めた場合に必ず記載しなければならない事項

- ① 退職手当
- ② 賞与等の臨時の賃金、最低賃金額
- ③ 食費、作業用品などの本人負担について
- ④ 安全衛生
- ⑤ 教育訓練
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病疾病扶助
- ⑦ 表彰、制裁、等

就業規則については、労働基準法第 106 条の法令による周知事項であり、労働者の在職時はもちろん、入社時または退職時とその後のトラブルを避ける意味からも従業員に周知させることが大切です。なぜならば、労働契約法第 12 条には「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」とされているからです。この意味からも常時 10 人未満の労働者を使用する会社であったとしても、トラブルを防止するためには就業規則の整備が望ましいでしょう。

17歳以下と18歳以上では働き方の違いがありますか？

Q8 17歳の少年に以下の仕事をさせた場合、労働基準法違反になるのはどれでしょう？

- (A) 午前4時から7時までの朝刊の新聞配達
- (B) 午後3時から6時までの夕刊の新聞配達
- (C) 建築現場での足場の組立作業でとび職として働く



A8 労働基準法違反になるのは(A)と(C)です。

- (A) 午後10時から午前5時までは原則年少者の就労が禁止されている深夜業となるため、午前5時以降であれば働かせることができます。
- (C) 年少者(18歳未満)には、危険、衛生上有害、福祉の面から有害な仕事については制限または禁止されています。同現場で地上又は堅固な床上での材料の運搬、整理等安定した作業のみ働かせることができます。

One point

労働者のためのワンポイント

労働基準法第6章は、「年少者」の規程があり、同法第56条では映画演劇を除き、「使用者は児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。」としています。更に同法第60条～第64条にわたって、満18歳未満の年少者については、心身ともに未発達であることから、労働時間、深夜業、危険有害業務、坑内労働など児童の健康及び福祉に有害な業務に就くことを禁止しています。

One point

事業主のためのワンポイント

働かせることのできる年少者の問題は、ILO(国際労働機関)でも取り上げられるなど国際的に特別な保護が加えられています。そのため労働基準法第57条は「使用者は満18歳に満たないものについて、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。」としています。また、同法第58条では「親権者又は後見人は、未成年者に代わって労働契約を締結してはならない。」また、「労働契約が未成年者に不利であると認められる場合においては、将来に向かってこれを解除できる。」としています。更に同法第59条では「未成年者は独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代わって受け取ってはならない。」と定めています。従って、親に賃金を支払った場合は、労働基準法第24条の「直接払いの原則」に違反することになります。

派遣社員ってどのような働き方ですか？

Q9 派遣社員として働いた場合、どのくらいの期間働けるのでしょうか？

A9 平成27年の労働者派遣法の改正で、すべての業務で派遣期間の上限が3年となりました。ただし、過半数労働組合の意見を聴くことで3年を超えて派遣が可能です。
また、同一の会社で1人の派遣労働者が、同じ「課」(同一の組織単位)で働ける期間は3年が上限ですが、「課」を異動すれば3年を超えて働き続けることもできるようになりました。なお、派遣元に無期雇用されている場合は例外で無期限に派遣が可能です。



One point

労働者のためのワンポイント

派遣労働者は、派遣期間をはじめ業務内容や就業時間など派遣先から交付される「就業条件明示書」に従って働くことになります。また派遣元からは、賃金や有給休暇、労災保険、雇用保険、社会保険の適用などの雇用関係を明らかにする「雇用契約書」または「労働条件通知書」が交付されます。2種類の書面を必ず受け取りましょう。

このように、派遣労働者は派遣元との労働契約を結んではいるものの、具体的な業務上の指揮命令は派遣先から受けて働く間接雇用が特徴です。

One point

事業主のためのワンポイント

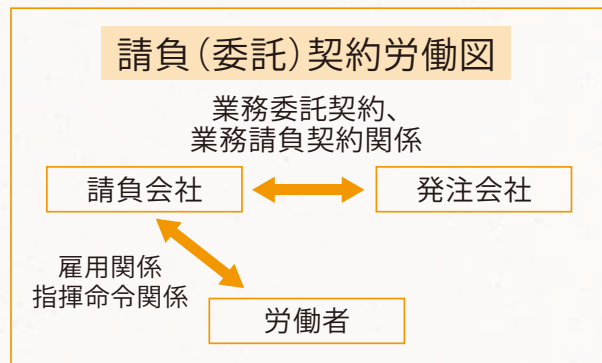
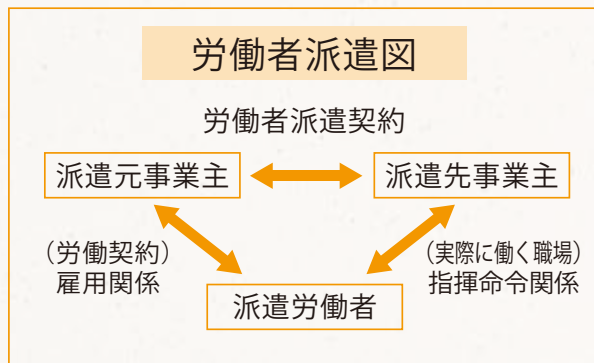
労働者派遣法は改正が重ねられています。対象業務が拡大し、派遣期間が変更となり、派遣労働者の雇用安定措置、キャリアアップ支援が義務づけられるようになりました。

詳しくは、厚生労働省のホームページ「[労働者派遣法の改正について](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html)」を参照して下さい。 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

請負と派遣ってどう違うのですか？

Q10 請負業者の社員として働くことになりました。派遣社員と何が違うのでしょうか？

A10 労働者派遣法における派遣社員は、派遣元会社と労働契約を結んで派遣先会社で派遣先の社員の指揮命令を受けて働くことになります。一方で請負会社の社員として働く場合は、請負会社と労働契約を結び、請負会社からの指揮命令を受けて仕事に就きます。派遣と請負とを区分するもう一つの要素は、請負会社は、注文主から独立性を保って、請け負った仕事を独自の能力で完遂できているかどうか、実態を見て判断されます。



One point

労働者のためのワンポイント

一人の個人として請負会社と請負契約を結んだ場合は、個人事業主となり労働関係法規による保護は受けられませんが、請負会社又は派遣会社の社員であればいずれも労働者ですから労働者を保護する法律の適用を受けます。しかし、請負会社と労働契約を結んでいながら、実態は注文主から指揮命令を受けて働いているようであればいわゆる「偽装請負」になり、会社は労働者派遣法や職業安定法に違反しているとされる場合があります。自らの働き方が、自営業者なのか、あるいは雇用関係の下にある働き方なのかを確認して下さい。

One point

事業主のためのワンポイント

注文主から請け負った仕事を、請負会社が自ら雇用する労働者を使用して行う場合には、請負会社は自己の能力で仕事を遂行しなければなりません。注文者の指示に従い自己が雇用する労働者の時間管理や業務上の指揮命令が行われているなどの実態があれば「偽装請負」として、労働行政の指導を受けることになります。また当該業者が労働者派遣事業の許可を取得することなく、注文主の下に自己の雇用する労働者を派遣することも当然、違法となります。故意の偽装はもちろん、自らの無知や理解不足であっても偽装請負とされます。なお厚生労働省は、「労働者派遣事業と請負により行なわれる事業との区分に関する基準」を定めていますので参照して下さい。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gigi_outou01.html

様々な働き方と処遇の違い

動機付け ↓	雇用形態 労働条件 福利厚生	正規雇用		非正規雇用					雇用関係なし
		正社員	限定 正社員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託社員	委託・請負
生活の安定	①雇用期間の定め	×	×	△	○	○	○	○	
	②労災保険	○	○	○	○	○	○	○	×
社会保険 (安心の保障)	③雇用保険	○	○	△	△	△	△	△	×
	④健康保険	○	○	△	△	△	△	△	×
	⑤厚生年金保険	○	○	△	△	△	△	△	×
健康	⑥健康診断	○	○	△	△	△	△	△	×
処遇の改善	⑦賞与(ボーナス)	○	○	△	△	×	△	△	×
	⑧昇給	○	○	△	△	×	△	△	×
	⑨退職金	○	○	△	△	×	△	△	×
スキルアップ	⑩昇進	○	△	△	△	×	×	×	×
	⑪教育訓練	○	○	△	△	△	△	△	×
諸休暇	⑫有給休暇	○	○	○	○	○	○	○	×
	⑬育児・介護休暇	○	○	△	△	△	△	△	×

概観図の見方

この図は、横軸に雇用関係のない自営業者としての働き方を含め様々な働き方の名称を示し、縦軸に社会保険の適用や労働条件など処遇を示しています。それをクロスさせることでそれぞれの働き方の特徴とその違いが理解できるようにしています。

表示の区別

- ・・・一般的に保障されている働き方を意味します
- △・・・労働契約のケースによって、○または×もあることを意味します
- ×・・・一般的に保障されていない働き方を意味します

図が意味すること

この図を概観することで正規雇用と非正規雇用の違いが明らかになってきます。いま国は「同一労働同一賃金」の方向性を目指し議論を進めています。働き方による格差をどれだけ縮小することができるのか、この図を通して課題が見えてきます。

図が示す4つの指標

非正規労働者は、①雇用の安定性、②賃金など処遇、③社会保険の適用、④職業能力の形成などの面で正規労働者と比べて不利になっています。正規と非正規との格差の是正とは、この4つのハンディを克服する社会的な仕組みをつくることを意味します。

正規雇用の弱点

4つの指標からすると正規雇用で働くことが有利に見えますが、他の国と比べて日本の正社員の働き方には、人事権が会社にあるため単身赴任など広域配転や、時間外・深夜・休日労働など長時間労働を余儀なくされます。そのため過重労働(過労死・過労自殺)に陥りやすいという弱点があります。

雇用契約の転換

パートや契約社員など期間の定めのある有期雇用契約であっても無期雇用への転換や、逆に正社員であっても「職務」「地域」「労働時間」などが限定された限定正社員への転換も進んでいます。それだけに、いったん退職しても再び働き続けることのできる雇用社会の実現が期待されています。

「時給」は会社が一方的に決められるのですか？ 最低限の歯止めはないのですか？

Q11 専門学生です。今月から大阪市内で時給 880 円のアルバイトを始めました。アルバイトにも最低賃金は適用されますか？

A11 最低賃金は、アルバイト、パートなど雇用形態を問わず適用されます。最低賃金には、当該都道府県の全ての労働者に適用される「地域別最低賃金」と一定の事業または職業に就く労働者に適用される「特定最低賃金」があり、高い方の最低賃金が適用されます。今回の事例では、平成 29 年 3 月現在の大阪府の最低賃金額 (883 円) を下回っており最低賃金法違反になります。会社が請求に応じないときは、最寄りの労働基準監督署に相談しましょう。

One point

労働者のためのワンポイント

「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」という日本国憲法第 25 条の生存権をもとに、最低賃金法第 1 条では「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障する。」と定められています。また、最低賃金は最低賃金法に基づき都道府県労働局長が決定し、それに達しない労働契約は、その部分において無効となります。貼り紙やチラシを見て求人に応募する際には、毎年 10 月頃に最低賃金額が改定されますので、その年の最低賃金を確認することが大切です。

One point

事業主のためのワンポイント

会社には、当該最低賃金の概要を常時作業場の見えやすい場所に掲示するなどの周知義務があります。最低賃金法は、強行法規ですから罰則も定められています。なお、障害者、試用期間中の者、軽易な業務に就く者等については、都道府県労働局長の許可を条件として最低賃金から一定額が減額される減額特例制度があります。また、18 歳未満または 65 歳以上の者、雇入れ後 6 か月未満であって、技能習得中の者、清掃または片づけの作業に主として従事する者などについては、「特定最低賃金」の適用が除外され「地域別最低賃金」が適用されます。詳しくは厚生労働省のホームページ「[最低賃金制度](#)」を参照して下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/chingin/minimum/minimum-01.html

また、中小企業・小規模事業者の生産性向上・事業場内最低賃金引上げ支援として、業務改善助成金があります。詳しくは厚生労働省のホームページ「[業務改善助成金特設サイト](#)」を参照して下さい。 <http://www.mhlw.go.jp/gyomukaizen/>

賃金の支払日が一定していません。 定期にももらえなくても仕方ないのですか？

Q12 毎月20日締め当月25日払いの給料です。最近是不景気で資金繰りが厳しいということで指定日に給料の支払いがありませんでした。それは仕方がないことなのでしょうか？

A12 毎月指定された日以前に賃金の支払いがなければ、労働基準法第24条に違反します。まずは毎月の指定日に給料を支払ってくれるように会社に伝えましょう。経営が苦しいからというだけでは、合理的な理由になりません。会社が応じないなら、最寄りの労働基準監督署に相談をしましょう。

One point

労働者のためのワンポイント

労働基準法第24条では、その賃金の支払いについて、「①通貨で」「②直接労働者に」「③その全額を」「④毎月1回以上」「⑤一定期日に支払わなければならない」とする賃金支払いの5原則があります。

労働者に賃金を支払う場合に、労働者本人名義の口座に振り込む方法が使われていますが、本人の同意が前提であることは言うまでもありません。

なお、不幸にも会社が倒産し、賃金や退職金が支払われないまま退職した場合には、国が事業主に代わって労働者に未払賃金（上限あり）を直接支払う「**未払賃金の立替払制度**」があります。詳しくは、厚生労働省のホームページを参照して下さい。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyoku/tatekae/>

One point

事業主のためのワンポイント

労働基準法第11条では、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定しています。また、通貨払いの原則の規定は、会社による実物給付（現物給付）を禁じたものですが、同法第24条ただし書きには労働組合との労働協約で定めた場合には、賃金の一部を現物で支払うことができると定められています。つまり、労働組合のない会社では、現物給付で賃金を支払うことはできません。また、税金や社会保険料など法令によって定められているものは賃金から控除できますが、社宅や寮の使用料や労働組合費等を賃金から控除する場合は、労使協定がある場合のみ許されています。

店長は管理職だから残業手当が支給されない？

Q13 ファーストフードショップに雇われ店長として入社し、入社時にオーナーより「店長は管理職だから残業手当は出ない」と言われました。現状は、閉店後も深夜に及んでほぼ12時間働き続けている状態です。残業による割増賃金の請求はできないのでしょうか？



A13 店長が労働基準法上の管理監督者に該当するか否かが焦点になります。経営上の権限が与えられていないと認められる場合には、時間外労働はもちろん深夜割増賃金の請求も可能です。なお、労働者であれば法定労働時間（1日8時間、1週間40時間または特例の場合44時間）が適用されます。

One point

労働者のためのワンポイント

労働基準法第41条は「事業の種類に関わらず監督もしくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」については、同法の法定労働時間、休憩、休日に関する適用は除外されることになっています。しかし、深夜残業については管理監督者も適用されます。同法第41条の管理監督者に該当するか否かについては、「名称にとらわれず、実態に即して判断すべきもの」とされています。店長といえども①パートやアルバイトを雇う権限がない、②長時間労働を余儀なくされ労働時間の裁量がない、③役職手当が不十分であるなどの条件を満たせば同法第41条の管理監督者に該当しないと判断されます。

One point

事業主のためのワンポイント

会社が、社員に「店長」などと役職をつけて管理職扱いしたとしても、実態として労働基準法上の管理監督者に該当しなければ、管理職に対しても残業代を支払わなければなりません。

管理監督者の判断基準についての詳細は、厚生労働省のホームページ「[労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために](#)」を参照して下さい。

www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/kanri.pdf

なお管理監督者であっても深夜（午後10時から午前5時）の割増賃金と年次有給休暇は適用されますので気をつけて下さい。

固定残業代って何だろう？

Q14 当社の雇用契約書には、基本給の中に1月に45時間の定額残業代を含め、月30万円の基本給を設定しています。ところが、月50時間の残業時間に対して残業代が支払われていないとの抗議がありました。

A14 定額残業代とは固定残業代ともいいますが、あらかじめ決められた固定額を残業代として支払うことです。したがって、45時間の定額残業代に算入されていなかった5時間分の賃金に割増代を追加して支払う必要があります。



One point

労働者のためのワンポイント

固定残業代とは、労働基準法第37条「時間外、休日、深夜の労働に対し、定められた計算方法により割増賃金を支払うこと」に定める計算方法による割増賃金を支払う代わりに定額で支払う残業代に過ぎません。固定残業代として定められた労働時間を超えて働いた場合には、その部分についての割増賃金分を含め労働者に請求権が発生します。ただし、請求原因となる労働時間の主張・立証責任は労働者側にあります。

One point

事業主のためのワンポイント

固定残業代を支払う場合には、基本給と残業代部分を明確に区別し、固定残業が対象としている労働時間を明確にし、実際の労働時間が固定分を超えた場合は割増賃金を支払う必要があります。会社がこの制度を利用するメリットは、定められた労働時間の範囲に収まっている限りにおいて一律に残業代を支払うことで、毎月の時間外労働手当の計算をしないで済むことです。しかしながら、会社は労働者の労働時間を正確に把握しなければなりません。

また、国はハローワークでの求人に際し、トラブルを回避するために固定残業代の根拠となる計算式を労働者に明示するように求めています。

アルバイトでも年次有給休暇を請求できますか？

Q15 週3日アルバイトとして勤務している場合、年次有給休暇を請求できるのでしょうか？

A15 年次有給休暇は、雇用形態を問わず請求できます。雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合、たとえ勤務日数が少ないアルバイトなど非正規労働者であっても、所定労働日数に応じて年次有給休暇が付与されます。なお付与される日数は下記のとおりです。

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

継続勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

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年間の所定労働日数※	継続勤続年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

One point

労働者のためのワンポイント

年次有給休暇とは、所定の休日以外に、賃金の支払いを受けながら労働日から解放されることのできる制度です。権利が発生した日から2年以内に使わないと時効により消滅します。勤務の継続とは、労働契約関係が存続していることをいいますが、期間の定めのある契約が反復更新されている場合や、合併や在籍出向があった場合も、継続勤務したものとみなされるのが原則です。

One point

事業主のためのワンポイント

労働基準法第39条第5項では、年次有給休暇は「労働者の請求する時季に与えなければならない」としながらも、請求された時季に与えることが「事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に与えることができる」と定められています。これを「使用者の時季変更権の行使」といいます。この点については、その会社の規模、請求時における配置要員、作業の難易度、代替要員の確保の難易等総合的に考慮されることとなります。

また、労働基準法第39条は、年次有給休暇の計画付与を認めています。例えば、年末年始やお盆等の休暇、飛び石連休の間に労使協定を締結して計画的に付与し、取得を促進する活用方法もあります。

パートにも出産や育児に関する休暇が 法律上保障されていますか？

Q16 パートで長年勤務しています。出産後も仕事を続けたいのですが、正社員と同じように出産前後の休暇や育児休暇をとることができるのでしょうか？

A16 パート等非正規雇用であったとしても、労働諸法規の適用を原則受けることができます。労働基準法第65条は「6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が休業を請求した場合」と「産後8週間を経過しない女性」の就業を原則禁止しています。また、育児・介護休業法では「育児休業」「育児短時間勤務」「養育者の請求に基づく労働時間の制限」などを定めています。男女雇用機会均等法第9条では「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」を禁止しています。

One point

労働者のためのワンポイント

妊娠・出産・育児に関わる労働者が非正規雇用であっても正規雇用と同様に労働関連法規で保護されるべきではありますが、育児・介護休業法は、一定の要件を満たさない限りその適用を除外されることがあります。会社の規定や労使協定などの確認が必要です。

これらの規定は労働者の雇用を継続するための労働法規ですが、法は賃金の支払い義務まで会社に求めてはいません。そこで労働者の休業期間の生活保障として、健康保険の被保険者であれば「出産手当金」、雇用保険の被保険者であれば「育児休業給付金」の請求ができます。

一方、休業や短時間勤務をすることにより、上司や同僚の仕事にも影響を及ぼす場合もあります。自らの権利の行使には、日頃から自分の状況などを知らせるなど、職場でのコミュニケーションを図り、相互理解を忘れず、応援してくれる仲間を増やすことも大切です。

One point

事業主のためのワンポイント

産前休暇は本人の請求に対して与えられるものに対し、産後の休暇は労働者の母胎を保護するために請求の有無に関わらず与えなければなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合に、医師がその就業につき支障がないと認めた業務に就かせることは差支えありません。

会社は、妊娠・出産・育児を理由とした不利益な取り扱いはできません。女性の労働力が求められ、共働き世帯が増加している今日、労使の話し合いを通し仕事と家庭の両立に向けた様々な働き方が選択できる制度整備が望ましいでしょう。詳しくは、厚生労働省のホームページ「[女性労働者の母性健康管理のために](#)」を参照して下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html

なお、社会保険制度では、産前産後休業・育児休業期間の会社の負担を軽減し、離職することなく雇用が継続するよう、この期間の社会保険料を労使共に免除する制度などが設けられています。

正社員として働いていますが、親の介護をしなければならなくなったら？

Q17 母親が要介護状態となり、毎日実家に夕食づくりに行かなければなりません。残業を断り早く帰宅したいのですが、それを会社に申し出ることはできますか？

A17 親の介護を要する労働者が増加し、介護離職を防止するために法改正が進んでいます。平成29年1月1日に育児・介護休業法が改正され、要介護状態にある家族を介護するために、労働者が所定外労働の免除を会社に請求できるようになりました。

One point

労働者のためのワンポイント

育児・介護休業法では家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができ、職業生活と家庭生活の両立が図れるよう様々な制度を規定しています。また、これらの制度を活用しやすくするため法改正され、介護に関する諸制度を断続的に利用できるようになりました。

介護に関する制度には、「①介護休業制度」「②介護休暇制度」「③所定外労働や時間外労働、深夜労働を制限する制度」「④所定労働時間の短縮等の措置」などがあります。ただし、雇用期間が1年未満の者や、週2日以下の勤務の者は対象外になっていることもありますので、会社の規定を確認して下さい。また、雇用保険において、介護休業をする労働者に賃金の67%を支給する介護休業給付金制度もあります。

詳しくは厚生労働省のホームページ「[仕事と介護の両立](#)」を参照して下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/

One point

事業主のためのワンポイント

平成29年1月1日に育児・介護休業法が改正され、労働者が介護のために請求した場合には、所定外労働を免除する制度が新設されました。その他、これまで対象家族一人につき1回しか請求できなかった介護休業を通算93日まで、3回を限度に分割して取得できるようになるなど、柔軟な働き方をしながら介護離職することなく働き続けられるように制度が拡充しました。

会社が社員の生活を守り、安心して介護ができるよう就業環境を整えていくことが今求められています。介護離職防止に積極的に取り組む企業には「介護離職防止支援助成金」があります。詳しくは厚生労働省のホームページ「[事業主の方への給付金のご案内](#)」を参照して下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/

パートは正社員と同様に健康診断を受診できますか？

Q18 パートとして正社員と同じ勤務時間で3年間勤務しています。正社員のみ毎年4月に健康診断を受けています。パートでも健康診断を受診できますか？

A18 パート労働者についても一定の要件を満たせば、医師による健康診断を行わなければなりません。



One point

労働者のためのワンポイント

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」(平 5.12.1 基発第 663 号)において、下記の一定要件を満たす者には健康診断を実施しなければなりません。

- ①雇用期間の定めがない
- ②雇用期間の定めはあるが契約更新により1年以上使用される予定
- ③雇用期間の定めがあっても契約更新により1年以上引き続き使用されている
- ④1週間の所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上

④のうち通常の労働者の概ね2分の1以上の者については、受けさせることが望ましいとされています。ただし、行政通達に過ぎず法律で定められている訳ではありません。

One point

事業主のためのワンポイント

労働安全衛生法第66条は、会社に対し、常時使用する労働者について健康診断の実施義務を課しています。なお、健康診断の項目については、労働安全衛生規則第44条に規定されています。

- ①雇入れ時の健康診断
- ②定期健康診断
- ③特定業務従事者の健康診断
- ④海外派遣労働者の健康診断

労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営に不可欠な条件です。そのため、定期健康診断に要した時間の費用は会社が負担することが望ましいとされています。

学生アルバイトで通勤途中にケガをしました。 労災保険が使えますか？

Q19 先日、大学から夜間アルバイト先に向かう途中に交通事故に遭い、1ヶ月間入院しました。労災保険から保険給付を受けることはできますか？

A19 学生アルバイトであっても労働者ですから、通勤途中の負傷については労災保険が適用されます。問題は、「通勤」の定義です。住居と就業先などの往復に関し、合理的な経路及び方法により行われていた間に発生した交通災害であれば「通勤」として認められます。ただし、①逸脱・中断の間と、②その後の移動は原則として通勤とは認められません。今回のケースでは、大学からアルバイト先に向かう途中の事故ですから②に該当します。しかし逸脱・中断が「日常生活上必要な行為」でやむを得ない事由により行うための最小限度の場合は、その後の移動について通勤として労災保険からの給付を求めることができます。

One point

労働者のためのワンポイント

業務上の事由でも通勤途上の災害でも、労働者の傷病等に対して必要な給付を行うのが労災保険です。昭和40年代から交通事故が多発するようになり、通勤途上の災害に対しても労災保険による保険給付がされるようになりました。

学生アルバイトも労働者ですので、通勤途中の負傷等についても労災保険の適用を受けることができますが、今回のケースでは、大学における時間帯がいわゆる「日常生活上必要な行為」でやむを得ない事由に該当すると認められるか否かによります。アルバイトの帰りに大学に立ち寄り、その後の帰宅途中に災害にあった場合においても同様です。判断は保険者である国(労働基準監督署)に委ねられています。

One point

事業主のためのワンポイント

一人でも労働者を雇用する会社は、法人・個人を問わず労災保険に加入しなければなりません。労災保険は労働基準法の災害補償責任に基づき、会社の「無過失責任制」を担保する公的な災害補償保険制度です。国が保険者となることによって、会社に保険料を負担する補償能力がない場合でも災害補償が確実に行われることを目的としています。労災保険の事務費などには国の税金も投入されています。そのため労災補償制度は一面では会社の負担を軽減する役割を果たしています。

なお、通勤途上の災害については、業務上の事由ではないので会社に責任がありません。したがって、労働者の傷病が治癒しない場合には労働基準法第19条にある解雇制限や打切り補償の責任は発生しないことになります。

業務外での病気やケガで勤務できない時の補償はされますか？

Q20 正社員として採用され1年経過した後、私傷病のため休職して6か月になります。給料が支給されないので困っています。保障される制度はないのでしょうか？

A20 業務外の事由による傷病により働くことができず会社から賃金が支給されない場合は、健康保険法の「傷病手当金」が、支給開始後1年6か月を限度に支給されます。退職後も引き続き就労不能ということであれば、退職後も傷病手当金の受給が可能です。

One point

労働者のためのワンポイント

傷病手当金とは、被保険者が病気やけがのため働くことができず、下記の条件がすべてそろった場合に、休業4日目以降支給されます。

- ①初診日が被保険者期間中であること
 - ②そのために仕事につけない(就労不能)と病院が証明した期間であること
 - ③3日連続して仕事を休み、その後も仕事を休んでいること
 - ④休業のため給料がもらえないこと
- (※賃金の支払いがあっても傷病手当金の額より少ない時は、その差額が支給されます。)

退職後の傷病手当の受給要件には、上記のほか「①退職日前1年以上の被保険者期間があること」「②退職日に就労が不能であること」「③会社に籍がある間つまり退職する前に傷病手当金の受給権が発生していること」が必要です。会社退職後や任意継続被保険者中に初診日のある傷病の場合は請求できませんので注意しましょう。

詳しくは、全国健康保険協会のホームページ「[傷病手当金](#)」を参照して下さい。

<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat310/sb3040/r139>

One point

事業主のためのワンポイント

傷病手当金の申請人はあくまでも労働者であり、その申請に対し会社は非協力的であってはなりません。被保険者が在職期間中に労務に服することができなかった期間や、賃金支払状況については、会社が証明することになっています。退職後の傷病手当金の請求については、前述の会社の証明は不要です。労働者が退職した場合、当該労働者または家族に対し、退職後の傷病手当が請求できる旨を説明して下さい。そうすれば無用なトラブルを回避することにもつながります。

会社の車を壊してしまった！ 損害金を給料天引きされるのは仕方がないのでしょうか？

Q21 運送会社で勤務中、誤ってトラックを傷つけました。会社では「会社のトラックに損害を与えた場合は、一律 20 万円給料から差し引く」という決まりがあるため、今月分の給料から無断で 20 万円差し引かれました。仕方ないことなのでしょうか？

A21 会社が労働者に「①違約金を支払わせること」「②その額をあらかじめ決めること」「③損害金を一方的に賃金から差し引くこと」は労働基準法第16条、第24条および第91条で規制されています。

One point

労働者のためのワンポイント

労働基準法第 91 条では、労働者が故意または不注意で、実際に会社に損害を与えてしまった場合、会社の労働者に対する制裁規定を制限しています。しかし、民法上の損害賠償責任を免れるわけではありません。もし賃金からの控除とは別の方法で会社から損害金を請求されるようなことが生じた場合は、弁護士に相談するとよいでしょう。

労働基準法に違反するのではないかなどの相談は、労働基準監督署へ、民事上の損害賠償についての争いは、弁護士に相談するとよいでしょう。

One point

事業主のためのワンポイント

会社は就業規則の中に服従規律や制裁規定を定めて、労働者が無断欠勤や遅刻を繰り返したり、職場の備品を勝手に持ち出したりする等の職場の規律違反を事由にして、制裁として賃金の一部を減額することができます。その場合、労働基準法第 91 条では「1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超え、総額が一賃金支払期間における賃金の総額の 10 分の 1 を超えてはならない」としています。また制裁規定とは別に、民事上の実質の損害に対し、会社は労働者に損害賠償を求めることができます。例えば「使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し求償を請求するものと解すべきである。」(最一小判昭 51.7.8) という判例もあります。

しかし、労働者の賃金から損害賠償額を差し引くことは労働基準法第 24 条によって違法とされます。また労働基準法第 16 条は、労働者によって損害を受けた場合を想定し、会社が前もって損害賠償額を予定する契約を結ぶことも禁止しています。

上司にしつこく食事に誘われて…セクハラに遭ったら？

Q22 上司から肩に手を回されるなど必要以上に接触され、また何度も「二人で飲みに行こう」と誘われ続けて不快な思いをしています。最近では出勤するのが辛くなってきました。どのように対処すればよいのでしょうか？

A22 不愉快と感じる性的な言動を受けた時は、はっきりと拒絶の意志を相手に示し、その行為がセクシャルハラスメント(以下「セクハラ」とします)だということを相手に伝えることが大切です。さらに一人で解決しようとするのではなく、速やかに会社の中で信頼できる他の上司や相談窓口にご相談し、支援を求めることが大切です。また、会社内での相談が難しい場合は、都道府県労働局にある雇用環境・均等部(室)や各都道府県・市町村の労働相談窓口などに相談しましょう。

One point

労働者のためのワンポイント

セクハラには、上司等が性的な要求をし、被害者がこれに応じない場合に不利益を与えるという「対価型」と、加害者の言動によって働きにくい職場環境となってしまう「環境型」があります。セクハラ問題はデリケートであるだけに一人で悩みがちです。また精神障害を発症させる危険性もあります。その場合、事実関係が立証できれば労災申請も可能です。さらに、直接の加害者や会社に対して民事上の慰謝料や損害賠償請求も可能です。その場合は、弁護士に相談しましょう。

One point

事業主のためのワンポイント

男女雇用機会均等法第11条は、職場におけるセクハラ防止のために雇用管理上必要な措置を会社に義務づけています。会社が講ずべき措置の内容については、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」に定められています。詳しくは、厚生労働省ホームページ「[セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ](#)」を参照してください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088194.html>

また、労働契約法第5条で「使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と定めています。会社にはセクハラにとどまらず、今問題になっているパワハラやいじめや嫌がらせを発生させない、従業員にとって働きやすい環境を整える義務があります。民事訴訟から会社を守るためのみならず、快適な職場環境を整備することに努めましょう。

パワーハラスメントを受けています。 どこに相談したらいいですか？

Q23 パソコンの操作が苦手なために上司からは「パソコンができない、マネージメントもできない、給料泥棒とはお前のことだ」などと皆の前で罵倒され、人格を傷つけられています。パワーハラスメントという言葉をよく聞きますが、どこに助けを求めたらよいのでしょうか？

A23 セクシャルハラスメントやマタニティハラスメントについては、男女雇用機会均等法や育児介護休業法で事業主に対する法的な規制がありますが、パワーハラスメントについては、会社に具体的な防止措置を義務付けた法律がありません。都道府県労働局・労働基準監督署や各都道府県・市町村の労働相談窓口にご相談しましょう。労働局では「個別労働紛争解決促進法に関する法律」に基づき、相談・助言・指導が行われています。

One point

労働者のためのワンポイント

様々なハラスメントが執拗に行われることで、その内容や出来事によっては、被害労働者のストレスが高じ精神疾患を発症させる場合もあります。その場合には、まず心療内科、精神科等の専門機関で受診し、ストレスの原因を伝えてください。また、ハラスメントの事実関係を客観的に裏付ける証拠(メモ、録音などの記録)を残すようにしましょう。行政法上の概念のないパワーハラスメントについても、ストレスの原因が職場環境や労働条件にあると立証できるならば労災保険の請求も可能です。また、それが被害労働者の人格や人権の侵害を伴う場合には、民法上の安全(職場環境)配慮義務違反や不法行為責任を問う民事的な解決手段を選択することも可能です。

One point

事業主のためのワンポイント

いじめ・嫌がらせの労働相談は近年増加傾向にあります。このようなハラスメントの蔓延は、会社にとって職場の秩序が乱れ従業員の勤労意欲やモラルが低下し、企業の生産性、ひいては事業収益を悪化させかねません。これまでハラスメントという事象については、労働者個人の問題として捉え、事後救済型の対処に終始していました。ところがいま国は、長時間労働による様々な弊害と同様に企業文化の問題として捉え、職場におけるハラスメントの集団的予防に力を入れ始めています。またセクハラと同様に、個々の従業員による様々なハラスメントを事前に防止する観点から、社内での啓発セミナーの開催や就業規則にハラスメントの禁止と加害者への懲罰規定を設けるなどの対策も必要になってきています。

詳しくは厚生労働省のホームページ「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ」を参照して下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>

ストレスチェックの役割とは？

Q24 単身赴任の夫は毎日残業で、ノルマが達成できないことから、上司によるいじめ・嫌がらせを受けています。思い詰めて万が一のことがないか心配です。ストレスチェックを受けていたようですが、どのように活用されるのでしょうか？

A24 ストレスチェックは、労働者が50人以上いる職場において医師等が心理的な負荷の程度を把握する検査を行い、労働者自身がストレスに気づき、メンタル不調を事前に防止するセルフケアを促すことにあります。定期健康診断と同様に会社には実施義務がありますが、ストレスチェックは健康診断と異なり、労働者に受診義務はありません。労働者個人の「職業性ストレス簡易調査票」の診断結果については、プライバシー保護の観点から本人の同意がない限り会社に知らせてはならないことになっています。もし、高ストレス者として区分された労働者が医師との面接を希望した場合、会社は受けさせる必要があり、そこで初めて会社が知るようになります。

One point

労働者のためのワンポイント

過労自殺とは、長時間労働や様々なハラスメントなどによってストレスが高じ、その精神疾患の発症から自殺念慮を発症し、自殺することをいいます。遺族が労災申請し、「当該労働者が正常な認識や行為選択能力を失って自殺を思いとどまる精神的な抑止力を失った状態にあった」と労働基準監督署が推定すれば労災認定されます。ストレスチェックは、メンタルヘルスケア体制の確立や労働者等への教育や情報提供を計画的に実施することを促していることから、過労自殺などを生み出さないための役割が期待されています。

One point

事業主のためのワンポイント

近年、過労自殺が労災認定されたとの報道がよくあります。その中には、本採用になった途端に残業時間が大幅に増え、1日の睡眠時間が平均2時間しかなかったとの事件もあります。この事件については、長時間労働の蔓延による労働時間や時間外労働の割増賃金などの労働基準法違反に加え、おそらく労働安全衛生法第66条の健康診断の規定等に違反するとして、労働行政や検察による調査が行われています。遺族による民事損害賠償請求は勿論のこと、会社の違法性が立件されると行政処分のみならず刑事事件に発展しかねません。

労働者の生命や健康に関わる労災事故は、万が一発生した場合は、会社にとっても一大事です。それだけに、ストレスの原因として指摘される長時間労働やハラスメントなどが発生することのないように、労働条件や職場環境改善など日常的なメンタルヘルス対策が会社に求められています。

アルバイトでいきなり「明日から来なくていい」と言われてしまったら…

Q25 現在、ガソリンスタンドでアルバイトをしています。先日、店長に呼び出され「経営不振だから今日で辞めてもらう。明日から来なくていいよ」と言われました。どうしたらよいのでしょうか？

A25 経営不振による解雇の場合は、労働判例上「整理解雇」といわれており、解雇が相当であるか否かが争われることとなります。労働トラブルについては、労働基準監督署、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、都道府県労働委員会、各都道府県・市町村の労働相談窓口など各行政相談機関があるので相談しましょう。または、労働組合やNPOなど民間団体でも相談に応じてくれます。



One point

労働者のためのワンポイント

労働基準法第20条では、「労働者を解雇する場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない」と定めています。また、同法第22条は解雇の理由について労働者が請求した場合、会社は証明書を交付しなければならないと定めています。労働契約法第16条は、「解雇は、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、その権利を濫用したものとして、無効とする」とし、解雇そのものが法的には認められないこととなります。しかし、この解雇の相当性の判断は労働基準法では行うことはできず、最終的には裁判所で判断することとなります。

One point

事業主のためのワンポイント

会社が不況や経営不振などの理由により、解雇をせざるを得ない場合に、人員削減のために行う整理解雇については、多くの裁判例において、以下の4つの要件(要素)を総合的に考慮して解雇の有効性が判断されます。

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避の努力
- ③人選の合理性
- ④解雇手続きの妥当性

非正規雇用労働者は雇用の調整弁とも言われますが、非正規雇用といえども、労働基準法、労働契約法が適用されますから、労働者の退職については慎重な対応を取りましょう。

能力不足を理由に上司に呼び出され退職の話ができました。 これって解雇ですか？

Q26 会社から突然、能力不足だから身の振り方を自分で考えるように言われました。「クビですか？」と聞くと「そうではない」と言われました。どうしたらよいのでしょうか？

A26 自分から退職するよう会社が勧めることを「退職勧奨」といいます。この場合、退職勧奨に応じるか否かは労働者の自由であり、その場ですぐに答える必要はありません。辞めたくない時は「辞めません」と回答することができます。

One point

労働者のためのワンポイント

ここでは「解雇」と「退職勧奨」の違いが焦点ですが、労働契約の終了には様々な種類がありますので確認しておきましょう。

自己都合退職	労働者からの申し出により辞めること、つまり労働者自らが労働契約を終了することをいいます。
合意退職	定年退職など会社と労働者が労働契約の終了について双方話し合いをし、両者が納得して労働契約を終了することをいいます。
退職勧奨	「辞めてくれないか」という会社側からの働きかけをいいますが、これに応じるか否かは労働者の自由意思によります。辞めたくないときは「辞めません」と断ることができますが、退職勧奨に合意した場合は、前述の「合意退職」扱いとされます。
解雇	労働者の意志に関わらず、会社から一方的に「辞めて下さい」と言い渡されることをいいます。労働者の生活は脅かされるために、解雇について労働法や民法による規制があります。

近年では、大企業を中心に本来の仕事を与えず「追い出し部屋」に隔離することで精神疾患を発生させ、労働者に自主退職を迫る手法もありましたので、注意しましょう。

One point

事業主のためのワンポイント

退職時のトラブルで最も多いのは、退職理由に伴う労使双方の認識の違いです。会社としては、雇用保険や退職金支給などすべての退職に関わる手続きが完了したと思っても、退職後に労働者がハローワークや労働基準監督署などへ相談し、後から退職理由が変更になるケースもあります。このような場合、会社はその対応に時間や手間を取られます。無用なトラブルを避けるためには、退職時に労使が十分に話し合いを行い、退職届など書面で確認するようにしましょう。なお、労働者が「退職勧奨」に応じない場合は、退職が円満に成立したとはいえませんので注意しましょう。

パートで働いていますが、次回の労働契約を 更新してもらえません。

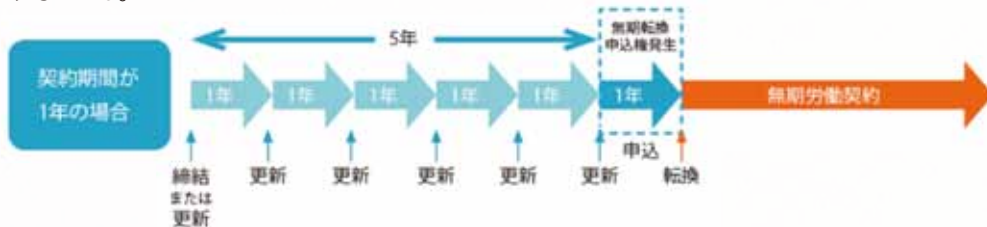
Q27 平成25年4月からパートで働いています。1年毎に3回契約を更新し、通算4年になります。この度、会社から平成30年4月以降契約を更新しないとされました。5年働けば正社員になれると聞いていましたが、これって解雇ですか？

A27 労働契約が既に3年を超えて更新されているにも関わらず、その後の労働契約が更新されないことになると、「雇止め」というよりも「解雇」として取り扱われる場合もあります。「解雇」として取り扱われる場合は、解雇に客観的に合理的な理由があり、社会的に相当であると認められなければ無効になることもあります。

One point

労働者のためのワンポイント

平成25年4月1日に、有期労働者の雇止めの解消・労働者の雇用の安定を意図し労働契約法が改正されました。労働契約法第18条は「有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させる」よう定めています。無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。



One point

事業主のためのワンポイント

当該労働者の無期転換申込権は、平成30年4月1日に発生します。すると有期労働契約の満了日までの雇止めは、解雇とみなされかねません。その場合、労働契約法第16条による客観的に合理的理由・社会通念上の相当性が必要とされます。したがって、無期転換申込権のトラブルを回避するためには、既存のパート労働者と十分に話し合って不更新合意を事前に取りつけるか、または無期転換社員として迎え入れるための条件整備を行うことが望ましいでしょう。なお、無期転換にあたり、仕事の内容が変わっていないにもかかわらず転換後の労働条件が低下させられることは、法の趣旨に照らすと民法上違法または無効とされる可能性があります。

詳しくは厚生労働省のホームページ「[有期労働契約者の無期転換ポータルサイト](http://muki.mhlw.go.jp/)」を参照して下さい。

労働組合ってなんだろう？

Q28 会社に労働組合があるのですが、労働組合とはどんなことをしているのでしょうか？

A28 労働組合は、職場の労働者が二人以上集まれば自由に結成し、会社と団体交渉を行うことができます。要求が実現できないときは、ストライキなど争議権を行使し迫ることも法律で保障されています。労働者が力を合わせ、自らの問題を自らの力で解決できる権利を保障しているのです。



One point

労働者のためのワンポイント

毎年春に賃金や労働時間など労働者に共通する要求を掲げて一斉に各企業等と交渉する「春闘」が全国の労働組合で取り組まれています。近年労働組合の組織率は17%台と低下しています。一方で、産業構造が変化しサービス産業が全就労者の約75%を占め、画一的な仕事が減少し、様々な非正規雇用労働者が働いています。近年、ハラスメントなど一個人の労働者からの労働相談が増えています。これに対し、労働者の人格や人権への侵害であるとの認識を労働組合が示し、その原点である「労働者一人の問題は皆の問題である」という立場で組合員の理解を得て集団で会社に臨めば、職場環境を改善する大きな力になり得ます。労働組合法は、一人では弱い立場である労働者が会社との関係において対等な立場に立つことを促進しています。したがって、職場環境や労働条件の改善などの課題を労働組合が団体交渉の中で取り上げることを認めているのです。

One point

事業主のためのワンポイント

会社の中には、「労働組合は敵、会社経営の邪魔者だ」という認識を示している方がいるようです。資本主義社会の当初、労働組合の存在は個別企業にとって消極的存在でしたが、時代の変遷のなかで、会社も労働組合との交渉を経ることの利点を認識し、労働組合を合法化してきた歴史があります。一方、多様な産業形態で構成される今の社会では、企業における画一的な労務管理は難しくなっています。そこで労働時間を短縮し、職場環境改善を図り生産性を上げるためには、日本的雇用慣行の下での労働組合の存在と役割が改めて見直されています。

精神障害者を雇用するときには？

Q29 精神障害者の雇用を考えていますが、会社としてどのような配慮をすればよろしいでしょうか？

A29 法は会社が障害者を雇用するにあたって、会社に過重な負担を及ぼす場合を除き、募集・採用の機会、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として差別的取扱いをしてはならず、会社に対して職場で働く上での合理的配慮の提供義務を求めています。会社としては、国の方針を前向きに捉え、障害者の特性を活かす仕組みを取り入れることで、職場の労働生産性を高める方向にチェンジすべきでしょう。現にそれに成功した会社も存在します。また、精神障害者の社会参加への意欲も高まる中、その雇用に際しては、精神障害者の就労支援団体と連携することも有効です。

One point

労働者のためのワンポイント

障害者雇用促進法では、平成 30 年から身体障害者、知的障害者とともに精神障害者の雇用が義務付けられます。だからといって現実の職場では、上司や同僚の間に「障害」への理解や新しく受け入れる体制が整っているとは限りません。人間にとって働きやすい職場環境とは、「共に働く」ということを実感できるか否かにあります。そのためには労働者がお互いの立場を理解することが大切です。会社には外部講師を招くなど「障害」への理解を深める研修会の開催を求める一方で、労働者としては「共に働く」という意識を高めることによって、職場において良好な人間関係を築くことができるのではないのでしょうか。

One point

事業主のためのワンポイント

平成 25 年に障害者雇用促進法が改正され、法定雇用率の算定対象に新たに精神障害者を加えることになり、平成 30 年からはその法定雇用率が段階的に引き上げられることとされています。いま国の働き方改革においては、精神障害者の活躍の場を確保すべく、職場復帰を支援する方向です。それだけに、身体障害者や知的障害者と同様に職業的自立を支援し、社会的に包摂する取り組みが求められています。また「障害者虐待防止法」では、障害者虐待を防止するため、会社内において労働者に対する研修の実施や相談できる窓口を設置することが使用者の義務とされています。

障害者の雇用にあたっては、各種助成金の活用も考慮に入れてはいかがでしょうか。詳しくは、厚生労働省のホームページ「[障害者を雇い入れた場合などの助成](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html)」を参照して下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html

若者雇用促進法と就労支援

この法律の正式名称は、そもそも昭和45年に「勤労青少年福祉法」として誕生し、平成27年「青少年の雇用の促進等に関する法律」(略称・若者雇用促進法)に改められました。昭和40年代は、団塊の世代が「金の卵」といわれた高度経済成長期にあり、地方の中学や高校から都市部に集団就職する青少年を対象に福利厚生的な支援をしていこうという意図で法律が定められました。しかし、平成の時代を迎えバブル経済の崩壊以降、現代の若者をめぐる雇用環境、若者の職業能力に対するニーズも大きく変容し、いま改めて時代にマッチした若者の雇用政策として生まれ変わりました。

いま若者の雇用をめぐる問題とされているのが、新規学卒者の離職率の高さです。正社員として採用されながらも、中卒(高校中退者含む)の7割、高卒の半数、大卒の3割が卒業後3年以内に離職する割合が「7・5・3現象」と表現されています。その早期離職対策として本法の意図するところは、若者と職業のマッチングです。そのため、職場の実態が分かる職場情報を提供し、労働関係法令違反の事業所への学卒求人を国の機関では受付けないなどの対策を講じることにしています。具体的には、会社に雇用管理改善の措置を求め、指針で①労働関係法令違反が行われないように雇用管理に努めること、②入職前の情報と採用後の職場の実態の格差がないように情報を明示すること、③不安定な雇用状態の青少年が希望した時には正社員への登用の仕組みの検討を図ること、④新入社員研修時を利用し労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましい、としています。つまり企業が募集を行う際には「青少年雇用情報」の公開を努力義務とし、募集に応じようとする者から求めがあるときには提供義務を負うとされました。

また、会社以外の職業紹介事業者等に対しては、中途採用や新卒以外の長期未就業者など青少年の雇用促進に向けた措置を図ることとしています。具体的には、若者サポートステーションなど就労支援組織を通じたキャリアコンサルティングに任されることになりました。そこでは求職中の若者に対し、その特性を生かしそれに応じた適職選択、職業生活相談、職場体験など必要な措置を講じるとしています。

このように、本法は「会社」「職業紹介事業者」「募集情報提供者」「国・地方公共団体」など若者雇用における関係者の責務を明確にし、相互の連携を図ることを明示しています。これまで、「高齢者」「障害者」「女性」という属性の労働者には、それぞれ雇用対策法がありました。それを埋めることで「若者」の就労支援を進めようとしたものです。



労働相談

「給料・時間外手当を払ってもらえない」「急に解雇されてしまった」「パワハラに悩んでいる」など、働く上での悩みをお持ちの方はお気軽にご相談ください。労働相談専門の相談員（大阪府総合労働事務所OB、社会保険労務士）が無料で助言を行っています。

相談日時 毎週月・水・金曜日（祝日除く）10時～12時、13時～16時

相談場所 豊中市北桜塚2-2-1（生活情報センターくらしかん2階）

※勤労者・事業主どちらからの相談もお受けしています。
 ※予約不要、電話相談も受け付けています。
 ※訴訟費用の貸付も行っています。詳しくはご相談ください。



問い合わせ先 豊中市市民協働部くらし支援課／電話：06-6858-6863

就労相談

就労に関することや失業等によりお困りの方の相談をお受けしています。専門の相談員がご相談を受けて、希望や適性をお聞きしながら就職支援プランを作成し、就職準備講座等への参加などの就職活動の準備のための支援をはじめ、無料職業紹介所・豊中と連携した職業紹介、履歴書作成や面接対策等の就職活動支援を行っています。

相談日時 月曜～金曜日 9時～17時

相談場所 「地域就労支援センター・豊中」 豊中市北桜塚2-2-1（生活情報センターくらしかん内）
 「地域就労支援センター・庄内」 豊中市三和町1-1-63（労働会館内）

※無料・秘密厳守
 ※相談日時については、事前に予約が必要です。

相談予約 地域就労支援センター・豊中／電話：06-6858-6861

事業主のための専門相談

労務、補助金・助成金の活用、就業規則のアドバイスなど事業主のための各種専門相談を行っています。相談内容に応じて専門家をコーディネートしますので、お気軽にご相談ください。

相談日時 平日9時～12時、13時～17時

相談場所 豊中市岡町北1-1-2（豊中商工会議所）

※無料・秘密厳守、相談日時については、事前に予約が必要です。

相談予約・問い合わせ先 豊中商工会議所／電話：06-6845-8004



Question

Q

&

A

Answer