

個別的な労使紛争等の解決のための

職場のトラブル Q&A

(令和7年3月)



福井県労働委員会

目次

A.	解雇に関すること	
1.	解雇権の濫用	1
2.	整理解雇	3
3.	試用期間中の解雇	4
4.	有期労働契約の反復更新と雇止め(不更新)	5
5.	解雇理由の明示	7
6.	長期欠勤者の解雇	9
7.	解雇の予告	12
B.	配置転換、出向、転籍に関すること	
1.	職務内容の変更を伴う配置転換 (令和7年3月関連裁判例追加)	14
2.	転勤命令の行使	16
3.	転籍命令の拒否	17
C.	懲戒処分に関すること	
1.	懲戒解雇の判断	19
2.	兼業理由の懲戒解雇	20
3.	私生活上の非行と懲戒処分	22
D.	退職に関すること	
1.	退職の意思表示と会社の承諾	24
2.	退職勧奨	26
3.	契約期間満了前の退職申し出	27
4.	希望退職	28
5.	妊娠による退職勧奨	29
6.	定年退職後の再雇用	31
E.	賃金に関すること	
1.	未払賃金・退職金の請求	34
2.	出来高払制の保障給	36
3.	出勤停止期間中の賃金	38
4.	賃金と前借金との相殺禁止 (令和7年3月関連法改正)	40
5.	給料が昇給しないのは問題か	42
6.	賃金と損害の相殺	44
F.	給与・一時金に関すること	
1.	一時金(賞与)の不支給	45
2.	賞与の支給日在籍要件	46

G.	退職金に関すること	
	1. 経営悪化を理由とした退職金減額	47
	2. 競業禁止と退職金不支給	49
	3. 労使慣行に基づく退職金支給	51
H.	倒産・企業合併に関すること	
	1. 倒産不安、未払い賃金等の確保	52
I.	労働契約に関すること	
	1. 労働条件の明示義務	54
	2. 労働条件の不利益変更	55
	3. 労働者に対する損害賠償請求	56
	4. 労働者派遣契約の中途解除	57
	5. 退職社員に対する研修費用の返還	58
	6. 求人広告と異なる実際の給料額	60
	7. 派遣先からの契約内容以外の業務の指示	62
	8. 年少者(満18歳未満)のアルバイト	64
	9. パートは昇給できない?	66
	10. 試用期間の延長	69
	11. パートタイム労働者の労災・雇用保険加入 (令和7年3月関連法改正)	71
	12. 業務委託契約と労働契約 (令和7年3月関連法施行)	73
	13. 無期労働契約への転換	76
J.	就業規則に関すること	
	1. 就業規則の周知義務	80
K.	労働時間に関すること	
	1. 労働時間	81
	2. 休憩時間の電話当番は問題か	82
	3. 変形労働時間制と残業手当	83
	4. 事業場外労働のみなし労働時間制 (令和7年3月関連裁判例追加)	85
L.	年次有給休暇に関すること	
	1. パートタイム労働者の年次有給休暇	87
	2. 退職間際の有給休暇取得	89
	3. 年次有給休暇の時季変更権	90
M.	休業・休職に関すること	
	1. 休業手当	92
	2. 産前・産後休業や育児休業の取得 (令和7年3月関連法改正)	93
	3. 介護休業の取得 (令和7年3月関連法改正)	99
	4. 私傷病(業務外の傷病)による休職	102

N.	時間外労働に関すること	
1.	管理職の時間外手当	104
2.	パートタイム労働者への残業命令	106
3.	命令時間を超える残業の割増賃金	107
4.	時間外労働の端数処理	110
5.	残業時間の上限について	112
O.	職場の人間関係に関すること	
1.	セクシュアルハラスメント	114
2.	職場でのいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント) (令和7年3月関連裁判例追加)	116
P.	労働組合に関すること	
1.	組合加入を理由とする解雇	119
2.	会社が労働組合結成を妨害	120
3.	解雇社員の合同労働組合加入	121
4.	社長が団交に応じない (令和7年3月関連裁判例追加)	122
○	労使紛争解決のための制度	124

A-1. 解雇権の濫用

【問】 勤務成績が上がらない、上司の指示に従わないことがあるという理由で解雇通告を受けました。しかし、私には思い当たることがありません。解雇を撤回させることができるでしょうか。

【答】 今回の解雇通告について納得できない場合は、詳しく理由を聞く必要があります。それで、解雇に合理的な理由がないと判断した場合は、会社に職場復帰の意志を明確に伝え、解雇を撤回してもらうよう求めたらよいでしょう。

「使用者には解雇の自由がある」と考える人がいますが、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解雇は、解雇権の濫用として無効になると労働契約法第16条で規定されています。

判例上、解雇権の濫用になるか否かの判断要素としては、

- ① 解雇に合理性または相当の理由があるか
- ② 解雇理由とされた行為などの程度と解雇処分との均衡が取れているか
- ③ 同種または類似事案における取扱いと均衡が取れているか
- ④ 解雇手続きは適正か

といったことがポイントとなります。

【解説】 解雇権濫用が争われた裁判で、解雇が客観的に合理性を欠き、社会通念上相当とは認められないと判断された代表的裁判例として次のものがあります。

高知放送事件（最高裁二小判決 昭52.1.31）

≪事件のあらまし≫

労働者Xは、放送事業を営むY会社のアナウンサーであった。昭和42年、Xは2週間の間に2度、宿直勤務の際に寝過ごしたため、午前6時からの定時ラジオニュースを放送できず、放送が10分間と5分間中断された。また、Xは2度目の放送事故を直ちに上司に報告せず、後に事故報告を提出した際に、事実と異なる報告をした。

Yは、上記Xの行為につき、就業規則15条3項の「その他、前各号に準ずる程度のやむを得ない事由があるとき」との普通解雇事由を適用してXを普通解雇した。Xは解雇の効力を争い提訴した。

≪判決の概要≫

Xの行為はYの就業規則の普通解雇事由に該当する。しかし、普通解雇事由がある場合にも、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になる。

Xの起こした放送事故はYの対外的信用を著しく失墜するものであるが、

- ① 本件事故はXの過失によるもので悪意や故意によるものでない

- ② 先に起きてXを起こすことになっていたファックス担当者が2回とも寝過ぎしており、事故発生につきXのみを責めるのは酷である
- ③ 放送の空白時間はさほど長時間とはいえない
- ④ Yは早朝ニュース放送の万全を期すべき措置を講じていない
- ⑤ Xはこれまで放送事故歴がなく平素の勤務成績も悪くない
- ⑥ ファックス担当者はけん責処分を受けたに過ぎない
- ⑦ Yにおいて過去に放送事故を理由に解雇された例がない

などの事実に鑑みると、Xに対し解雇をもってのぞむことはいささか過酷に過ぎ、合理性を欠くうらみなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできないと考えられる余地がある。したがって、本件解雇を解雇権濫用として無効とする。

A-2. 整理解雇

【問】 会社の業績不振から営業所の一つが閉鎖され、私を含め数人に解雇を言い渡されました。私は会社のために一生懸命やってきたのに、納得できません。どうしたらいいのでしょうか。

【答】 解雇は、労働者の生活に重大な影響を与えますので、客観的にみて合理的な理由があり、かつ社会通念上相当であると認められなければなりません。

これがない場合は、解雇権を濫用したものととして、無効となります。

解雇される労働者個人ではなく、会社の経営難を理由とする解雇を「整理解雇」といいます。経営上の困難があればいつでも行えるものではなく、多くの裁判例では次の4つの要件を満たすことが条件となるという判断が一般的です。

①会社の存続のためには、人員整理が必要である。

②希望退職の募集など、解雇の回避をする努力をした。

③解雇対象者の選定基準が公正・妥当で、人選も合理的である。

④労働者や労働組合に十分説明し、納得を得る努力をした。

こうした要件を満たしているか確認し、納得出来ない場合は会社側と十分話し合ってください。

【解説】 ①「人員整理の必要性」については、「企業が客観的に高度の経営危機下にあり、解雇による人員整理が必要やむを得ないものであること」（神戸地裁尼崎支部判決 昭55.2.29 日本スピンドル製造事件）等の判断がありますが、「高度の経営危機」の程度は必ずしも「人員整理をしなければ倒産必至」とまでの必要性が求められているわけではありません（岡山地裁決定 昭54.7.31 住友重機玉島造船所事件）。

②「解雇回避の努力」については、企業は「解雇を避けるためできるだけだけの努力を払うべきであって、そのためには、下請の解約、希望退職の募集、配置転換等解雇以外に人員整理の目的を達し得る方法があって、しかもそれが容易である場合には、そのような手段を構すべき信義則上の義務がある。」（東京地裁判決 昭50.3.25 川崎化成工業事件）等とした判例があります。

③「解雇対象者選定の合理性」については、客観的で合理的な基準（勤務成績、勤務年数、年齢、職種、企業貢献度、解雇時の生活への影響等）を設定し、公正に適用しなければなりません。

④「整理手続の適法性」については、労働組合または従業員に対する説明協議義務が尽くされているかどうか重要であり、十分な説明協議を行うことなく、抜き打ち的に解雇を行ったことを無効とした（大阪地裁決定 平7.7.27 日証事件）ケースがあります。

A-3. 試用期間中の解雇

【問】 私は、今春ある会社に新規採用され、現在は、就業規則で定める試用期間中です。先日、社長から「あなたは、わが社に向いていないので解雇する」と告げられました。解雇されるようなミスをした覚えもなく、理由がわかりません。試用期間中では、このような理由で簡単に解雇できるのですか。

【答】 試用期間は、本採用前に当該労働者の勤務態度、能力、技能を評価して適格性を判断し、採用するか否かを決定する期間です。

試用期間中は、使用者に労働契約を解約する権利（解約権）が残っており、正社員の解雇よりも広い範囲において解雇の自由が認められていると解されています。

しかし、試用期間中といえども解雇が自由に行えるものではなく、解雇に値する客観的にみて合理的な理由が必要です。

したがって、「会社に向いていない」という抽象的な理由では解雇理由になりません。

社員として適格性がないと判断するに至った理由（勤務成績や態度不良など）を具体的に示すように要求する方がいいでしょう。

【解説】 試用期間の法的性質は、現行法上は特段の規定はなく、学説上、種々の見解がありますが、最高裁は三菱樹脂事件の判決（最高裁大 昭 48.12.12）で、「使用者と労働者との間の契約関係は、労働契約関係そのものにほかならないが、本採用に適しないと判断された場合には解雇しうるように解約権が留保された労働契約である」とする趣旨の判示をし、今日ではこのような見解がほぼ定着しています。

また同判決では、留保解約権の行使は、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認されうる場合のみ許されるとしています。

なお、試用期間中の者に対する解雇予告については、労働基準法第 21 条で、雇用した日から 14 日を超えて引き続き勤務していれば適用されます。

A-4. 有期労働契約の反復更新と雇止め(不更新)

【問】 私は下請工場の経営者ですが、受注が減少してきたので反復更新を続けている契約社員の雇止めをしたいのですが、問題があるでしょうか。

【答】 期間の定めのある労働契約の効力は、期間満了により終了するのが民法上の原則です。しかし、

①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

②労働者が、有期労働契約の契約期間満了時にその契約が更新されるものと期待することについて、合理的な理由があると認められるもの

のいずれかに該当する場合であって、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときには、使用者は契約の更新を拒絶できません。従前と同一の労働条件で契約が更新されます（労働契約法第19条）。

また、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合（※）は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換されます（労働契約法第18条）。

契約社員との契約内容や契約更新手続の状況などを再度、確認してみてください。

なお、使用者は、労働契約締結時に、契約期間とともに契約を更新する場合の基準についても書面の交付により労働者に明示しなければなりません（労働基準法施行規則第5条）。また、有期労働契約が3回以上更新されているか、雇入れ後1年を超える継続勤務者について契約更新しない場合には、少なくとも期間満了日の30日前までに予告をしなければなりません。

【解説】 雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例（東芝柳町工場事件 昭49.7.22、日立メディコ事件 昭61.12.4等）により、一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立していましたが、平成24年の労働契約法の改正により条文化されました。

また、同一の使用人との間で有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき（※）は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できます（無期転換ルール）。無期労働契約に転換後の労働条件は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定め（労働協約、就業規則、個々の合意に基づく労働契約等）をすることで変更可能ですが、就業規則を変更する時は不利益変更としないか注意が必要です。

（※）有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月（通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1）以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（クーリング）。

なお、無期労働契約に転換するルールを一定の対象者に適用する場合の特例が定められています。

・研究者、教員等に関する特例

有期労働契約を締結している大学等・研究開発法人の研究者、教員等については、労働者の無期転換申込権が発生するまでの期間は10年となる。

・専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特例

①「5年を超える一定期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度の専門的知識等を有する有期雇用労働者

労働契約の期間が認定に係る期間（上限10年）を超えた時点で無期転換申込権が発生する。

②定年後、引き続き有期労働契約で継続雇用されている高年齢者

労働局から予め認定を受けた場合、何年継続雇用しても無期転換申込権は生じない。

令和6年4月1日からは有期労働契約の締結と更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になっています。さらに、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨の明示と、無期転換した場合の労働条件の明示が必要になっています（労働基準法施行規則5条の改正）。

A-5. 解雇理由の明示

【問】 社長から来月末で解雇すると言われました。私は、その理由がわからず、何度も尋ねましたが、何も話してくれません。今まで一生懸命働いてきたのに、理由も言われぬまま解雇されることに納得できません。解雇の理由を知りたいのですが、どうしたらいいのでしょうか。

【答】 解雇をめぐるトラブルを未然に防止するために、労働基準法では、労働者が、解雇の予告をされた日から退職の日までの間において解雇の理由に関する証明書を請求した場合、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならないと定めています（労働基準法第22条第2項）。

したがって、解雇の理由を尋ねても答えてくれないときは、会社に対し解雇の理由が具体的に書いてある証明書（解雇理由証明書）の発行を請求してください。

その証明書に記載された理由が合理的なものでないと思われた場合、働き続けたいと明確に意思表示して、社長と十分に話し合みましょう。

なお、解雇は、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上から相当であると認められない場合には、解雇権の濫用になり無効となります。

また、即時解雇であっても、労働者が解雇理由を記載した証明書（退職証明書）の交付を求めた場合、使用者は同様に遅滞なく応ずる義務があります（労働基準法第22条第1項）。

【解説】 解雇理由証明書に記載する解雇の理由については、具体的に示す必要があります。就業規則の一定の条項に該当することを理由として解雇した場合には、就業規則の当該条項の内容及び当該条項に該当するに至った事実関係を証明書に記入しなければならないとなっています。

なお、解雇の理由に関することは重要な労働条件であることから、就業規則に必ず記載しなければならない事項となっています（労働基準法第89条）。

また、使用者が労働者から請求された解雇理由証明書の交付を拒否したり、理由なく遅滞して交付した場合、使用者は30万円以下の罰金に処せられます（労働基準法第120条）。

解雇理由証明書の例としては、以下のような様式があります。

解 雇 理 由 証 明 書

殿

当社が、 年 月 日付けであなたに予告した解雇については、
以下の理由によるものであることを証明します。

年 月 日

事業主氏名または名称
使用者職氏名

- 1 解雇となった就業規則の条文と事由
就業規則第 条 第 項
「具体的な解雇理由（事実）」

- 2 就業規則のない場合
 - ① 天災その他やむを得ない理由（具体的には、
よって当社の事業の継続が不可能となったこと。）による解雇
 - ② 事業縮小等当社の都合（具体的には、当社が、
となったこと。）による解雇
 - ③ 職務命令に対する重大な違反行為（具体的には、あなたが
したこと。）による解雇
 - ④ 業務について不正な行為（具体的には、あなたが
したこと。）による解雇
 - ⑤ 勤務態度又は勤務成績が不良であること（具体的には、あなたが
したこと。）による解雇
 - ⑥ その他（具体的には、) による解雇

注1 就業規則がある場合はその条文と解雇事由を記載し、解雇理由（具体的な事実）
を明記する。

注2 就業規則のない場合、2の該当する番号に○を付け、具体的な事実を記入する。

A-6. 長期欠勤者の解雇

【問】 当社の製造ラインの従業員Aは、仕事中に誤って機械に巻き込まれ、骨折等のけが（負傷）をしたため、長期にわたって欠勤していました。最近ようやく出勤し始めましたが、それでもそのけがの治療を理由に欠勤がちです。当社はAを解雇することができるのでしょうか。

【答】 Aの欠勤が機械に巻き込まれたことによるけがが治癒するまで（症状が固定するまで）の療養のために休業する期間およびその後30日間は、欠勤がちであっても、貴社はAを解雇することはできません。

ただし、次のような場合は、例外として解雇することができます。

第1は、Aの療養開始後3年を経過後に貴社がAに打切補償を支払った場合です。打切補償とは、業務上災害によって療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても負傷または疾病がなおらない場合において、使用者が支払う平均賃金の1200日分の補償のことです。

また、けがをしたAが、①療養開始後3年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合にはその日において、また、②療養開始後3年を経過した日より後に傷病補償年金を受けることとなった場合にはその受けることとなった日において、解雇制限との関係では、打切補償を支払ったものとみなされ、貴社はAを解雇することができます。

第2は、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合です。この場合には、労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。

なお、使用者は、Aの健康状態を常に把握し、作業内容の軽減や配置転換等について配慮することが求められます。

【解説】 不幸にして事故が起こった場合に、事業主は、被災労働者等が記載する労災保険給付等の請求書の証明や、労働者死傷病報告を労働基準監督署長に対して行わなければならない。

1 労災保険給付等の請求書の証明について

労働者が労働災害により負傷した場合等は、労働者（または遺族）が労災保険給付の請求を労働基準監督署長に対して行うこととなりますが、その際、事業主は、①負傷または発病の年月日、②災害の原因および発生状況等について証明をしなければなりません（労働者災害補償保険法施行規則第12条の2第2項等）。

なお、労災保険給付の概要は次表のとおりです。

給付の種類	請求できる場合
療養補償給付 療養給付	業務災害または通勤災害による傷病により療養するとき
休業補償給付 休業給付	業務災害または通勤災害による傷病の療養のために労働することができず、4日以上賃金を受けられないとき（休業初日から第3日目までについては、事業主が自ら労働基準法に基づく休業補償を行わなければなりません。）
障害補償給付 障害給付	業務災害または通勤災害による傷病が治った後に障害が残ったとき
遺族補償給付 遺族給付	業務災害または通勤災害により死亡したとき
葬祭料 葬祭給付	業務災害または通勤災害により死亡した方の葬祭を行うとき
傷病補償年金 傷病年金	業務災害または通勤災害による傷病が療養開始後1年6か月を経過した日または同日後において次のいずれにも該当することとなったとき 1 傷病が治っていないこと 2 傷病による障害の程度が傷病等級に該当すること
介護補償給付 介護給付	障害（補償）年金または傷病（補償）年金受給者のうち第1級の者または第2級の者（精神神経の障害および胸腹部臓器の障害の者）であって、現に介護を受けているとき

（注）「給付の種類」欄の上段は業務災害、下段は通勤災害に係るものです。

2 労働者死傷病報告の提出

事業者は、労働者が労働災害その他就業中または事業場内等における負傷、窒息または急性中毒により死亡し、または休業した場合には、労働者死傷病報告を労働基準監督署長に提出しなければなりません。

休業日が1日以上の場合から提出する必要がありますが、休業が4日以上となる場合には、遅滞なく届け出る必要があります。これは、労災保険の請求を全くしない場合でも、同様です（労働基準法施行規則第57条、労働安全衛生規則第97条）。

なお、故意に労働者死傷病報告を提出しなかったり、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出する等のいわゆる「労災かくし」は、処罰を含めた厳正な処分がなされます（労働安全衛生法第100条、120条）。

「労災かくし」の送検事例（厚生労働省ホームページより引用）

（事例1）

〇〇労働基準監督署は、運送会社Aと同社社長を労働災害5件を隠した労働安全衛生法違反の疑いで、〇〇地方検察庁に書類送検した。

同社は荷物を扱う作業中に発生した社員の骨折など、1年1か月で起きた5件の労働災害について「労働者死傷病報告」を提出しなかったもの。社長は「荷主に知られたくなかった。」と供述。

（事例2）

〇〇労働基準監督署は、虚偽の「労働者死傷病報告」で労災かくしを行ったとして、労働安全衛生法違反の疑いで建設会社Bと同社の専務取締役を〇〇地方検察庁に書類送検した。

同社は元請建設会社から2次下請けしたビル建設工事を行っていたが、同社労働者が同建設現場で熱湯を浴び全治3週間のやけどを負った労働災害が発生した際、「自社の資材置き場で起きた。」と同労基署に虚偽の報告をした疑い。

工事現場での労働災害は、元請建設会社の労災保険で補償されることになっているが、同社専務は「元請けの労災保険を使うと迷惑がかかり、仕事がもらえなくなると思った。」と供述。

A-7. 解雇の予告

【問】 先日、会社の同僚が突然解雇されました。自分も同じように解雇されるのではないかと不安です。労働者を解雇する場合には、法律上どのような手続きがとられるのでしょうか。

【答】 使用者が労働者を解雇する場合には、原則として、少なくとも 30 日前に労働者に対して解雇の予告をしなければなりません。30 日前に解雇の予告をしない場合には、使用者は労働者に対して 30 日以上平均賃金を支払わなければなりません。平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数分だけ予告期間を短縮することができます（労働基準法第 20 条）。

ただし、次の労働者は対象外となります（労働基準法第 21 条）。

- ① 日々雇い入れられる者で継続使用期間が 1 か月を超えない者
- ② 2 か月以内の期間を定めて使用される者で、その期間を超えて継続使用されることのない者
- ③ 季節的業務に 4 か月以内の期間を定めて使用される者で、その期間を超えて継続使用されることのない者
- ④ 試の使用期間中の者でその期間が 14 日を超えない者

なお、解雇予告や解雇予告手当の支払いさえ行えば自由に解雇できるというものではなく、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効です（労働契約法第 16 条）。

また、労働基準法や男女雇用機会均等法などにおいて解雇を制限する規定が設けられており、これらの規定に違反する解雇も無効となります。

【解説】 解雇とは、労働者の意思に関係なく、使用者の一方的な意思表示により労働契約を解約することをいい、使用者の退職勧奨に労働者が応ずる場合や、労働者が自ら申し出る自己退職とは異なります。使用者が労働者を解雇するには、労働契約を継続できない「合理的な理由があり、社会通念上相当である」ことが必要です。

解雇には、労働者の健康状態や勤務態度を理由とする場合（普通解雇）、労働者が企業秩序を乱した場合（懲戒解雇）、業績の悪化により人員削減を必要とする場合（整理解雇）などがありますが、これらの事実があったからといってすぐさま解雇の理由となるものではありません。

就業規則がある場合（常時 10 人以上の労働者を使用している事業場は作成義務があり、労働基準監督署に届け出ることが必要です。）、解雇の事由は就業規則に列挙されている必要があります（労働基準法第 89 条第 3 号）。

解雇事由の列挙の中に「その他やむを得ない事情があったとき」などと包括的な規定が置かれている場合がありますが、解雇の具体的理由が、「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解雇」は解雇権の濫用として無効となります。

契約社員、嘱託社員などの期間の定めのある労働契約（有期労働契約）について

は、契約期間の途中で事業を継続することができなくなったなどやむを得ない事由がなければ、契約期間が満了するまでは解雇することができないとされています（労働契約法第17条）。

やむを得ない事由があるかどうかの判断は、各事案に基づいて個別具体的に判断されることとなりますが、期間の定めのない労働者の解雇における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」こと以上に、解雇の有効性は厳しく判断されます。

労働者が解雇の予告を受けた場合、退職する日までの間において、使用者に対し解雇の理由についての証明書（解雇理由証明書）を請求すれば、使用者はこれに遅滞なく応ずる義務があります（労働基準法第22条第2項）。解雇理由は具体的に書かれている必要があるため、使用者から解雇の予告を受けた場合は、証明書にてその理由を明らかにしてもらい、労働者は解雇を受け入れるかどうかの判断をすることができます。

また、即時解雇であっても、労働者が解雇理由を記載した証明書（退職証明書）の交付を求めた場合、使用者は同様に遅滞なく応ずる義務があります（労働基準法第22条第1項）。

なお、法律で解雇が禁止されている主なものとして、次のものがあります。

- ①業務上の傷病による休業期間およびその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- ②産前産後の休業期間およびその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- ③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第3条）
- ④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第104条）
- ⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第7条）
- ⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業取得等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第6条、第9条）
- ⑦育児・介護休業および子の看護休暇の申出または取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4）
- ⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とする解雇（パートタイム・有期雇用労働法第9条 ※）
- ⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第3条）

※ パートタイム労働法は「パートタイム・有期雇用労働法」として平成30年7月に改正されました。パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになり、令和2年4月1日から施行されています（中小企業への適用は令和3年4月1日から）。

B-1. 職務内容の変更を伴う配置転換

【問】 私は、ある病院に看護師として採用され、勤務しています。先日、病院の経営者から、事務職員が退職したので来月から経理事務の仕事をしてくれと言われました。自分としては看護師の仕事が続けたいのですが、これを断ることができるのでしょうか。

【答】 使用者との労働契約の中で、特に労働の職種・職務内容・勤務場所について合意（職種限定合意）がなされている場合、その合意を変更することとなるような配置転換の命令は、本人の同意がない限り効力がない（一方的に命令できない）とされていますので、基本的に断っても問題はありません。

引き続き看護師として働きたいという意志を強く使用者に伝え、もう一度話し合ってみてください。

ただし、職種限定合意がなく、経営不振打開のため企業を維持していく上で特に必要性が認められる場合で、これまでも職務内容の変更を伴う異動が行われていたり、そのことで労働条件が向上することになったりする場合には、異なる職種への配置転換であっても正当な業務命令であるとして使用者が一方的に行うことができるという事例もあります。

【解説】 職種を労働者と使用者の間で特定のものに限定する旨の合意が認められる場合において、当該労働者との個別的同意がなければ、使用者が一方的に職種を変更することはできません。書面等での明示的な合意がないとしても、様々な個別的な事情を考慮し、黙示の合意によって職種を限定する旨の合意があったと認められることがあります。（最高裁二小判決 令6.4.26 滋賀県社会福祉協議会事件）

他の裁判例による配転命令の規制をより具体的に見ると、労働契約の締結の際に、または展開のなかで、当該労働者の職種が限定されている場合は、この職種の変更は一方的命令によってはできません。医師、看護師、ボイラー技士などの特殊の技術、技能、資格を有する者については職種の限定があるのが普通と考えられます。

典型例として、アナウンサーの他職種への配転命令については、当該労働者が大学在学中よりアナウンサーとしての能力を磨いて難関のアナウンサー専門の試験に合格し、しかも20年近く一貫してアナウンス業務に従事してきたという事情から、職種が採用時の契約からアナウンサーに限定されていたと認められ、それ以外の職種への配転を拒否できるとされています（東京地裁決定 昭51.7.23 日本テレビ放送網事件）。

しかし、このような特殊技能者であっても、長期雇用を前提としての採用の場合には、当分の間は職種がそれに限定されているが、長期間のうちには他職種に配転されうるとの合意が成立している、と解すべきケースも多くあると思われ（最高裁一小判決 平10.9.10 九州朝日放送事件）。

また、特別の訓練、養成を経て一定の技能・熟練を習得し、長い間その職種に従事してきた者の労働契約も、その職種に限定されることがあります（東京地裁判決 昭42.6.16 日野自動車工業事件）。

しかし、技術革新、業種転換、事業再編成などの激しい今日では、このような職

種限定の合意は成立しにくいと思われます（最高裁一小判決 平元.12.7 日産自動車事件）。

（菅野和夫著『労働法』より抜粋（第12版 729ページ））

B-2. 転勤命令の行使

【問】 私は今年の人事異動で、通勤不可能な他県にある営業所への転勤命令を受けました。家族のことを考えると転勤命令を拒否したいと思うのですが、問題はないでしょうか。

【答】 採用の際に、特に勤務地の限定の約束がなく、労働協約・就業規則に「業務上の都合により従業員の転勤を命ずることができる」旨の定めがある場合には、労働者は使用者の転勤命令に従わなければならないというのが原則です。

しかし、転勤命令は、労働者の不利益に配慮して行うべきものであり、この命令が「権利の濫用」と認められるような場合には無効となります。

裁判例では、①業務上の必要性がない場合、②不当な動機・目的による場合、③労働者に通常受忍すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合などに、転勤命令は権利の濫用になると判示しています（最高裁二小判決 昭 61.7.14 東亜ペイント事件）。

お尋ねの場合は、転勤によって家族の事情を含め、どのくらい私生活に不利益が生じるかがポイントとなりますので、不利益となる事項を整理し、会社と十分話し合ってください。

【解説】 転勤命令は、就業規則などによって会社側に認められるといっても、業務上の必要性和、転勤により労働者が受ける生活上の不利益とを比較し、均衡のとれたものであることが必要です。

一般的には、不当労働行為や差別意思など不当な動機・目的があるケースは別として、転勤命令の有効無効の結論は、労働者が受ける不利益の程度が「通常受忍し難い」と認められるかどうかによって判断されています。

労働者が受ける不利益が受忍すべき程度を著しく超えていないとして判断され、労働者側が敗訴した裁判例として次のものがあります（最高裁二小判決 平 11.9.17 帝国臓器製薬事件）、（最高裁三小判決 平 12.1.28 ケンウッド事件）。

しかし、病気の家族3人を抱えている労働者に対する転勤命令について、経済的に困窮するだけでなく、転勤によって家族の生活が危機に瀕するおそれがあるとし、これを無効とした裁判例や、家族の介護を理由に転勤命令を無効にした裁判例もあります（東京地裁判決 昭 43.8.31 日本電気事件）、（神戸地裁判決 平 17.5.9 ネスレジャパンホールディング事件）。

B-3. 転籍命令の拒否

【問】 子会社に転籍してほしいと言われましたが、労働条件が今より悪くなるのではないかと思うので、拒否したいと考えています。業務命令として受けざるを得ないのでしょうか。

【答】 転籍とは今の会社との労働契約を終了し、新たに別の会社と労働契約を結ぶといった人事異動ですが、それは、労働者の同意（承諾）がなければ認められないとされています。

例えば労働契約、就業規則、労働協約で「転籍を命じることがある」といった規定があったとしても、個別に本人の同意がない限り転籍はできません。

転籍命令に応じられないのであれば、その意向を会社に伝えて、話し合みましょう。

もし、会社側の転籍の必要性などを聞いた上で、条件次第では転籍してもよいと思われたら、労働条件を明確にしてもらい、不利益がある場合には代償措置について会社と十分に話し合うことが必要です。

また、有給休暇日数の継承や、退職金の算定方法など、必要なことは同意する前に必ず確認しましょう。

【解説】 出向・転籍は、従来は、企業グループの形成・発展の過程で子会社・関連会社への経営・技術指導や従業員の人材育成・キャリア開発等を目的とするものが一般的であるといわれていました。

しかし、最近では増加した高齢者の処遇や排出を目的としたもの、余剰人員を子会社・関連会社に吸収するための雇用調整を目的としたものなど、人員再配置や削減の手段として利用されるようになっていきます。

また、企業組織の再編において、特定部門を別会社化し、その部門の労働者を別会社に移すため転籍を命ずるというケースも最近増えています。

これらの場合でも、原則として労働者の個別的な同意がないときは、転籍命令権は会社にはありませんから、転籍を命じたり強要することはできません。ただ、転籍を拒否したとき、転籍拒否者に対する整理解雇が問題になることが考えられます。

なお、整理解雇の要件を検討し、会社の主張を退けた裁判例として、以下のものがあります。

- ・転籍拒否を整理解雇基準とするのは客観的合理性がなく無効である（神戸地裁判決 平2.6.25 日新工機事件）。
- ・特定部門の子会社化と当該部門の従業員の移籍が行われた際に、移籍を拒否した1人を解雇したケース。裁判所は、子会社化および移籍という施策自体には経営上の合理性があるとしても、大半の従業員が移籍に応じた以上、会社はすでに経営規模の縮小を達成しており、残る1人を解雇するまでの必要性がないとし、また、会社側の「他の労働者が転籍に応じているからといって転籍に応じない労働者を解雇しなければ不公平」という主張を排斥した。

(最高裁判決 平 6.12.20 千代田化工建設事件)

- ・ 営業所を閉鎖して当該営業所の業務を別会社にゆだねることとし、全員解雇を行って移籍を求めた事案について、解雇回避努力義務違反があり、人選の合理性もなく、組合との協議義務にも違反して解雇無効とした(那覇地裁判決 昭 60.3.20 アメリカンエクスプレス事件)。

C-1. 懲戒解雇の判断

【問】 今年採用した社員が、この1週間ほど無断欠勤し、連絡が取れません。会社の就業規則には「無断欠勤が14日間に及んだとき」を懲戒解雇事由として定めています。就業規則に照らして、懲戒解雇としてよいでしょうか。

【答】 懲戒解雇は企業秩序(規律)違反行為に対する極めて強力な制裁措置であり、労働者にとっては再就職の重大な障害となる不利益を伴います。

従って労働者の行動が、懲戒解雇に相当するほど違反の程度が大きく悪質でなければ、その解雇は無効と解されています。

懲戒解雇にするかどうかは、欠勤の理由が「病気なのか」「単なるサボりなのか」、届けなかった理由が「やむを得ない事情があったのか」「単なる怠慢のためなのか」といったことを、総合的に判断する必要があります。

また、本人宅を訪問したり、出勤してきたら、前記のことを調査してみてもよいでしょうか。

ただ単に「14日間」という規定の日数が経過した事実をもって、解雇しても問題ないとは考えないほうが良いでしょう。慎重に扱わないと「懲戒権の濫用」とされかねません。

【解説】 懲戒処分が有効とされるためには、学説・裁判例上次のような要件が必要とされています。

①明確性の原則

懲戒規程(懲戒事由と懲戒の種類・程度)が就業規則等に定められていること。また、根拠規定が設けられる以前の事犯に対して適用されてはなりません。

さらに、同一の事犯に対して2回懲戒処分を行うことは許されません。

②相当性の原則

懲戒は、規律違反の種類・程度その他の事情に照らして相当なものでなければなりません。使用者が当該行為や被処分者に関する情状を適切に酌量しないで重すぎる処分を科した場合は、懲戒権を濫用したものと無効になります。

③平等取扱いの原則

同じ規定に同じ程度に違反した場合には、これに対する懲戒は同一種類、同一程度でなければなりません。

④適正手続の原則

本人に弁明の機会を与えたり、処分に対する不服があればそれを公正に検討するといった手続が必要です。

C-2. 兼業理由の懲戒解雇

【問】 私が勤めている会社では、就業規則に「会社の許可なく他に雇用されたときには、懲戒処分とする」との項目があります。先日、休日に会社に無断でアルバイトをしていることが判明し、これを理由に「懲戒解雇する」と言われましたが、応じるしかないのでしょうか。

【答】 就業規則に「副業・兼業の禁止」を定めることは、労務提供に影響を及ぼしたり、企業・職場秩序に影響を及ぼすことを防止するためのものと解されています。

裁判例でも、兼業することにより本来の労務提供が困難になったり企業の経営秩序を害したりするときなどは、懲戒解雇が有効とされる場合もあります。しかし、そのような事情にない場合は、兼業をしていることのみを理由に懲戒解雇まですることはできないと判断されるようです。

本来、就業時間外の行動は労働者の自由ですが、あなたのアルバイトが職務専念や秩序遵（じゅん）守の義務に触れるか否かなど総合的に判断されますので、兼業の内容などを会社に十分説明してはいかがでしょうか。

【解説】 多くの会社の就業規則には、「会社の許可なく他人に雇い入れられること」を禁止し、その違反を懲戒事由として定めています。

裁判例では、労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的に労働者の自由であるとし、各企業においてそれを制限することが許される範囲を限定的に解釈しています。

近年、副業・兼業を希望する労働者が増加していることを受けて、国は「働き方改革実行計画」（平成29年3月）において原則副業・兼業を認める方向を打ち出し、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定（最終改定令和4年7月））を作成しました。

同時に、モデル就業規則を改定し、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定を削除して、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。・・・中略・・・事前に、会社に所定の届出を行うものとする。」という規定を新設しました。

なお、副業・兼業に当たっては、その範囲や労働時間の管理、公的保険の適用等について、労使で十分に話し合うことが必要です。

兼業理由の解雇の有効性が争われた代表的な裁判として、

≪解雇を有効とした裁判例≫

- ① 労務提供に支障をきたす程度の長時間の二重就職を理由とする解雇が有効とされたもの（東京地裁判決 昭57.11.19 小川建設事件）
- ② 競争会社の取締役への就任を理由とする懲戒解雇が有効とされたもの（名古屋地裁判決 昭47.4.28 橋元運輸事件）

≪解雇を無効とした裁判例≫

- ① 勤務時間前の新聞配達を理由とする懲戒解雇が無効とされたもの
(福岡地裁判決 昭 59.1.20 国際タクシー事件)
 - ② 年間1、2回の貨物輸送のアルバイトを理由とする解雇が無効とされたもの
(東京地裁判決 平 13.6.5 十和田運輸事件)
- があります。

C-3. 私生活上の非行と懲戒処分

【問】 休日に泥酔して他人の家の塀を壊し、検挙されました。このような、職務に関係ない私生活上の行為に対しても、会社の就業規則により「犯罪行為により、著しく会社の名誉または信用を失墜させた場合」として懲戒処分を受けるのでしょうか。

【答】 一般に使用者の懲戒権は、労働者の私生活上の行為にまで及ぶものではありませんが、その行為が企業の円滑な運営に支障を来たす場合や会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような場合には、その行為を理由とした懲戒処分ができるとされています。

しかし、懲戒権は、無制限に行使できるものではありません。

使用者が懲戒権を行使するには、その行為の内容、刑の程度、職場での地位、行為と処分の均衡等の諸事情を考慮して、総合的に判断することが求められています。

したがって、あなたの行為が、会社の名誉または信用を失墜させたとして、客観的に認められる場合には、懲戒処分の対象となります。

【解説】

1 私生活にも及ぶ使用者の懲戒権

労働者は、労働契約を締結し雇用されることにより、使用者に対して労務提供義務を負うとともに、企業秩序遵守義務を負うこととなります。そして、使用者は広く企業秩序を維持し企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、懲戒権を行使することができるとしています。

この企業秩序は、通常、労働者の職務遂行に関係のある行為を規制することにより維持されるものです。しかし、企業は社会的存在ですから、職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の私的な行為であっても、それが企業の秩序（名誉や信用）を損なう場合、使用者は、そのような私的な行為を理由として、労働者に懲戒を課すことができると解されています。

使用者が懲戒処分を行う場合の手順は、次のとおりです。

- ① 問題となった行為が就業規則の懲戒事由に該当するか否か調査確認します。
- ② 就業規則等に本人の弁明手続や懲罰委員会の規定があれば、これらの手続を実行します。
- ③ 労働組合と協議を行う旨の取り決めがあれば、その協議を行います。
- ④ 懲戒処分の決定がなされれば、本人に対して処分の通知をします。

2 判例の状況

- ① 小田急電鉄事件（東京高裁判決 平 15.12.11）においては、鉄道会社の従業員が繰り返し行った電車内での痴漢行為につき、被害者に与える影響の大きさや、従事する職務に伴う倫理規範としてそのような行為を決して行ってはならない立場にあることから、社内の処分が懲戒解雇という厳しいものになったとしてもやむを得ないとされた。
- ② 横浜ゴム事件（最高裁三小判決 昭 45.7.28）においては、夜半ひどく酒に酔って他人の居宅に入り込み、住居侵入罪で逮捕され、それが噂となって広まったことが「会社の体面を著しく汚したとき」に当たるとしてなされた懲戒解雇に関し、受けた刑罰が罰金 2,500 円程度に止まったことや、職務上の立場が一工員であって指導的立場にないことから、懲戒解雇を無効とした。

D-1. 退職の意思表示と会社の承諾

【問】 今年で勤務2年目になる正社員です。仕事の内容が自分に向いていないので、退職を申し出たのですが、会社側は人員確保が困難であることを理由に認められません。就業規則には、退職の申し出についての定めはありませんが、会社の承諾がないと退職できないでしょうか。

【答】 民法では、一般の正社員のように雇用期間の定めがなく雇われた場合には、労働者はいつでも雇用契約の解約を申し出ることができ、申出後2週間を経過した時に雇用契約が終了すると定めています。

なお、仕事の継続により身体・生命の危険が予測される場合など、やむを得ない理由があれば、直ちに契約を解除することができますとされています。

円満に退職するには、後任の手配や仕事の引継ぎなどの会社側の都合も考慮し、今一度よく話し合うことが望ましいですが、話し合いがうまくいかない場合でも、使用者の承諾がなくても退職はできます。

また、自分では労働者だと思っても、まれに委託契約や請負契約である場合があるので、使用者との契約が雇用契約であるのか、念のため確認しておきましょう。

【解説】 労働者から雇用契約を解除できる場合を整理すると、以下のようになります。

≪雇用期間の定めがない場合≫

一般の正社員のように雇用期間の定めがなく雇われた者は、民法第627条第1項の規定によって、いつでも解約の申し入れをすることができ、原則として解約申入れ後2週間を経過したときに雇用契約は終了します。

≪雇用期間の定めがある場合≫

- ① 雇用期間の定めがある労働契約の場合は、期間の満了によって契約が終了するのが原則であり、中途退職はできませんが、身体・生命の危険が予測される場合など、やむを得ない理由があるときは、直ちに契約を解除することができます。
- ② 期間の途中で雇用契約を解除したことにより現実に損害が発生した場合には、使用者から損害賠償を求められることもあるので注意が必要です。
- ③ なお、1年を超える有期労働契約を締結した労働者は、当該労働契約の初日から1年を経過した日以降においては、雇用期間の定めのない場合と同様にいつでも解約の申入ができます（労働基準法第137条（暫定措置））。
- ④ また、期間の定めのある雇用契約が期間満了後も双方の異議なく事実上継続された場合は前契約と同一の条件で更新されますが（黙示の更新）、この期間中、労働者はいつでも解約の申し入れをすることができ、解約申入れ後2週間を経過したときに雇用契約は終了します（民法第629条）。

なお、労働契約の期間を定める場合は、原則として、「3年間」を上限とするとされています。

また、これとは別に、高度の専門的な知識、技術又は経験を有する者や、満60歳以上の者と有期労働契約を締結する場合の契約期間の上限は5年とされています（労働基準法第14条）。

D-2. 退職勧奨

【問】 社長から「経営が苦しいので辞めてほしい」と言われました。私は辞めたくないのですが、社長から再三にわたり、しつこく退職を迫られています。どうしたらよいのでしょうか。

【答】 こうした退職勧奨に応じるかどうかは労働者の自由ですが、いったん退職届を出すと、たとえ執拗に迫られ真意ではなかったとしても、合意退職として取り扱われ、後日これを取消すのは難しくなります。こうした強要などによる退職勧奨には、次のような対処方法が考えられます。

- ① 納得しなければ退職届を出さず、拒否する。
- ② 退職には応じないため嫌がらせがひどくなる場合は、使用者の発言や行動をメモなどで整理しておく（裁判などになったときの証拠のため）。
- ③ 辞めることもやむを得ないと考えているなら、より有利な条件で退職できるよう交渉してみる。合意できたら、離職理由を「事業主による退職勧奨」としてもらおう。そうすることにより、普通は会社都合による離職と認定され、雇用保険の給付が早まります。

【解説】 経営不振等を理由とする整理解雇は、客観的に見て合理的な理由があり、かつ社会通念上相当であると認められなければできません。具体的には、次の4つの要件をすべて満たさない整理解雇は、解雇権の濫用となり、無効となります。

1. 会社の維持・存続を図るため、人員整理が必要であること。
2. 希望退職の募集、一時帰休など、会社が解雇回避の努力をしたこと。
3. 人員整理基準が合理的かつ公平で、人選も合理的であること。
4. 労働者に十分説明し、納得を得る努力をしたこと。

そのため、使用者は退職を勧め、合意の上で辞めてもらう、合意退職のかたちを選択することが多く行われています。

こうした、いわゆる肩たたきや希望退職募集など、使用者が労働者に退職を勧めることを「退職勧奨」といいます。応じなければ不利益を受けることを示唆されたり、逆に応じれば退職金の上積み等有利な条件を示されることもあります。現実には単なる「勧奨」の範囲を超えた「退職強要」と呼ばれる事態もあります。「退職強要」的なことがあったとしても、一旦退職届を出してしまうと、それを覆すことは大変困難なことから、注意することが必要です。

D-3. 契約期間満了前の退職申し出

【問】 1年契約をしていた契約社員が、働き始めて7か月で退職したいと言ってきました。契約期間途中の退職の申し出はどんな理由でも受け入れなければならないのでしょうか。

【答】 労働契約に期間の定めがあるときは、原則として労働者も使用者も共に契約期間満了前に契約を解約することはできません。契約期間の途中で退職することは、契約を中途に解約することであり、それは契約を続けられない真にやむを得ない事由があるときに限って認められています。

ここでいう真にやむを得ない事由とは、社会通念上労働契約を続けることができないようなものをいいます。具体的な例として、使用者が労働契約締結時に明示した労働条件と実状が異なっていたとき、労働者自身のケガや病気、労働者の家族の看病などで労務を提供することができなくなったときなどがあります。

経営者としては、その契約社員の退職理由が上記のようなやむを得ない事由に当てはまらない場合、退職の申し出を拒否したり債務不履行であるとして損害賠償請求をすることもできますが、問題を円満に解決するために労使間で十分に話し合うことが大切です。

なお、経営者側が退職を認めた場合は、労使の合意による退職ですので、その時点で、雇用契約は解除することができます。

【解説】 民法第628条では、「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。」と定めています。

したがって、労働契約に期間の定めがある場合でも、やむを得ない事由（本人のケガや病気、家族の看病などで労務を提供することができなくなったときなど）がある場合は、期間の途中でただちに解約できます。

しかし、解約の理由が労働者の過失によって生じた場合や理由もなく勝手に辞めた場合は、使用者に対して損害賠償の義務が発生します。

例えば労働者が理由もなく突然労働契約を解約したため、後任が補充できず、請けていた仕事ができなかった場合などに、使用者からの損害賠償の請求が考えられます。

ただし、損害は具体的に発生しなければ賠償義務が生じませんし、使用者が損害の発生を回避する努力をしたかどうか問われます。

D-4. 希望退職

【問】 先日、会社側から希望退職の募集がありました。上司からは、それに応じれば退職金が優遇されるので応募を検討するよう言われ、迷っています。希望退職とは一体どのようなものなのでしょうか。

【答】 希望退職とは、労働者の自発的な意思による退職の申出を促すものです。一般的には、労働者が希望退職を申し出れば、これが合意退職の申込となり、使用者の承諾で合意解約が成立することとなります。

その際、退職金の増額など通常の退職条件よりも有利な条件を提示して退職を促すのが普通です。多くの場合、人員整理の手段として整理解雇に先だって行われます。

希望退職は、本人の自由意思によるのが大前提です。したがって、募集に応じるかどうかは、あくまでも労働者の自由です。そのまま会社に留まりたいと思うのなら応じる必要のないことは言うまでもありませんが、いったん希望退職に応じてしまうと、それを翻すことは難しくなります。

なお、使用者が応募することを強く迫ったり、脅したりした場合は、退職の意思表示の取消が可能となります。

また、使用者側には、退職者に対して、再就職のあっせんにできる限り努力するなど、誠意ある対応が望まれています。

【解説】

《使用者が希望退職の募集を行うときの留意点について》

基本的な留意点として、労働組合や従業員に対し、募集開始の前に説明会を開いて、会社の状態や希望退職を募集することになった経緯・必要性と募集内容、退職金の特別加算措置や再就職先のあっせんの状況などを十分に説明し、労働者の理解を得るようにしましょう。

希望退職の募集は、転職の難しさや生活不安など労働者の退職後の人生に大きな不利益を与えるものであるため、使用者のほうから労働者の被る不利益を軽減する措置を講ずるべきであり、特に退職金の特別加算措置は欠かせないものとなっています。

次の留意点として、希望退職の募集を行うと、会社が退職して欲しくないと考えている従業員が応募してきて、その後の会社にとって支障をきたす場合があります。この場合、希望退職制度の適用を受けられるのは会社の承認が必要との条件を付ける方法があります。なお、この条件についても周知の徹底をしておく必要があります。

D-5. 妊娠による退職勧奨

【問】 私は、先日妊娠したことが分かり、会社にその旨報告しました。すると、会社から「休まれては困るので辞めてほしい」と言われました。以前勤めていた女性社員も出産前に退職したようですが、私はこのまま仕事を続けたいと思っています。辞めなければいけないのでしょうか。

【答】 会社は、妊娠したことを理由に退職を勧奨したり、解雇することはできません。

労働基準法では、産前産後休業期間とその後 30 日間は、女性労働者を解雇することを禁止しています。

さらに、男女雇用機会均等法では、婚姻、妊娠、出産したことや、産前産後休業を取得したこと、妊娠中および出産後の健康管理に関する措置を求めたこと等を理由として、解雇その他の不利益取扱いをしてはならないと定めています。また、妊娠中および出産後 1 年以内の解雇は、事業主が「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を証明しない限り、無効となるとされています。

退職を勧められた時や解雇を言い渡された時は、その理由について説明を求めるとともに、退職したくない、仕事を続けたいということをはっきりと会社側に伝えましょう。あいまいに返事をしてしまうと、退職や解雇に同意したととられかねません。また、理由を書面で提示させることや会社とのやり取りの記録をとっておくことも、後日のトラブル解決に有効です。

【解説】 女性が仕事を辞めることなく安心して出産することができるよう、「労働基準法」、「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」（「男女雇用機会均等法」）においては、妊娠・出産を理由とする解雇制限や不利益取扱いの禁止等の保護規定が設けられています。

■労働基準法

産前産後の休業（第 65 条第 1 項、第 2 項）

6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産を予定している女性は、請求により休業することができます。また、産後 8 週間を経過しない女性については、本人からの請求がなくても就労させることはできません。ただし、出産後 6 週間を経過した女性から請求があった場合、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは差し支えありません。

解雇の禁止（第 19 条）

産前産後の女性が休業している第 65 条の期間中およびその後 30 日間は、原則として解雇することはできません。

軽易業務への転換（第 65 条第 3 項）

妊娠中の女性から請求があった場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

危険有害業務の就業制限（第 64 条の 3）

妊娠中および産後 1 年を経過しない女性（「妊産婦」）を、重量物を取扱う業務や有害ガスを発散させる場所での業務その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

変形労働時間制の適用、時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第 66 条）

妊産婦から請求があった場合、変形労働時間制がとられていても、1 日 8 時間、1 週間 40 時間を超えて働かせてはいけません。

また、同じく時間外労働、休日労働または深夜業をさせることはできません。

■男女雇用機会均等法

解雇および不利益取扱いの禁止（第 9 条第 1 項～第 3 項）

女性が婚姻、妊娠、出産したことを理由として退職する旨をあらかじめ就業規則等で定めること、女性が婚姻したことを理由として解雇することは禁止されています。

また、女性が妊娠、出産、産前休業を請求したこと、産前産後の休業をとったこと等を理由として解雇その他の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

（不利益な取扱いの例）

- ・解雇すること
- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ・あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ・退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ・降格させること
- ・就業環境を害すること
- ・不利益な自宅待機を命ずること
- ・減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置の変更を行うこと
- ・派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

解雇制限（第 9 条第 4 項）

妊産婦に対してなされた解雇は、妊娠、出産等を理由とする解雇でないことを事業主が証明しなければ無効とされます。

母性健康管理措置（第 12 条、第 13 条）

事業主は、妊娠中・出産後の女性が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。また、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるように、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

D-6. 定年退職後の再雇用

【問】 私は今年度中に 60 歳の誕生日を迎え、定年となりますが、会社の再雇用制度を希望して定年後も働き続けたいと考えています。

ところが、人事部長から「社員数は十分足りているので、再雇用するつもりはない。」と言われました。再雇用は諦めないといけないのでしょうか。

【答】 事業主は、高年齢者雇用安定法第9条第1項の規定により、定年（65歳未満のものに限る）の定めをしている場合は、その雇用する高年齢者の65歳までの雇用確保措置として、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

このうち、②の継続雇用制度を導入する場合、かつては労使協定で対象者の基準を定めて対象者を限定することが可能でしたが、平成25年4月の改正高年齢者雇用安定法の施行により、継続雇用制度の対象となる高年齢者を事業主が限定できる仕組みが廃止され、希望者全員を制度の対象とすることとされました。（第9条第2項、経過措置も有り）

以上のことから、会社は、あなたが希望する場合、雇用を確保する措置を取らなければなりません。会社にはもう一度、再雇用による雇用継続を申し入れ、よく話し合ってみてはいかがでしょうか。

なお、65歳から70歳までの就業機会の確保について、令和3年4月1日から改正高年齢者雇用安定法が施行され、事業主が高年齢者就業確保措置を講ずることが努力義務とされました。（法第10条の2）

【解説】

1 高年齢者雇用確保措置（義務）

(1) 改正趣旨

平成25年度から老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が、段階的に65歳まで引き上げられることになり、これまでの高年齢者雇用安定法のままでは、60歳定年以降、継続雇用を希望しても雇用が継続されず、無年金・無収入となる者が生じる可能性があることから、希望者全員の65歳までの雇用の確保等を目的として同法の見直しが行われました。

(2) 主な改正内容

- ・継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- ・継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲を子会社や関連会社など特殊な関係にある企業まで拡大

(3) 経過措置

平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主に限り、令和7年3月31日まで、厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢以上の者のみを対象に、労使協定により定められた基準を引き続き利用することを認めています。

◆対象者基準制度廃止の経過措置

H 25.4.1 ~ H 28.3.31	61歳以上の者
H 28.4.1 ~ H 31.3.31	62歳以上の者
H 31.4.1 ~ R 4.3.31	63歳以上の者
R 4.4.1 ~ R 7.3.31	64歳以上の者

※左欄の期間中は、右欄の者について対象者の基準を適用することができます。

(4) 継続雇用しないことができる場合

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合には、継続雇用しないことができます。ただし、この点については、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められることに留意が必要です。（第9条第3項）

2 高年齢者就業確保措置（努力義務）

(1) 改正趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要であり、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務が設けられました。

(2) 主な改正内容

- ・ 65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、次の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける（④および⑤を創業支援等措置という（過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入））
 - ① 70歳までの定年の引き上げ
 - ② 70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
 - ③ 定年廃止
 - ④ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に次の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業
- ・ 高年齢者就業確保措置の実施および運用に関する指針の策定

- ・厚生労働大臣は、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導および助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができる
- ・70歳未満で退職する高年齢者について、事業主が再就職援助措置を講ずる努力義務および多数離職届を行う義務の対象とする

《参考》 定年後再雇用者の労働条件

・業務内容について

高年齢者雇用安定法は、希望者全員の65歳までの雇用確保を義務付けていますが、定年後再雇用の労働契約に際し、定年前と全く同じ労働条件で雇用することは義務付けていませんので、定年前と異なる業務内容や責任の軽い業務内容とすることは問題ありません。

しかし、退職させることを目的として全く別個の職種を提示することは、違法と判断される可能性があります。

・賃金について

平成30年7月の法改正により労働契約法第20条がパートタイム・有期雇用労働法第8条に統合され、均衡待遇の原則適用が示されました。同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止しており、このルールは定年後再雇用による有期雇用にも適用されます。

法改正を受けて、「短期間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」）」が平成30年12月に策定されました。

裁判例では、「長澤運輸事件」の最高裁判決の影響を受け、基本給、賞与の格差は、仕事内容やその責任の程度、転勤や昇進など配置転換の範囲、その他の事情を考慮の上是認し、各種手当や福利厚生給付について定年後もその趣旨に即して同様であるべきものを是正する判断傾向がみられます。

長澤運輸事件（最高裁二小判決 平30.6.1）

定年後の有期労働契約による再雇用労働者が定年前の正社員との間に労働契約法第20条に違反する労働条件の相違があるとして争われた。

本件では、有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、その相違が不合理かどうかの判断において、労働契約法第20条にいう職務内容および職務内容・配置の変更範囲にとどまらない「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たるとしたうえで、基本給、能率給及び職務給等の相違は不合理とはいえないとしたが、精勤手当、超勤手当（時間外手当）を支給しないことは不合理であるとした。

E-1. 未払賃金・退職金の請求

【問】 経営が思わしくないために賃金の支払が遅れることが続いたので、会社を1年前に辞めました。退職金と2か月分の給料が未払いですが、電話をしても社長は口約束だけで、なかなか支払ってくれません。この賃金などを支払ってもらうには、どうしたらいいのでしょうか。

【答】 労働基準法では、使用者は、労働者が退職の場合に労働者から請求があった場合は、所定の支払日にかかわらず7日以内に賃金を支払うほか、積立金、保証金、貯蓄その他名称のいかんを問わず労働者の権利に属する金品を返還しなければならないことになっています。ただし、退職金については、就業規則などで支払時期が定められている場合には、その期日に支払えばよいとされています。

退職金以外の賃金の請求権は3年間、退職金の請求権は5年間行わない場合は、時効によって消滅します。

請求しても支払いがされない場合には、賃金の不払いで労働基準監督署への申告、簡易裁判所への支払督促の申立、または地方裁判所への労働審判の申立などを行う方法があります。

また、円満な解決を援助する「あっせん」制度（当事者の言い分を聞きながらお互いの合意点を見出し解決を図る方法）もご利用になれます。

【解説】 未払い賃金・退職金に対する具体的な対応は、以下のようになります。

① 証拠を集めて請求の額を確定し、使用者に請求すること

未払い賃金・退職金の根拠や金額の裏付けとなるような資料を早急に収集・保管してください。具体的な資料としては、就業規則（賃金規定、退職金規定等）、労働契約書、給与支給明細書、離職票、退職証明書、タイムカード、業務記録（手帳に書いた就労の記録などでも可）などです。

資料に基づき請求額を確定してから、使用者に対し賃金等を支払ってほしいと交渉したり、文書（内容証明など）で請求を正式に行ってください。

また、使用者に未払債権の内容と金額に関する「未払労働債権確認書」（未払い賃金の確認書）を作成してもらうことも大切です。これは、法的手段や立替払制度を利用する場合に使用できるからです。

② 労働基準監督署への申告

賃金・退職金の未払いについて、労働基準監督署に申告すると、労働基準監督署が調査し、違反が認められた場合、指導が行われます。その場合も、①の書類ができるだけあればスムーズに受付してくれます。申告する労働基準監督署は、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署になります。

③ 個別的労使紛争あっせん制度の申出

労働委員会では、労働者個人と使用者との間で生じた労働関係に関する紛争の簡易・迅速・円満な解決を図るためあっせんを行っています。

あっせんとは、労働問題に関し経験豊富なあっせん員が、労使双方からお話を伺い、問題点を整理のうえ、助言等を行い、話し合いによる紛争の解決を図る制度です。

④ 支払督促や労働審判の申立

支払督促とは、賃金などを使用者が支払わない場合に、労働者の申立に基づいて、書類の審査だけでその理由が適当と認められる場合に、支払督促を発する手続です。詳しくは簡易裁判所にお問い合わせください。

労働審判制度とは、労働者個人と使用者との間で起こる賃金未払いなどの個別労働紛争を、3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ解決を図るための判断（労働審判）を行うという制度です。詳しくは地方裁判所へお問い合わせください。

⑤ 未払賃金の立替払制度の利用

会社が倒産した場合等には、使用者が支払うべき賃金について、賃金の一定範囲について国が立替える「未払賃金の立替払制度」（独立行政法人 労働者健康安全機構が賃金を会社に代わって支払う制度）があります。詳しくは、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署にお問い合わせください。

E-2. 出来高払制の保障給

【問】 当社では、営業社員の給与を出来高払制に移行することを検討しています。この場合、全く売上げがない月にも、給与を支払わなければいけないのでしょうか。

【答】 出来高払制をとる場合には、「労働時間に応じ一定額の賃金を保障」することを労働基準法では義務付けています。これは、労働者が就業したにもかかわらず、客不足や原料不足、あるいは機械の故障など労働者の責に帰すことができない理由によって仕事量が減少し、そのため賃金が著しく低下するのを防止するためのものです。

労働基準法では保障給の額についての規定はありませんが、休業手当について、平均賃金の6割以上の支払を要求していることからすれば、労働者が現実就業している場合には、平均賃金の6割程度がひとつの目安と考えられます。

なお、保障給の内容については、就業規則や労働契約等で明らかにされる必要があります。

また、出来高払制の賃金でも、最低賃金法に基づいて都道府県ごとに定められた地域別最低賃金（産業別最低賃金が定められている場合は、産業別最低賃金）を下回ることはできません。

【解説】 出来高払制の賃金は、

①仕事の単位量に対する賃金を不当に低く定めて、労働者を過酷な重労働に追いやる。

②一定量の仕事につき、その一部に不出来があった場合に、その全部を未完成として、これに対する賃金を支払わず、労働者の生活を困窮に陥れる。

など、多くの弊害がみられました。

そこで、労働基準法第27条は、労働者の最低水準の生活を保障すべく、労働した時間に応じて一定額の賃金保障を使用者に義務づけています。

また、本条の保障給は、労働時間1時間につきいくらと定める時間給であることを原則としています。

労働者の実労働時間の長短と関係なく単に1か月について一定額を保障するものは、本条のいう保障給ではありません。

本条は、使用者に対し、就業規則や労働契約等において保障給を定める義務を課しています。

ただし、労働契約に保障給の定めが明確にはなされていなくても、現実本条の趣旨に合致するような給与体系が確立されており、適正に運用されていると認められるのであれば、当該労働契約が無効であるとはいえないとされています。

これとは別に、労働者が就業しなかった場合には、それが自らの都合によるもので

あるか、使用者の責によるものであるかを問わず、この保障給を支払う必要はありません。

なお、出来高払制で使用する労働者について、労働時間に応じ一定額の賃金を保障しない使用者は 30 万円以下の罰金に処せられます（労働基準法第 120 条第 1 号）。

E-3. 出勤停止期間中の賃金

【問】 私のミスが原因で取引先とトラブルを起こし、1週間の出勤停止処分を受けました。このため、会社から今月の給料は2割ほど少なくなると言われています。2割も減給されると生活に大きく響きますが、何とかならないでしょうか。

【答】 出勤停止とは、職務規律違反に対する制裁として労働契約を存続させながら労働者の就労を一定期間禁止することをいいます。

就業規則の中に制裁規定として出勤停止処分とその期間中の賃金不支給が定めてある場合には、出勤停止期間中の賃金が支給されないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であり、認められています。ただし、出勤停止の長さには制限があり、不当に長期になるものは許されていません。

今回あなたが受けた出勤停止1週間という制裁措置が、あなたのミスの程度などを考慮し就業規則や過去の事例からみて適正に判断されたものであるかどうか、本人に弁明の機会が与えられているかなど適切な手続を踏まえた処分であるかどうかなどを検討する必要があります。

今回の措置に疑問があれば、その根拠などを会社に確認するとともに、納得できるまで会社と話し合ってみてはいかがでしょうか。

【解説】

1 出勤停止期間中の賃金

就業規則で労働者に対して減給の制裁を定める場合に、労働基準法第91条では「その減給は、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における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。」と制限しています。

しかし、就業規則の中に制裁規定として出勤停止処分とその期間中の賃金不支給が定めてある場合には、労務の提供がされていない出勤停止期間中の賃金を受けられないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であって、前記の減給制裁の制限規定の対象外となります。

2 出勤停止期間の限度等

労働基準法には出勤停止についての規定はありませんが、異常に長期にわたる場合には「公序良俗」(民法第90条)の見地から許されないものとなっています。

また、労働者の過失に対し、使用者が7日間の出勤停止処分を行ったことについて、減給処分にすれば足りるものであり、出勤停止処分は裁量権を逸脱して無効とされた裁判例として次のものがあります。

七葉会事件(横浜地裁判決 平10.11.17)

《事件のあらまし》

3歳児を担当していたA・Bの2人の保母が園児21名と散歩で近くの公園へ行き、その帰る途中にA保母が蚊に刺された園児4名に薬を塗っている間に、園児2

名が勝手に駆け足で保育園に向かい、全体の見張り役であったもう1人のB保母は、よそ見をしていて、この園児2人がいないことに気づくのが遅れた。

2人の園児は15分ほど後に保育園の嘱託職員に保護されたが、使用者は園外で園児を無防備のまま放置したことは保母として厳に慎まなければならないとして、就業規則45条2号の「正当な理由がなく、園の諸規定、指示に従わず、または、不正な行為があったとき」に該当するとして、A保母に対しては減給3千円、B保母には7日間の出勤停止の懲戒処分を行った。

保母A、Bは、この処分に対して、就業規則の規定は故意に指示に従わなかった場合の規定であって過失の場合には該当しない、また、ミスの内容に比較して処分が重過ぎると主張し提訴した。

《判決の概要》

裁判所は、原告らの行為は就業規則45条2号には該当しない、園児が離脱した時間は15分程度である、両保母とも報告書で反省している、園において離脱しがちな園児2名がいることを認識していたことから、2人の保母への処分は重きに失し、使用者の裁量権を逸脱し両方の処分とも無効であり、B保母は減給処分にすれば足りるとした。

E-4. 賃金と前借金との相殺禁止

【問】 私は、就職することを条件に会社から借金をしました。今月に入り経営が苦しいので、いきなり返済分として給料の半分を差し引くと言われました。生活に困るのですが、どうしたらいいでしょうか。

【答】 労働基準法第17条では、「使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない」と定めています。

これは、労働者に働くことを条件に金を前貸しして、労働を強制したり、退職を妨げたりすること、そして前貸し分を勝手に毎月の給料から差し引くことなどを禁止しているものです。

これに違反した使用者に対しては、拘禁刑※（6か月以下の拘禁刑）または罰金（30万円以下の罰金）が科せられます。 ※ R7.5.31までは懲役刑

ただし、前借金そのものを禁止しているものではありません。

また、労働者の人的信用に基づき使用者が行う金銭の融通などは、労働者の身体的拘束の手段にならないこと等が明白な場合、「前借金その他労働することを条件とする前貸の債権」には当たらない場合があります。

このほか、労働基準法第24条では、「賃金は、通貨で、直接労働者にその全額を、毎月1回以上、一定の期日に支払わなければならない」と定めています。

したがって、賃金の全額を支払うよう求めてください。その上で、使用者と借金の返済方法について話し合ってみてください。

【解説】 「前借金相殺」、「賃金」について、労働基準法では、次のように定めています。

(1) 労働基準法第17条（前借金相殺の禁止）

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

(2) 労働基準法第24条（賃金の支払）

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第89条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

(参考) 賃金の支払い方法について (労働基準法施行規則第7条の2第1項)

労働基準法では、賃金の支払方法については、通貨のほか、労働者の同意を得た場合には、銀行その他の金融機関の預金等口座への振込みとすることが認められています。

令和5年4月1日から、キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座による賃金支払 (いわゆる賃金のデジタル払い) が認められました。

なお、賃金のデジタル払いを事業所に導入する場合には、雇用主と労働者が労使協定を締結したうえで、雇用主は、労働者の個別の同意を得る必要があります。

E-5. 給料が昇給しないのは問題か

【問】 私は、従業員 20 人の会社に勤めて 4 年経ちました。今まで基本給が上がったことが一度もありません。今も入社時と同じです。別の会社の友人は、毎年少しですが給料は上がっているそうです。給料が全く上がらないのは問題ないのでしょうか。

【答】 残念ながら、昇給は必ず行わなければならないという法律の規定はありません。しかし、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、その中に賃金の「昇給に関する事項」を必ず記載しなければならないことになっています。

その中で、「昇給は毎年 1 回行う」と記載されていても、「ただし、会社の業績によっては昇給を行わない」というただし書きがされていることもあります。この場合、必ずしも昇給を行う必要はないと解されています。その場合でも、使用者は従業員に事前に説明し、理解を得るよう努力することが必要です。

まずは、就業規則や賃金規程に昇給についてどのように定められているか確認しましょう。昇給を毎年行うといった定めがあれば、それに沿った昇給を会社に求めてみてください。なお、上記のようなただし書きがある場合には、まず会社の業績や昇給について、使用者に説明を求めた上で、労使の交渉により昇給を求めてみてはどうでしょうか。

【解説】 業務を円滑に進め生産性を上げるため、多くの企業で基本的な労働条件の改善である「昇給」が実施されています。

賃金の上昇については、「定期昇給」と「ベースアップ」の 2 種類があります。「定期昇給」とは、一定期間勤務し一定の条件を満たした者を対象に、就業規則などであらかじめ定められた金額を増額させることをいいます。年齢が上がることで給料表の適用される賃金の額が上位ランクのものに移動するのが、その典型的な例です。

これに対して「ベースアップ」とは、物価の上昇や生産性の向上、労働組合との交渉の結果などによって、給料表そのものを書き換えること、つまり、賃金の水準そのものを引き上げることをいいます。

年齢給を例にとって説明します。次のような給料表があるとします。

<表 1 >

年齢	賃金額
.....
23 歳	160,000 円
24 歳	165,000 円
25 歳	170,000 円
.....

23 歳の方は、24 歳になると年齢給が 5,000 円増えます。このように、制度的に約束された昇給が定期昇給です。

これに対して、物価の上昇や生産性の向上、労働組合との交渉など、何らかの理由によって<表 1>の給料表そのものを、例えば次のように書き換えることがあります。

<表 2>

年齢	賃金額
.....
23 歳	160,500 円
24 歳	165,500 円
25 歳	170,500 円
.....

<表 1>で 23 歳だった方は、<表 2>の 24 歳の賃金が適用されることになると、年齢給は 160,000 円から 165,500 円に 5,500 円引き上げられます。このうち 5,000 円が定期昇給であり、500 円がベースアップというわけです。

E-6. 賃金と損害の相殺

【問】 わが社の従業員が営業中に、不注意により会社の車を破損してしまいました。その修理代金の一部を従業員の給料から差し引こうと考えていますが、問題ないでしょうか。

【答】 労働基準法上の賃金支払の原則によれば、賃金はその全額を支払わなければならないとされており、社会保険料や税金などの法的な控除や、労使協定に基づく控除以外のものは認められていません。

したがって、使用者が労働者に債権を有しているから（この場合は社用車の損害）といって、一方的に賃金の一部と相殺することは許されません。この点について、最高裁も「労働者の賃金債権に対しては、使用者は、使用者の労働者に対して有する債権をもって相殺することは許されない。このことは、その債権が不法行為を原因としたものであっても変わりはない。」と判例で示しています。

なお、故意または過失によって権利の侵害を受けた場合には、現実生じた損害について賠償を請求することは禁止されていないので、使用者が労働者に賃金を全額支払った上で、別途、車の修理代を請求することは可能です。

その場合でも、労働者の負担割合について裁判例では、会社の指揮命令により業務を遂行し、その過程で生じた過失による損害の全てを労働者の責任とするのはあまりにも不均等との認識により、労働者の一部責任に制限する考え方が一般的です。

【解説】 労働基準法第24条第1項では、賃金の支払いについて「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」として「全額払いの原則」を規定しています。ただし、「全額払いの原則」の例外として、法令に別の定めがある場合や、労働者の過半数を代表する労働組合または代表者との書面による協定がある場合には、賃金の一部を控除して支払うことができるとされています。

しかし、同条では相殺という言葉を使っていません。賃金からの相殺について、最高裁の判例では、「労働者の賃金は、労働者の生活を支える重要な財源で、日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受領させ、その生活に不安のないようにすることは、労働政策の上から極めて必要なことであり、労働基準法第24条第1項が、賃金は同項ただし書の場合を除きその全額を直接労働者に支払わねばならない旨を規定しているのも、上にのべた趣旨を、その法意とするものというべきである。しからば同条項は、労働者の賃金債権に対しては、使用者は、使用者が労働者に対して有する債権をもって相殺することを許されないとの趣旨を包含するものと解するのが相当である。このことは、その債権が不法行為を原因としたものであっても変わりはない。」として、相殺禁止の趣旨も含むとしています（最高裁判決 昭36.5.31 日本勧業経済会事件）。

F-1. 一時金(賞与)の不支給

【問】 会社の業績悪化を理由として、就業規則の規定にかかわらず「夏の一時金(賞与)は支給しない。」といわれました。このような理由から、一時金がもらえないというのは仕方のないことでしょうか。

【答】 一時金(賞与)について、会社の就業規則で支給時期と額の決定方法などが定められている場合や、労働組合との間で労働協約が結ばれている場合には、使用者側が一方的に一時金を支給しないというような変更は許されません。ただし、「会社業績の著しい低下などがある場合には支給しない。」旨の定めがあるときには、不支給でもやむを得ない場合もあります。

しかし、その際に、使用者は会社の経営状況について、具体的な資料を提示して、労働組合および労働者が納得できるよう説明し、合意することが必要となります。一時金は、功労報奨的性格のみならず、生活補てん的性格も有しており、その不支給は、労働者の生活に直接大きな影響を与えますので、労使間の十分な話し合いが必要となります。

【解説】 賞与(ボーナス、一時金)は、それ自体が法律によって義務づけられたものではありませんが、実際にはかなり普及したものとなっており、通常は半年ごとの支給期間について、夏季・年末の年2回支給されています。その支給基準や支給要件には多様なものがあり、一般には基本給に支給率(月数など)を乗じて算出されますが、それに出勤率などの勤務状況が加味されたり、賞与支給額の全部または一部が、使用者の人事考課・査定によって決定されることも多く見られます。

近年では、成果主義賃金の動向として、目標管理制度と組み合わせ個人の成果や能力を反映して変動する部分を増大し、さらに企業の業績をより直接的に反映させる仕組みが採用される動きも見られます。このように賞与の社会的・経済的機能としては、一般に、功労報奨的性格、生活補てん的性格、賃金後払的性格、収益分配的性格など多様な性質を有しています。

また、賞与の支給要件や支給時期、計算方法などが、労働契約、就業規則、労働協約などによって明確になっている場合には労働基準法上の賃金としての性格を有し、労働基準法第24条の賃金に関する規制の対象となります。

ただし、同条2項で、賃金の支払いについて「賃金は毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。但し、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準じるもので厚生労働省令で定める賃金(第89条において「臨時の賃金等」という。)については、この限りではない。」とし、賞与については「毎月払い」及び「一定期日払い」の2原則について適用が除外されています。

なお、賞与を支給するか否かや、どのような基準で支給するかなどが就業規則等に規定がなく、もっぱら使用者の任意であると捉えられる場合には、任意的恩恵的給付であって労働基準法上の賃金ではないので、支給がない時期等が生じてもやむを得ない場合があります。

F-2. 賞与の支給日在籍要件

【問】 事情があって、5月いっぱい会社を退職しようと考えています。この話を先輩にしたところ、「5月末に退職するのなら、6月のボーナスはもらえない。」と言われました。ボーナスの算定期間は12月から5月までなのですが、私の場合は本当にもらえないのでしょうか。

【答】 賞与（ボーナス）の支給対象者などは、原則として当事者間で自由に定めることができます。支給日に在籍している者に対し支給するということが、就業規則などで明確に定められていたり、従来からの慣行になっている場合には、算定期間（支給対象期間）に勤務していても、支給日に在籍しないことを理由に、支給しなくても差し支えないとされています。

支給日在籍が支給条件という規定や慣行がないと認められる場合には、支給日に在籍しなくても、他の要件を満たしていれば支給を求めることができますので、まず、会社の就業規則などについて確認してみてください。

【解説】 退職日を労働者本人が選ぶことのできる自主退職の場合は、支給日在籍を要件とする規定や慣行があれば、支給日に在籍しないことを理由に賞与を支給しなくても差し支えないとされています。また、裁判例では、退職日を自ら選ぶことのできない定年退職者についても適法としたものがあり、支給日在籍要件を有効とする傾向にあります。

《定年退職者に対する支給日在籍要件を有効とした裁判例》

会社の給与規程には、賞与の支給日、支給対象期間、支給日現在に在籍している者に支給すること等が定められており、賞与支給日の10日前に定年により退職した者には賞与が支給されなかったことに対して賞与の支給を求めた事件で、「賞与の受給資格者につき支給日現在在籍していることを要するとするいわゆる支給日在籍要件は、受給資格者を明確な基準で確定する必要から定められているものであり、十分合理性はあると認められる。…賞与の前記性質及び支給日在籍要件も給与規程に明記されていることからすれば、支給対象期間経過後支給日の前日までに退職した者に不測の損害を与えるものとはいえないし、支給日在籍者と不在籍者との間に不当な差別を設けるものということもできない。」として、賞与の支給日に在籍していないことを理由に、これを支給しなかった会社の措置は正当であるとしました（東京地裁判決平8.10.29 カツデン事件）。

G-1. 経営悪化を理由とした退職金減額

【問】 経営状況が悪化しているのに、就業規則を見直し、退職金の2割減と定年延長を考えていますが、従業員との関係でどのようなことに配慮すべきでしょうか。

【答】 就業規則によって支給条件が明確である場合の退職金は、労働基準法では労働の対価としての賃金に該当する重要な労働条件であり、会社が一方的に就業規則を変更して退職金を減額することは、原則として許されません。

就業規則の変更は、これを労働者に受忍させることができる高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合に限り、有効とされています。合理性があるか否かは、具体的に、

- ① 経営危機の状況など、変更の必要性の程度
- ② 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の度合い
- ③ 代償措置、その他関連する労働条件の改善
- ④ 労働組合や労働者への十分な説明と交渉の経緯
- ⑤ 変更に関する同業他社等の状況

などを総合的に勘案して判断します。

まずは、労働組合や労働者に退職金減額の必要性や幅などについて詳細に説明し、話し合ってください。こうした就業規則の変更は、労働者の利益との調整に十分配慮する必要があります。

【解説】 使用者は、社会環境や経営環境の変化に応じた経営を続けていくためには、労働条件を変更する必要性が生じる場合があります。

しかし、賃金や退職金規定の変更は、労働者に不利益を及ぼす程度が他の労働条件に比べ大きいことから、一方的に変更することは、原則として認められていません。退職金規定の不利益変更が争われた多くの事件で裁判所は不利益変更の効力を否定的に解しています。

退職金の変更について争われた代表的な裁判例として次のようなものがあります。

≪退職金規定の不利益変更の効力を否定した判例≫

- ① 退職金の算定基礎額を従来の基準（現職最終月の基準賃金総額）からより低い基準（現職最終月の基本給のみ）に変更したことについて、経営不振等の状況があっても到底合理的とはいえないとした。

（大阪高裁判決 昭45.5.28 大阪日日新聞社事件）

- ② 従来は会社が支給していたものを社外退職金制度に切り換えたことによって、退職金額が旧規定による額に比べ4分の1程度となる大幅な変更について合理性を否定した。

（東京地裁判決 昭50.3.11 ダイコー事件）

- ③ 退職金規定を廃止し、それまでの就労期間分の退職金は支払うがそれ以降は支払わない旨の就業規則改訂について、不利益変更の代償となる労働条件が提供されていないことを理由に無効とした。

（最高裁二小判決 昭58.7.15 御国ハイヤー事件）

≪退職金規定の不利益変更の効力を肯定した判例≫

七つの農協の合併に伴う統一就業規則の作成の一環として一つの農協の退職金の支給率が引き下げられた事件については、変更の必要性が非常に高いこと、他の労働条件が合併により向上していることなどを理由に、合理性を肯定している。

(最高裁三小判決 昭 63.2.16 大曲市農協事件)

G-2. 競業禁止と退職金不支給

【問】 私は、美容室に長年勤務したのですが、来月から隣の市で独立開業することにしました。このことを使用者に話すと、就業規則に「従業員は、退職後1年間は同一県内で独立開業してはならない。」との規定があり、これに違反するので退職金は全額支給しないと言われました。どうしたらいいでしょうか。

【答】 労働者には憲法第22条で「職業選択の自由」が保障されています。ですから、退職後に独立開業したり同業他社へ転職したりして、競合する業務に従事することは、何ら差し支えありません。

ただし、あらかじめ就業規則などに退職後の競業禁止の規定があり、その内容が必要最小限の範囲であるものや、一定の代償措置が設けられているなど合理的なものであると認められるときには、競業禁止も有効となります。

しかし、ご質問の就業規則の規定は、競業禁止の合理性に乏しく過度の制約であると思われます。

なお、仮にその内容に合理性が認められたとしても、退職金の全額不支給が認められるのは、労働者の側に退職金が支給されなくてもしかたがないと認められるほどの重大な背信行為があった場合に限られます。

以上のことを踏まえて、使用者に退職金を支給してもらうよう求めてみてください。労使間の話し合いで解決できないときには、個別的労使紛争あっせん制度が無料でご利用になれます。お気軽にご相談ください。

【解説】

《競業禁止について》

競業の禁止が合理的なものか否かは、退職後の業務内容、元使用者が競業行為を禁止する必要性、労働者の従前の地位・職務内容、競業行為禁止の期間や地域、金銭の支払いなどの代償措置の有無などにより判断されます。

さらに、この規定については、必要最小限度のものでなくてはなりません。例えば、業務上の秘密などに関係することがないような社員にまで転職に制限を加えるような規定や、退職後10年間もの長期間にわたって同業種に従事することを禁止するような規定などは、認められません。

競業禁止について争われた代表的な裁判例として次のようなものがあります。

(競業禁止を無効とした裁判例)

退職後6か月間は同業他社への就職を禁止されていたが、退職後すぐに元使用者と競合関係にある他社へ就職した。しかし、元労働者らが従事していた業務は単純作業（製品組立）であり、元使用者独自のノウハウがあるものではなかった。

また、元労働者らの年収も決して高額ではなく、退職金もなく、競業禁止に関連し何らの代償措置も講じていなかったため、この制限は元労働者らの職業選択の自由を不当に制約するものであり、公序良俗に反し無効であるとされた（大阪地裁判決 平12.6.19 キョウシステム事件）。

(競業制限が合理的な範囲であり有効とした裁判例)

鑄造に用いる特殊な副資材の製造販売に従事していた元労働者は、退職後2年間の秘密漏洩禁止と競業避止の特約を結んでいたが、退職後間もなく元使用者と業務内容や顧客が競合する同業他社の取締役就任した。

元労働者は技術上の特殊な秘密を持っており、元使用者の営業上の秘密を漏洩しうる立場にあり、かつ、在職中には機密保持手当が支給されていたことを考えると、この競業制限は合理的な範囲にあるとされた(奈良地裁判決 昭45.10.23 フォセコ・ジャパン・リミテッド事件)。

《競業禁止と退職金の不支給・減額について》

競業禁止との関係で問題となるのは、競業禁止違反を理由とする退職金の不支給や減額です。これらについて争われた代表的な裁判例として次のようなものがあります。(退職金の不支給が認められなかった裁判例)

元使用者から事実上退職に追い込まれた元労働者は、競業関係に立つ広告代理店を開業した。会社の就業規則には退職後6か月以内に同業他社に就職した場合には退職金を支給しない旨の定めがあった。

しかし、退職金が労働の対償である賃金の性質を有することや、退職金の減額にとどまらず全額の不支給という、元労働者の職業選択の自由に重大な制限を加える極めて厳しいものであることを考慮すると、退職金を支給しないことが許容されるのは、単に競業禁止違反のみでは足りず、退職従業員に労働の対償を失わせることが相当であるほどの顕著な背信性がある場合に限られるとされた(名古屋高裁判決 平2.8.31 中部日本広告社事件)。

(退職金の減額が認められた裁判例)

退職後に同業他社に就職した広告代理店の元労働者の退職金を自己都合の場合の半額としたことについて、会社が退職金規則において競業禁止義務に反した退職労働者の退職金を自己都合の場合の半額と定めることは、退職金が功労報償的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとする事はできない。

すなわち、この場合の退職金の定めは、競業禁止違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の半額しか発生しないこととする趣旨であると解すべきであるから、その定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、違法ではないとした(最高裁二小判決 昭52.8.9 三晃社事件)。

G-3. 労使慣行に基づく退職金支給

【問】 私は、20 数年勤務した会社を先週退職しました。その時に、社長から「退職金は支給できない。」と言われました。これまで退職された方には、退職金が支払われていたようです。20 年以上働いてきたのに、退職金が支払われないというのは納得できません。どうしたらよいでしょうか。

【答】 退職金について、使用者の労働者に対する支払いは、法律上義務付けられているものではありません。支払われるかどうかについては、就業規則や労働協約などに、その支払いの根拠があるかどうかということになります。

しかし、そういった規定がなくても、これまで退職金が支払われてきた慣行や、個別的に「支払う」といった合意があれば、退職金を請求する根拠になると考えられています。まず、会社の就業規則や労働協約などの規定やこれまでの慣行などを確認し、根拠があれば会社に請求できるでしょう。

【解説】 就業規則や労働協約などに定めがない場合でも、これまでの退職者には支給していたという労使慣行や、支払うという労使間の個別の合意などにより、支給金額の算定が可能な程度に明確であれば、労働契約の内容になっているとみなされ、退職金を請求できると考えられます。

労使慣行とは、当該企業において、一定の事実が相当期間にわたり反復継続して行われ、これに従うことが労使双方で当然とされている場合をいいます。判例では、退職金規定はないがこれまでわずかの例外を除いて退職者全員に退職金が支給され、支給基準も同一であった場合は、退職金支給の労使慣行が成立しているとされました（東京地裁判決 昭 48.2.27 宍戸商会事件）。

労使慣行として退職金支給が定着している場合、会社は相当の理由もなしに一方的に退職金の支給を打切ることはできません。

H-1. 倒産不安、未払い賃金等の確保

【問】 私の会社では、昨年から希望退職者の募集があり、最近では給与の遅配もあります。本日、会社の手形が不渡りとなったとの情報が入り、いよいよ会社が倒産するのではと不安に思っています。労働組合はありません。今後、私たち社員は、賃金や退職金などを確保するためどうすればよいでしょうか。

【答】 倒産とは、一般的に、会社が資金不足に陥り、経済活動をそのまま続行できなくなった状態のことをいいます。しかし、倒産は必ずしも会社消滅とは限らず、再建もありえます。会社再建の場合には、賃金や退職金などの労働条件が変更になることが考えられます。また、会社が消滅する場合には、賃金や退職金を確保する必要があります。

どちらにしても、会社と交渉する際に、個人で対応するのは困難です。労働組合を結成するなど労働者全員が一体となり、未払賃金、退職金および労働条件などについて会社と交渉することが重要です。また、法的な手続きを迅速かつ的確に行うためには、弁護士に相談するとよいでしょう。

なお、会社が倒産した場合には、残された財産が乏しい場合も多く、実際に賃金や退職金を支払ってもらえるとは限りません。そこで、会社が倒産したために、賃金や退職金が支払われないまま退職した労働者に対して、国が一定の範囲で立替払いをする制度（未払賃金立替払制度）があります。この制度の詳細については労働基準監督署にお尋ねください。

【解説】 会社が倒産しそうな状況のとき、大切なことは、労働者全員で団結して使用者と話し合いの場を持つことや、倒産した場合に備えて早めの対応をとることです。

会社との話し合いの場においては、次のことについて確認や要求をしましょう。

- ① 賃金・退職金などの労働債権の額の裏付けとなる資料（給料明細書、賃金台帳、賃金規程・退職金規程の書かれた就業規則、労働協約、労働契約書、労働時間管理記録など）の収集や確認をすること。
- ② 関係資料により把握した労働債権について、労働者ごとに労働債権の内容（賃金、退職金）と金額を記載した証明書（あるいは確認書で代表者印押印のもの）を会社に作成してもらうこと。
- ③ 財務諸表（貸借対照表や財産目録など）を入手するなどして、退職金の積立の状況や労働・社会保険料の納付状況を把握すること。中小企業退職金共済に加入している場合はその相談コーナーに問い合わせる。

また、法律上の倒産手続においては、賃金等の労働債権について一定の範囲について優先権が与えられています。しかし、会社の財産に抵当権等がついている場合はそれが優先するので、残された財産が乏しくなる場合も多く、実際に労働債権を回収できるとは限りません。

そこで、会社が倒産または事実上の倒産状態に陥り、労働者の賃金が未払いになっ

たときには、賃金の支払の確保等に関する法律に基づいて、国が未払い賃金のうちの一定額を会社に代わって賃金等を立替払いしてくれる制度（未払賃金立替払制度）があります。

立替払いを受けられる要件は、次のとおりです。

- ① 労災保険の適用事業で1年以上事業活動を行ってきた会社が倒産した場合。ここでいう「倒産」とは、法律上の倒産手続が取られている場合と、事実上倒産の状態にあることを労働基準監督署長が認定した場合の2つがあります。
- ② 倒産について、裁判所への申立て（法律上の倒産の場合）や労働基準監督署への申請（事実上の倒産の場合）がなされた日の6か月前の日から2年間の期間内に退職した労働者であること。

立替払いの対象となる未払い賃金は、退職日の6か月前の日から立替払いの請求の日の前日までの間に支払期日が到来している賃金および退職手当であって、未払いとなっているものをいいます。なお、ボーナスは立替払いの対象とはなりません。

立替払いの額は、未払い賃金総額の100分の80に相当する額ですが、下表のように一定の上限額が設定されています。

退職日における年齢	未払い賃金の総額の限度額（A）	立替払いの上限 $(A) \times 80 / 100$
45歳以上	370万円	296万円
30歳～45歳未満	220万円	176万円
30歳未満	110万円	88万円

詳しくは、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署にお問い合わせください。

I-1. 労働条件の明示義務

【問】 私はある会社に採用され、2週間目ですが、面接の時に提示された賃金や労働時間が実態とは違うようです。労働条件については口約束だけで書面はありません。どうすればよいでしょうか。

【答】 労働基準法では、労働契約締結の際、使用者に対して一定の事項について、書面による労働条件の明示を義務づけています（労働基準法第15条第1項、同施行規則第5条）。明示内容は、「労働契約の期間に関する事項」、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」、「始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項」、「賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項」、「退職に関する事項」です。

また、令和6年4月から、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されています。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数 の上限）の有無と内容
無期転換ルール(※)に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件

(※) 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、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）に転換する制度です。

口頭のみでの労働契約は、今後のトラブルの原因になりますので、書面で行うよう使用者に申し出ましょう。

面接の時に示された条件と違う場合は、条件どおりの要求をしてみてください。その場合、求人票や募集広告のコピーなどがあれば、労働条件として認められるとは限りませんが、話し合いを進める上で役に立つことがあります。

【解説】 会社に入社したら、労働条件や職場の規律などを定めた「就業規則」等から、労働条件を確認することも必要です。

労働契約の内容が明らかにされないまま働き始めてしまうと、後で「こんなはずではなかったのに」と思うことがあるかもしれませんので、労働契約を結ぶときには、あらかじめ労働条件を確認しておくことが大切です。

もし、明示された労働条件と相違する場合は、労働者はその契約を即時に解除することができるとしています（労働基準法第15条第2項）。

I-2. 労働条件の不利益変更

【問】 会社の経営が著しく悪化したので、賃金を10%カットするために就業規則（給与規程）の変更を従業員に提案したのですが、合意に至りません。どうしたらいいでしょうか。

【答】 使用者が就業規則を一方的に不利益に変更することは、原則として許されません（労働契約法第9条）。

許される場合であっても、特に賃金などの労働条件の変更については、変更後の就業規則を労働者に周知させることに加え、就業規則の変更が合理的な内容のものであることが求められます。そうした合理性があるか否かは、次の点を中心に総合的に勘案して判断されています（労働契約法第10条）。

- ① 労働者の受ける不利益の程度
- ② 労働条件の変更の必要性
- ③ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ④ 労働組合等との交渉の状況

今回の賃金カットが、以上の内容に合致するかを再確認の上、十分に従業員と話し合ってください。

【解説】 就業規則による労働条件の不利益変更については、秋北バス事件の判決（最高裁判決 昭43.12.25）で一定の判断が示されています。すなわち、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者においてこれに、同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」というものです。

このように就業規則の不利益変更の効力は、それが合理的なものであるかどうかで決定されると解されています。

そして、合理性の有無は「具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経過、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである」（最高裁二小判決 平9.2.28 第四銀行事件）とされています。

I-3. 労働者に対する損害賠償請求

【問】 私はトラックで荷物を配送中に、不注意で会社の車を山肌にくすってしまいました。会社は、私に車の修理代などを弁償するよう要求してきましたが、全額を私が支払わなければならないのでしょうか。

【答】 民法上、労働者が業務上の過失で会社に損害を与えた場合は、会社に対して賠償責任があります。しかし、裁判例では、会社側にも安全配慮義務があることや、会社の指揮命令により業務を遂行し、その労働によって使用者が経済的利益を得ているながら、その過程で生じた過失による損害の全てを労働者の責任とするのはあまりにも不均衡との認識により、労働者の全部責任ではなく、一部責任に制限する考え方が一般的です。

労働者の負担割合については、裁判例では、その業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の内容、会社の日頃からの予防対策の状況などを総合的に考慮して、損害の公平な分担という見地から相当と認められる限度を定めています。

なお、会社の車にかけられている損害保険から補てんされる額については原則として弁償しなくてよいでしょう。

以上のことを踏まえて、会社とよく話し合ってください。

【解説】 労働者の業務上の過失が、通常予想されるもの以上の場合は労働者に損害賠償責任が発生しますが、使用者と労働者の経済力の差や、事業活動によるリスクは、それにより利益を得ている使用者が負うべきであるという危険責任・報償責任の原則から、会社の損害賠償請求を一定の割合で制限しようとするのが判例の立場です。

最高裁で初めて労働者の責任の制限について見解を示した茨城石炭商事事件（最高裁一小判決 昭51.7.8）では、「使用者はその事業の性格、規模、施設の状況、労働者の業務内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防もしくは損失の分散について、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、労働者に対して損害の賠償又は求償（使用者が被害者にした損害賠償分の返還を労働者に求めること）の請求をすることができるとしています。

しかし、横領や背任などの悪質な不正行為などには、責任制限は考慮されません。

I-4. 労働者派遣契約の中途解除

【問】 私は派遣社員として、ある会社に勤務しています。先日、派遣先の上司から「予定していた事業の必要がなくなったので、明日からもう来なくてよい」と言われました。派遣元からは何も聞かされていません。いったい、どうすればよいのでしょうか。

【答】 派遣労働とは、派遣元に雇われ、派遣先において派遣先事業主の指揮命令のもとに働くことです。したがって、派遣先と労働者とは雇用関係にないので、派遣先が労働者を解雇することはできません。労働者と雇用契約を結んでいるのは派遣元ですので、まずは派遣元の責任者に連絡し指示を仰ぎましょう。

なお、労働者派遣法では、派遣先の都合で派遣契約を解除する場合、派遣先は次のような措置を取ることが義務付けられています。

- ・派遣労働者の新たな就業機会の確保
- ・休業手当などの支払に要する費用の負担

さらに、国が策定した「派遣先が講ずべき措置に関する指針」では

- ・派遣先は、派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行うこと。
- ・派遣先は、派遣元から請求があったときは、中途解除を行う理由を派遣元に対し明らかにすること。

以上のような措置を取ることが必要です。

【解説】 国が策定した「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」では、派遣元は契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合、

- ・派遣元は、派遣先と連携して、派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること。派遣元において他の派遣先を確保すること等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。
- ・派遣元は、新たな就業機会の確保ができない場合、まず休業等を行い、派遣労働者の雇用の維持を図るとともに、労働基準法等に基づく責任を果たすこと（休業手当の支払い等）。
- ・やむを得ない事由により、派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法の遵守、労働基準法等に基づく責任を果たすこと。（解雇予告、解雇予告手当の支払い等）

などの措置が必要とされています。

I-5. 退職社員に対する研修費用の返還

【問】 当社の新入社員の中には、新入社員研修が終わってすぐに辞めてしまう人がいます。今後それを防ぐためにも、研修後一定期間以内に退職した場合は研修費用を返還してもらう契約をしようと考えています。問題ないでしょうか。

【答】 労働者が退職する際に会社が労働者に対し研修費用を返還させることができるかどうかは、その契約が労働基準法第 16 条に違反するか否かという点から判断されます。同条では、労働者が退職する場合などに、使用者が違約金を定めたり、損害賠償の請求を予定する契約をすることを禁止しています。

ご質問の契約が同条に違反するかどうかは、契約の内容、研修が業務命令であるか否か、研修の実態（性質）はどのようなものか、といったことから総合的に検討する必要があります。

研修の実態が新入社員教育のように使用者として当然行うべき性質のものである場合に、研修後一定期間の勤務を約束させ、その期間内に退職した場合に、その研修費用の返還を求めることには、合理性がないと判断されています。

もちろん、研修費用を返還しないかぎり退職を認めないとする 것도違法となるので注意が必要です。

【解説】 労働基準法第 16 条では、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をしてはならない。」と定めています。もしこのような契約を許せば、労働者が違約金や賠償予定額を支払わされることをおそれ、雇用関係の継続を事実上強制されることになりかねません。この条文はそのような契約を禁止し、そうした事態が生じることを防止するために設けられています。

研修費用の返還について争われた代表的な裁判例としては次のものがあります。

《一般的な研修費用の返還が認められなかった判例》

美容室を経営する会社に職種を美容等とする社員として就職した従業員が採用後 7 か月後に退職したことに對し、同従業員が会社と契約した「会社の美容指導を受けたにもかかわらず、会社の意向に反して退職したときは、入社時に遡って 1 か月につき 4 万円の講習手数料を支払う」という契約に基づき、会社が退職した従業員に対し講習手数料として 30 万円の支払いを求め提訴した。

判決では、本契約における従業員に対する指導の実態は、いわゆる一般の新入社員教育とさしたる差がなく、使用者として当然なすべき性質のものであるから、それに支出された研修費用の返還を求めることには合理性がなく、労働者の退職の自由を奪う性格を有するものであり労働基準法第 16 条に違反するとした。

（浦和地裁判決 昭 61.5.30 サロン・ド・リリー事件）

《海外留学費用の返還が認められた判例》

建築工事請負等を業とする会社が社員留学制度を設けていた。その留学制度には、

①渡航後は必ず学位を取得し卒業する、②卒業後は直ちに帰国し、会社の命ずる業務に精励する、③帰国後一定期間を経ず特別な理由なく退職することとなった場合、会社が支払った一切の費用を返還する、という旨の誓約書を留学前に差し入れることが条件となっていた。

会社は、留学して帰国後2年5か月後に退職した元従業員に、留学費用（渡航関係費、学費及び特別手当）のうち学費の返還を求めた。

それに対し元従業員は、会社と元従業員との社会的地位の強弱、資力その他を総合考慮すると返還義務の範囲は信義則によって制限されるべきであると主張して提訴した。

判決では、「この留学制度は会社の人材育成施策の一つではあるが、その目的は大所高所から人材を育成しようというものであって、留学生への応募は社員の自由意思によるもので業務命令に基づくものではない。その一方、留学社員にとってはその会社で勤務を継続するか否かにかかわらず、有益な経験、資格となる。従って、この留学を業務と見ることはできない。留学費用を会社が負担するか従業員が負担するかについては、労働契約とは別に、当事者間の契約によって定めることができるものである。この件において会社と元従業員が締結した契約は、一定期間勤務した場合には返還を免除する旨の特約付きの金銭消費貸借契約であって、労働基準法第16条には違反しない」とし、会社の返還請求が認められた。

（東京地裁判決 平9.5.26 長谷工コーポレーション事件）

I-6. 求人広告と異なる実際の給料額

【問】 私は、月給 20 万円という求人広告を見て今の会社に入社しましたが、実際に働いてみると、月給は 18 万円でした。月給の額については面接時やそれ以降も具体的な説明など一切なく、書面ももらっていません。求人広告の内容と違ってはいますが、どうすればいいのでしょうか。

【答】 求人広告に記載されている内容は、労働者を募集するときに示される基準となる労働条件です。たとえ求人広告に給料の額や労働時間が記載されていても、それが直ちに契約後の労働条件となるものではなく、採用時に交わす労働契約の内容がその後の労働条件となります。

使用者は、労働契約を締結する際、労働者に賃金や労働時間などの労働条件について、書面の交付により明示しなければならないと労働基準法で定めています（労働基準法第 15 条第 1 項）。

しかし、ご質問の場合、面接時に求人広告と異なる月給になるということが説明されておらず、また、採用後も月給の変更についての説明などもなかったことから、求人広告に記載された月給での労働契約が成立していることが妥当と考えられる余地があります。会社に求人広告に記載された月給の支給を求めて話し合ってください。

【解説】

1 労働契約の成立と労働条件

求人広告は、あくまでも募集のために行われるものであり、広告の中身がそのまま労働契約の内容になるものではありません。実際の判例でも、「求人広告に記載された基本給額は見込額であり、最低額の支給を保障したわけではなく、将来入社時までに確定されることが予定された目標としての金額である。」としており、求人広告記載の労働条件と、労使で合意した労働契約の内容が異なる場合に、労働契約の内容が優先されるとしています（東京高裁判決 昭 58.12.19 八洲測量事件）。

なお、裁判例の中には、「公共職業安定所の紹介により成立した労働契約の内容は、当事者間において求人票記載の労働条件を明確に変更し、これと異なる合意をする等特段の事情がない限り、求人票記載の労働条件の通り定められたものと解すべきである」としたものもあります（大阪地裁決定 昭 58.10.19 千代田工業事件）。

また、職業安定法第 42 条でも、「新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告（中略）により労働者の募集を行う者は、労働者の適切な職業選択に資するため、第 5 条の 3 第 1 項の規定により、当該募集に係る従事すべき内容等を明示するにあたっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならない。」と定めています。

2 労働条件の明示

労働基準法では、使用者に対して一定の事項について、書面による労働条件の明示を義務づけています（同法第15条第1項）。

明示すべき労働条件のうち書面にて交付すべき内容は、「労働契約の期間に関する事項」、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」、「始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換に関する事項」、「賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項」、「退職に関する事項」です。

また、令和6年4月から、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されています。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数 の上限）の有無と内容
無期転換ルール(※)に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件

(※)同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、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）に転換する制度です。

労働契約締結の際に明示された条件と事実とが相違する場合、労働者は即時に契約を解除することができます（同条第2項）。

I-7. 派遣先からの契約内容以外の業務の指示

【問】 派遣労働者としてある会社に派遣されて2か月になります。派遣先から契約内容以外の業務も時々指示されますが、そのような業務であっても、派遣先からの指示には従わなければならないのでしょうか。

【答】 労働基準法では労働契約の締結にあたり、雇用主は、労働契約の期間、賃金、労働時間などの労働条件を、労働者に書面（労働条件通知書）で交付することが義務づけられています。また、労働者派遣法では、派遣元は、派遣労働者が派遣就業を始める前に、派遣先での就業条件などを書面（就業条件明示書）に記載して派遣労働者に明示しなければならないと定めています。

したがって、派遣労働者は、派遣先から就業条件明示書で示された業務以外の仕事を命じられた場合には、これに応じる必要はありませんし、派遣先は、就業条件明示書に示された業務内容に反した指示を出すことはできないことになっています。

派遣先から、就業条件明示書で示された以外の業務を命じられた場合には、すぐに派遣元責任者に相談し、派遣元責任者から契約内容を守るよう派遣先へ申し入れてもらってください。

また、このようなトラブルを未然に防ぐためにも、労働者派遣契約等の当事者は、当該契約締結に際し、派遣労働者が従事する業務の内容について可能な限り詳細に記載するように努めてください。

【解説】 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、予めその労働者派遣に係る派遣労働者に対し、労働者派遣をする旨、その派遣労働者に係る就業条件、派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を書面で明示しなければなりません（労働者派遣法第34条、同法施行規則第26条）。

<明示すべき就業条件等>

1. 派遣労働者が従事する業務の内容
2. 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称および所在地その他派遣就業の場所及び組織単位
3. 派遣先のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
4. 労働者派遣の期間および派遣就業をする日
5. 派遣就業の開始および終了の時刻ならびに休憩時間
6. 安全および衛生に関する事項
7. 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
8. 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
9. 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合、紹介予定派遣に関する事項

る事項

10. 派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日
11. 派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日
12. 派遣元責任者および派遣先責任者に関する事項
13. 派遣先が 4. の派遣就業をする日以外の日には派遣就業をさせることができ、または 5. の派遣就業の開始の時刻から終了の時刻までの時間を延長することができる旨の定めを労働者派遣契約において行った場合には、当該派遣就業させることができる日または当該延長することができる時間数
14. 派遣労働者の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項
15. 労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者の紛争を防止するために講ずる措置
16. 健康保険被保険者資格取得届等の書類が行政機関に提出されない場合はその理由
17. 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項

一方、派遣先は、労働者派遣契約の定め反することのないように適切な措置を講じなければなりません（労働者派遣法第 39 条）。

「適切な措置」とは、具体的には、労働者派遣契約で定められた就業条件の関係者への周知、派遣労働者の就業場所の巡回による就業状況の確認、派遣労働者を直接指揮命令する者からの就業状況の報告、直接指揮命令する者への指導の徹底です（派遣先が講ずべき措置に関する指針第 2 の 2）。

10、11 については、無期雇用派遣労働者や 60 歳以上の派遣労働者等一部必要がない場合があります。

I-8. 年少者(満18歳未満)のアルバイト

【問】 当社は、今年の夏休みに、16歳の年少者をアルバイトとして使用する予定です。所定労働時間は8時間ですが、週に1回、2時間程度の残業があります。年少者本人からは、この程度の残業なら特に疲れることもないし、収入増にもなるので、残業をさせてほしいと言われていました。本人の希望によるものであっても年少者には残業をさせてはいけないのでしょうか。

【答】 満18歳に満たない者(年少者)については、たとえ本人からの希望があつたとしても、労働基準法第60条第1項、第61条第1項の規定により、原則、時間外や休日、深夜に労働させることはできません(満15歳に達した後最初の3月31日が終わるまでの児童は、原則、雇用することはできません。)

本問のように年少者を使用する場合には、年齢証明書(住民票記載事項の証明書など)を事業場に備え付けておかなければなりません。

なお、時間外労働というのは、1週間については40時間を超えての労働であり、1週間の各日については休憩時間を除き1日について8時間を超えての労働のことです。休日労働とは毎週少なくとも1回、または4週間を通じ4日以上与えなければならない休日に労働させること、深夜労働とは午後10時から午前5時までの間において労働させることです。

参考までに、同法第60条第3項の規定により、1週間の労働時間が40時間以内の範囲で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合、他の日を10時間まで延長することができます。

【解説】 労働基準法では、満18歳に満たない者(年少者)の労働時間等に関し、次のような特別の保護規定を定めています(なお、満15歳に達した日以後の最初の3月31日を経過しない児童は、原則、労働者として使用してはなりません。特定の事業で、児童の健康および福祉に有害でなく、労働が軽易なものについては、労働基準監督署長の許可を受けて、その者の修学時間外に使用することができます。)

1 年少者の労働時間及び休日(労働基準法第60条)

満18歳未満の年少者については、1日8時間、1週40時間の法定労働時間のみが適用されます(なお、労働基準監督署長の許可を受けて使用する満15歳に達した日以後の最初の3月31日を経過しない児童の法定労働時間は、修学時間を通算して、1週間について40時間、1日について7時間と定められています。)

したがって、原則的には変形労働時間制、三六協定による時間外・休日労働、労働時間と休憩の特例は適用されません。

しかし、災害等による臨時の必要がある場合、現業でない官公署において公務のために臨時の必要がある場合における時間外労働、休日労働は認められます。

また、満15歳に達した日以後の最初の3月31日を経過した満18歳未満の者については、

- ① 1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合には、他の日の労働時間を10時間まで延長すること
- ② 1週間について48時間、1日について8時間を超えない範囲内で、1か月単位または1年単位の変形労働時間制により労働させることが認められています。

2 年少者の深夜業（労働基準法第61条）

年少者の深夜業は、健康上、福祉上特に有害なので、満18歳未満の者を午後10時から午前5時までの間に使用することが原則として禁止されます（なお、満15歳に達した日以後の最初の3月31日を経過しない児童の場合、深夜業として禁止される時刻は、午後8時から午前5時となり、深夜業禁止時間が一般よりも長く定められています。）。

深夜業禁止の原則については、次のような例外が認められています。

- ① 満16歳以上の男性を交替制によって使用する場合
- ② 交替制をとっている事業で、行政官庁の許可を受けて年少者に30分の深夜業をさせる場合（午後10時30分まで）
- ③ 災害等による臨時の必要がある場合に、労働時間の延長、休日労働をさせる場合
- ④ 農林・水産業等、保健衛生の事業、電話交換の業務の場合

以上の深夜業の例外の範囲内で、使用者が年少者を深夜業に使用した場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

I-9. パートは昇給できない？

【問】 今の会社にパートタイマーとして勤めて10年になります。最初3年は昇給があったのですが、その後は同じ金額のままです。同じような業務に従事している正社員の方は定期的に昇給があるようですが、パートタイマーの場合はなくとも仕方がないのでしょうか。

【答】 パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイマー・有期雇用労働者であっても、正社員と業務の内容、責任の程度、人事異動の有無などが同じである場合には、賃金などでの差別的な取扱いが禁止されています。業務の内容などが正社員と同じでなくとも、賃金の決定にあたっては、正社員とのバランスを考え、パートタイマー・有期雇用労働者の職務の内容、能力、経験などを踏まえて決めるよう努力しなければなりません。

さらに、事業主は、パートタイマー・有期雇用労働者を雇用する際、基本的な労働条件に加え、「昇給、退職手当、賞与の有無および短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を文書で交付することが、また、現に雇用している者から求められた場合には、待遇の決定にあたり考慮した事項などを説明することが義務化されています。

昇給の有無について労働条件通知書を確認するか、相談窓口担当者に、あなたの賃金の決定方法、昇給の有無を尋ねてみてはいかがでしょうか。

【解説】 パートタイム労働法は、「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」として令和元年7月に改正され、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。改正法は令和3年4月1日から施行されています。（中小企業への適用は令和4年4月1日から）

改正法の対象であるパートタイム労働者は、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員など）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「臨時社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、パートタイム労働者としてこの法律の対象となります。

また、有期雇用労働者は、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のことです。

パートタイム・有期雇用労働法のポイントは次のとおりです。

1 雇入れの際の労働条件の明示化

労働基準法では、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が、パートタイム・有期雇用労働法ではこれらに加えて、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つを文書の交付などにより、速やかに、パートタイム・有期雇用労働者に明示するこ

とが義務化されています（第6条）。

2 雇入れ時の説明義務

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）をパートタイム・有期雇用労働者に説明しなければなりません（第14条第1項）。

3 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

事業主は、雇い入れ後、パートタイム・有期雇用労働者から求められたとき、そのパートタイム・有期雇用労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務付けられています（第14条第2項）。

<説明義務が課される事項>

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

4 パートタイム・有期雇用労働者の待遇はその働きや貢献に応じて決定

①職務の内容（業務の内容と責任の程度）、②人材活用の仕組みや運用などの2つの要件が通常の労働者と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取扱いについて規定されています（第10条～第12条）。

特に、パートタイム・有期雇用労働者について、職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されています（第9条）。

5 不合理な待遇の禁止

事業主は、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の待遇と正社員の待遇との間において、職務の内容、人材活用の仕組みや運用などその他の事情のうち、待遇の性質や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いけません（第8条）。

正規・非正規労働条件の格差の不合理性が争われていた労働契約法第20条（※）に関する裁判例として、最高裁は、令和3年10月に5つの判決を示しました。

（※）改正前の労働契約法第20条のことであり、「働き方改革」における改正により現行では「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律」（パート・有期雇用労働法）の第8条に移行

①大阪医科薬科大学事件（最高裁三小判決 令2.10.13）

大学の正職員とアルバイト職員間の賞与や病気欠勤賃金等の格差の不合理性が争われ、賞与の不支給、欠勤・休職中の賃金の不支給を不合理ではないと判断

②メトロコマース事件（最高裁三小判決 令2.10.13）

売店での販売業務の正社員と契約社員間の退職金等の格差の不合理性が争われ、退職金の不支給を不合理ではないと判断

③日本郵便（東京）事件（最高裁一小判決 令2.10.15）

郵便事業の正社員と契約社員間の格差が争われ、年末年始勤務手当の不支給、夏期冬期休暇の不付与、病気休暇の相違を不合理であると判断

④日本郵便（大阪）事件（最高裁一小判決 令2.10.15）

郵便事業の正社員と契約社員間の格差が争われ、年末年始勤務手当の不支

給、夏期冬期休暇の不付与、祝日給（年始期間に関する相違）の相違、扶養手当の不支給を不合理であると判断

⑤日本郵便（佐賀）事件（最高裁一小判決 令 2.10.15）

郵便事業の正社員と契約社員間の格差が争われ、夏期冬期休暇の不付与を不合理であると判断

6 パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換について

事業主は、次のいずれかの措置を講じることが義務付けられています。

（第 13 条）

- ・通常の労働者を募集する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- ・通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- ・通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける。
- ・その他通常の労働者への転換を推進するための措置

7 パートタイム・有期雇用労働者と事業主の苦情・紛争の解決について

事業主がパートタイム・有期雇用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を図るように努めなければなりません（第 22 条）。

また、紛争解決援助の仕組みとして、①都道府県労働局長による助言、指導、勧告、②均衡待遇調停会議による調停があります（第 24、25 条）。

I-10. 試用期間の延長

【問】 試用期間3か月ということで入社しましたが、3か月が経過したところで、「あと1か月試用期間を延長して、勤務態度等を見たい」と言われました。このままでは、本採用になるのかどうか、とても不安です。このような試用期間の延長は認められているのでしょうか。

【答】 試用期間であっても、すでに雇用契約は成立しており、試用期間の延長は労働条件の変更にあたります。試用期間の定めをする場合には、就業規則などに記載することが必要であり、その延長の可能性や期間、どういった場合に延長となるかなどの合理的条件を定め、労働契約の締結に際し、あらかじめ労働者に周知させていない限り、原則として、延長は認められないと解されています。

また、定めがある場合でも、当然に認められるものではなく、合理的な理由や特段の事情のある場合に限られます。

試用期間とは、本採用の前に労働者の適性・能力を評価して本採用（正社員）とするか否かを決定する期間です。一般には、解雇権が留保された労働契約とされており、解雇するにあたっては、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と認められる場合であることが必要ですが、通常の解雇よりも広い範囲において解雇の自由が認められると解されています。

また、会社によっては、労働条件などの面において正社員と差を設けているところもあります。そのため、試用期間中の身分関係は不安定なものであり、むやみに延長が認められるべきものではありません。

【解説】 会社において試用期間を設けている場合は、就業規則などにその意味、期間、延長の有無などの内容を記載し、労働者と雇用契約を締結するにあたり、あらかじめ定めておくことが必要です。個別の労働契約において試用期間についてまで明示されない場合がありますが、この場合は、就業規則などが労働者に書面で交付されたりするなどして、雇用契約締結時に労働者に周知されていれば、試用期間が適用されることになります（労働契約法第7条）。

試用期間の期間については特に法的な制限はありませんが、その趣旨からして、労働者の能力や勤務態度などについての価値判断を行うのに必要な合理的範囲を超えた不当に長い期間は、民法上の公序良俗違反として無効になる場合もあります（名古屋地裁判決 昭 59.3.23 ブラザー工業事件）。ある調査では、約7割の企業が3～4か月程度という結果が出ています。

試用期間の延長の有効性については、試用期間中に労働者が長期欠勤してその労働者の業務適正を判断するだけの期間がなかった場合など、合理的な理由の有無、試用期間満了時まで延長する期間も明らかにして労働者に通知されているかどうか、延長される期間がその目的から判断して適正な期間かどうかなどが判断されます。

（大阪高裁判決 昭 45.7.10 大阪読売新聞社事件、長野地裁諏訪支部判決 昭

48.5.31 上原製作所事件、東京地裁判決 昭 60.11.20 雅叙園観光事件など)。

なお、試用期間の法的性質、期間中の解雇については、「試用期間中の解雇」(A-3)のページを参考にしてください。

I-11. パートタイム労働者の労災・雇用保険加入

【問】 私は、製造業を営む会社にパートとして入社しました。1年の契約期間で、週5日、午後1時から午後6時まで働いています。先日、会社から「パートは労災保険や雇用保険には入れない。」と言われました。パートは労災保険・雇用保険には加入できないのでしょうか。

【答】 労災保険については、原則として、労働者を1人でも使用する事業は労災保険の強制適用事業とされます。また、パートタイマー、アルバイト等を問わず、適用事業に使用され、賃金を支払われている労働者は、すべて労災保険の適用労働者とされます。

雇用保険についても、原則として、労働者が1人でも雇用される事業は、雇用保険の強制適用事業とされます。ただし、パートタイマー等の短時間労働者の場合は、次のいずれにも該当するときに限り、被保険者となります。

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること ※
- ② 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること

お尋ねのケースは、労災保険の適用労働者とされることはもちろん、週の所定労働時間は25時間、雇用期間は1年と思われ、雇用保険の被保険者の条件も満たしています。この旨を会社側に説明してください。

※令和6年5月10日の法改正により1週間の所定労働時間が10時間以上の労働者も対象となります。この改正は令和10年10月1日から施行されます。

【解説】 労働保険（労災保険・雇用保険）は政府が管掌している強制的な保険ですので、原則として労働者を1人でも雇っていれば適用事業となり、その事業主は加入手続を行い、労働保険料を納付しなければならないことになっています。

1 労災保険

労災保険とは、労働者が工作中や通勤途中に事故にあった場合に、被災された本人や遺族の生活を保護し、社会復帰を促進する事業を行うための保険制度です。

労災保険の適用を受ける労働者とは、職業の種類を問わず、適用事業に使用される労働者であって、賃金を支払われるものをいいます。したがって、労働者であれば、パートタイマーやアルバイト等の雇用形態は関係なく、業務災害または通勤災害が発生したときに労災保険から必要な保険給付が受けられます。一定期間以上継続して使用されていたかどうか、保険給付を受けるための要件とはなりません。

保険料は全額事業主が負担し、労働者の負担はありません。また、たとえ事業主が保険料を支払っていない場合に労働災害が発生しても、保険給付の対象とな

ります（この場合、事業主からは遡って保険料が徴収されるほか、保険給付額の全部または一部が徴収されます。）。

2 雇用保険

雇用保険とは、労働者が失業した場合に、失業手当等を給付したり再就職を促進する事業を行うための保険制度です。

雇用保険の被保険者となる労働者とは、雇用関係によって得られる収入によって生活する者をいい、臨時内職的に就労する者は被保険者とはなりません。パートタイマーなどの短時間労働者については、上記①、②に該当する者で、その者の労働時間、賃金その他の労働条件が雇用契約書等において明確に定められていると認められる場合に被保険者となります。

なお、「31日以上の雇用見込みがあること」とは、31日以上雇用が継続しないことが明確である場合を除き、この要件に該当することとなります。このため、例えば次の場合には、雇用契約期間が31日未満であっても、原則として、31日以上の雇用見込みとなります。

- a 雇用契約に更新する場合がある旨の規定があり31日未満での雇止めの明示がないとき
- b 雇用契約に更新規定はないが同様の雇用契約により雇用された労働者が31日以上雇用された実績があるとき

保険料は、事業主と被保険者が一定の率を負担することになっており、通常、被保険者負担分は賃金から天引きされます。もし、雇用保険に加入する要件があるのに事業主が手続を怠っていた場合は、2年前まで遡って加入することができます。また、雇用保険料が給与から天引きされていたことが明らかである場合は、2年を超えて遡って雇用保険に加入することが可能となっています。

なお、雇用保険の基本手当を受給するには、原則として離職の日以前2年間に、賃金支払基礎日数11日以上が12か月以上（倒産・解雇等により離職した場合および期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した場合は、離職の日以前1年間に賃金支払基礎日数11日以上が6か月以上でも可）あることが要件となっています。

I-12. 業務委託契約と労働契約

【問】 ある会社に面接に行ったところ、社員ではなく業務委託契約になると言われました。そのため、就業規則の適用や労働・社会保険への加入がないとのことですが、そんなことがあるのでしょうか。

【答】 労働契約を結んで雇用される場合、労働者は労働関係法によって保護されるのに対し、雇用という働き方ではなく、業務委託や請負契約を結び、個人事業者として他人の指揮を受けずに仕事をする場合、労働基準法などの労働関係法令が適用されない場合があります。

このように会社と結んだ契約が労働契約か否かは労働者にとって大きな違いとなります。採用の際には、自分の結ぶ契約がどのような内容なのか必ず確認しましょう。

【解説】 業務委託や請負契約の場合、一般的に報酬は少額の保障部分がある他は成績に応じた出来高払いなどによって支払われ、労働時間や就業場所の拘束が少なく、就業規則の適用が排除され、労働保険等にも加入しないといった取扱いがなされています。

しかし、形式上「委託」・「請負」とされていても実際には労働者と同じような形態で労務を提供している場合があります。このような労務提供者が「労働者」にあたるかどうかは次のように考えられています。

労働基準法や労働契約法では、①使用者に使用されること、②賃金が支払われること、によって労働者を定義しています（労働基準法第9条、労働契約法第2条第1項）。これによると「労働者」かどうかは、「指揮監督下の労働」であるか、「賃金支払」が行われているかどうかによって判断されることになります。

具体的には、仕事の依頼や業務従事の指示等に対し諾否の自由があるかどうか、業務を遂行する上で指揮命令を受けていることが認められるかどうか、勤務する場所や時間が規律されているかどうか、また、報酬が労務の対償として支払われ、それが使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることへの対価であるといえるかどうか等であると整理されています（労働基準法研究会報告『労働基準法の「労働者」の判断基準について』（昭60.12.19））。

なお、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和6年11月1日に施行されました。この法律では、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、発注事業者からフリーランスへの「業務委託」について、発注事業者に義務を課しています。発注事業者の満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容は異なり、その内容は、以下のとおりです。

この法律では、「フリーランス」を業務委託の相手方である事業者であって、次の

①、②のいずれかに該当するものと定義しています。

① 個人であって、従業員を使用（※）しないもの

② 法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用（※）しないもの

※「従業員を使用」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる労働者を雇用することです。

○発注事業者に課されるフリーランスに対する義務

義務項目	発注事業者				具体的な内容
	事業委託事業者 (従業員を使用していない)	特定業務委託事業者 (従業員を使用している)			
		1か月以上の業務委託	6か月以上の業務委託		
①書面等による取引条件の明示	○	○	○	○	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、取引条件を明示すること（「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」)
②報酬支払期日の設定・期日内の支払		○	○	○	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③禁止行為			○	○	【1か月以上の業務委託について】 次の7つの行為をしてはならないこと 受領拒否、報酬の減額、返品、買ったとき、購入・利用強制、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更・やり直し
④募集情報の的確表示		○	○	○	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮				○	【6か月以上の業務委託について】 フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるように、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
⑥ハラスメント対策に係る体制整備		○	○	○	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発 ②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応など

⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示				○	<p>【6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと
-------------------	--	--	--	---	---

I-13. 無期労働契約への転換

【問】 私はある会社と有期労働契約を結び、以来1年間の労働契約を更新し続け、3年目になります。

法律が改正され、有期労働契約を更新し続けると無期労働契約に転換すると聞きましたが、どのくらいの期間、更新し続けなければならないのでしょうか。

【答】 「有期労働契約」とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことで、期間の定めのない労働契約を「無期労働契約」と言います。

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約のタイプです。この労働契約に基づき働いている方々には契約期間終了後に契約を更新しない、いわゆる雇止めへの不安や有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件を定められることがないようにしていく必要があります。

こうした問題に対処するため、平成25年に労働契約法の改正が行われ、同一の使用者ととの間で有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は労働者の申込みにより、無期労働契約に転換されることとなりました。

(労働契約法第18条) ※通算契約期間のカウントは、平成26年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。

したがって、無期労働契約に転換するために必要な有期労働契約の期間は、平成26年4月1日以後に開始した5年を超える有期労働契約の通算契約期間となります。ただし、期間を超えれば自動的に無期労働契約に転換するものではなく、労働者の申込みが必要です。

なお、労働基準法施行規則改正(令和6年4月1日施行)により、事業主は「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

【解説】 無期労働契約に転換するためには、①同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新されること、および②労働者の申込みが必要です。ただし、大学の教員等については、5年を10年とする特例があります。

≪無期転換の申込み≫

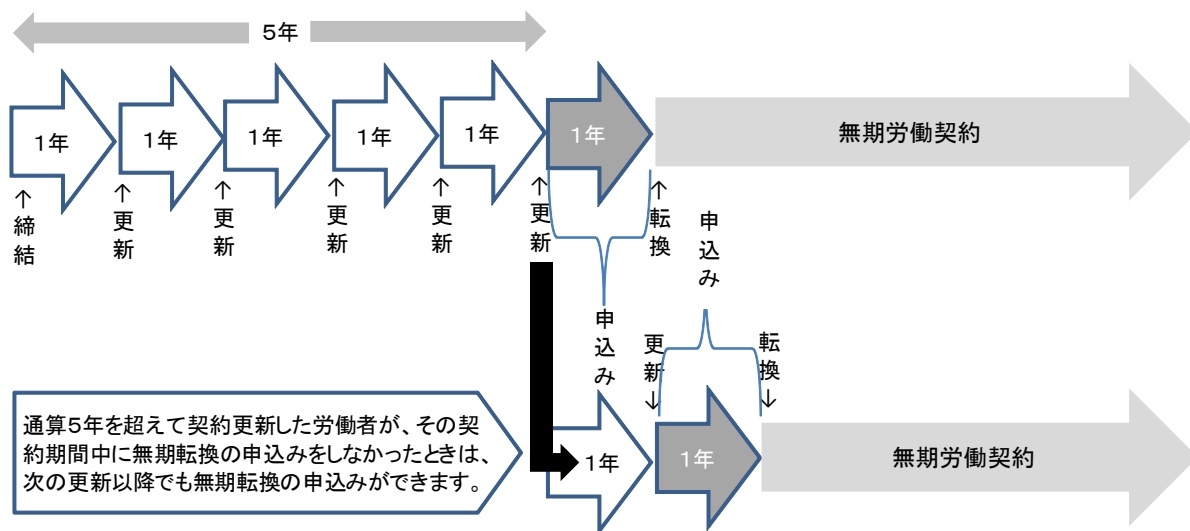
労働者が使用者に無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされます。申込みは口頭で行っても法律上は有効ですが、後日争いが起こらないとは限らないため、できるだけ書面で申込みましょう。

申込みがあれば無期労働契約が成立するため、使用者が雇用を終了させたい場合は

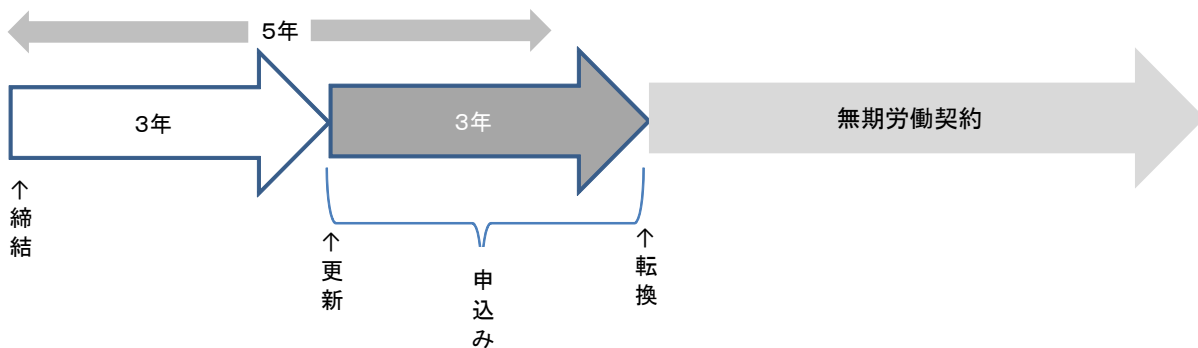
無期労働契約を解約（解雇）する必要があるますが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利濫用に該当するものとして解雇は無効となります。

次に、いつ無期転換の申込みをすればよいかですが、

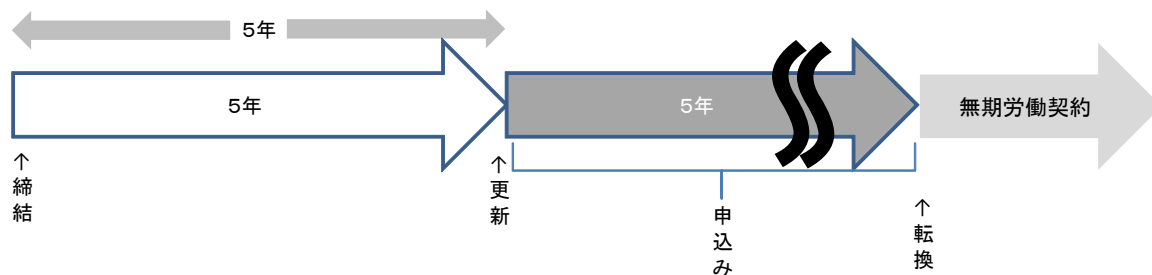
【契約期間が1年の場合】



【契約期間が3年の場合】



【契約期間が5年の場合】



以上のように、同一の使用者との間で平成 26 年 4 月 1 日以後に開始した有期労働契約の通算期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に無期転換の申込みをすることができます。またその期間中に申込みをしなかったときは、次の更新以降でも申込みができます。

《無期転換後の労働条件》

転換した無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は別段の定めのない限り、直前の有期労働契約と同一となります。無期転換した場合の労働条件については、労働者と使用者の間で食い違いが生じないようにあらかじめよく確認し合うとともに、無期転換前と異なる労働条件を適用する必要がある場合(定年など)には、労働協約、就業規則、個々の労働契約で定めておく必要があります。

さらに、有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)の改正により、令和6年4月1日からは「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

《無期転換申込権の放棄》

無期転換を申込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

《無期転換に必要な通算契約期間：クーリング》

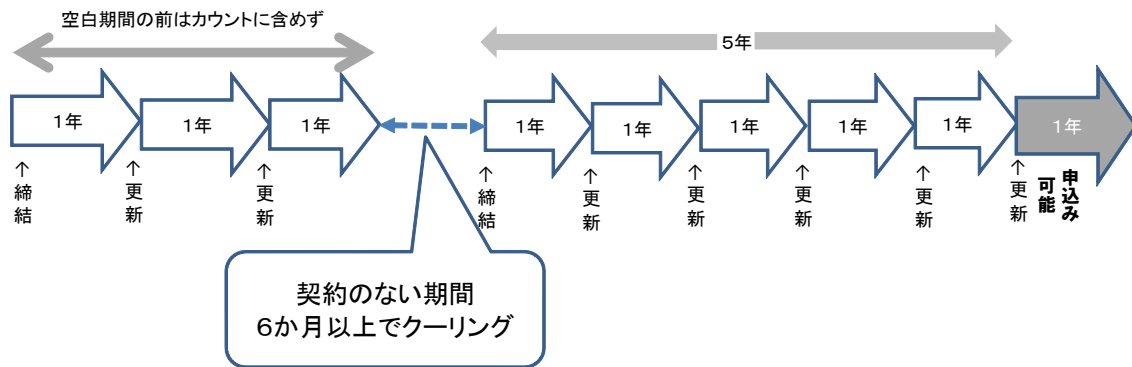
有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約のない期間が一定期間以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。(クーリング)

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間(2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間)の区分に応じて、「契約のない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされるので注意が必要です。

その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

[例：カウントの対象となる契約期間が1年で、契約がない期間（6か月以上）が間にあるとき]



なお、有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）の改正により、令和6年4月1日からは使用者が有期雇用契約の締結より後に更新上限を新たに設ける場合や更新上限を短縮しようとする場合には、その理由を説明することが義務付けられます。

J-1. 就業規則の周知義務

【問】 先日、同じ会社で働く友人が就業規則に基づいて懲戒処分を受けたと聞きました。私自身は就業規則を一度も見ることがないし、あることも知りませんでした。どのようなことが記載されているのかわからないと不安なのですが、どうしたらいいのでしょうか。

【答】 就業規則は勤務時間、休日・休暇、賃金などの労働条件や職場で守るべき規律などを定めたルールです。労働基準法では、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場においては就業規則を作成し、これを労働基準監督署長に届出することを義務付けています（労働基準法第 89 条）。

会社は、届出の際に、労働者の過半数で組織する組合（過半数組合）または労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）の意見を聴かなければなりません（労働基準法第 90 条）。

また、同法では、使用者は労働者に就業規則の内容を周知しなければならないと定めています（労働基準法第 106 条第 1 項）。できれば労働者の一人ひとりに就業規則を配布することが望ましいのですが、少なくとも各作業場の見やすい場所に掲示するか、あるいは労働者がいつでも見ることができるよう場所に備え付けるなどの方法により周知させなければなりません。

以上のように、使用者には法令上就業規則を労働者全員に広く知らせる義務があることを、使用者に説明し、労働者が就業規則を見たいときにはいつでも見ることができるようにして欲しいと申入れを行ってください。

【解説】 使用者は、就業規則を次のいずれかの方法によって労働者に周知しなければなりません（労働基準法第 106 条第 1 項、同法施行規則 52 条の 2）。

- ① 常時、各作業場の見やすい場所へ掲示するか、又は備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

また、周知義務を果たしていない就業規則の効力について、最高裁は平成 15 年 10 月に重要な判決を出しました。

会社は就業規則を労働基準監督署に届け出ていたが労働者の勤務場所に備え付けていなかったため就業規則の効力が争われた事件で、最高裁は「就業規則が拘束力を生ずるためには、その内容を、適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続きがとられていることを要する」とし、実質的に周知されていることが就業規則の効力発生要件であることを明示しました（最高裁二小判決 平 15.10.10 フジ興産事件）。

K-1. 労働時間

【問】 私の会社の勤務時間は、午前8時から午後5時までと就業規則で定められています。しかし、社長からときどき1時間前に来て作業の準備をするよう言われます。終業時間はいつもと変わらないのですが、この場合、時間外手当はもらえるでしょうか。

【答】 労働基準法上の労働時間の解釈は、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます。

したがって、労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などで定められた時間だけで判断されるものではなく、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと客観的に判断できるかどうかにより定まるものであると解されています。

一般的には、始業時間前の準備行為であっても、それが所定労働時間内の労働と密接な関係があり、必要不可欠なものであれば、使用者の指揮命令下に置かれているということで、労働時間に当たると考えられます。

あなたの場合、作業の準備をするよう指示を受けて入社していますので、労働時間と考えられます。使用者に対して、時間外手当の支払いを求めてみてはどうでしょう。

【解説】 労働時間について、最高裁判決は、実際に使用者の指揮命令下にある時間という客観的な事実に基づいて労働時間を算定するとし、作業の準備行為も社会通念上で使用者の指揮命令下にあるときには労働時間に算入する必要があると判断しています（最高裁一小判決 平 12.3.9 三菱重工業長崎造船所事件）。

この事件では、会社が作業服および保護具等の装着を義務づけ、その装着を事業所内の所定の更衣所等で行うと決めている場合、作業服等の装着・更衣所から準備体操場までの移動と、終業時刻後の更衣所への移動・作業服等の脱離に要する時間は、会社の指揮命令下に置かれており、労働基準法上の労働時間に該当するとしています。

ただし、そうした更衣に要する時間も、「社会通念上必要と認められるものである限り」労働時間に当たるとして一定の限定を付しており、一般の事務職の制服への更衣時間に関してこの判決がどこまで及ぶかは、必ずしも明らかではありません。

また、これとは別に労働時間について争われた裁判例として、次のようなものがあります。

- ① 店員が顧客を待っている間のいわゆる手待時間は、その間特に実作業を行っていないなくとも、一般に労働時間に当たると判断された（大阪地裁判決 昭 56.3.24 すし処「杉」事件）。
- ② ビル管理会社の従業員が管理・警備業務の途中に与えられる夜間の仮眠時間も、仮眠場所が制約されることや、仮眠中も突発事態への対応を義務づけられていることを理由に、労働時間に当たるとされた（最高裁一小判決 平 14.2.28 大星ビル管理事件）。

K-2. 休憩時間の電話当番は問題か

【問】 私の会社では、昼の休憩時間に毎日交替で電話当番をさせられ、外出する場合は上司の許可が必要ですが、このような行為は問題ないのでしょうか。

【答】 使用者は、①労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない、②休憩時間を一斉に与えなければならない、③休憩時間を自由に利用させなければなりません（労働基準法第34条）。

休憩時間は労働者が労働から解放され、自由に利用できる時間ですから、電話当番の時間は休憩時間でなく、賃金支払いの必要な労働時間です。別の時間帯に休憩時間が取れるよう会社に申し入れ、よく話し合ってください。

また、一斉付与の原則から、「昼休み当番制」をとるためには、当該事業場の業種が、一斉に休憩を与えなくてもよい業種（運輸業、商業、金融業、広告業、病院など）に該当していない場合には、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を結ぶ必要があります。また、休憩時間中の外出について上司の許可を受けさせることは、事業場内において自由に休憩できる場合には、必ずしも違法にならないとされています。

【解説】 人間は相当時間作業を継続すると疲労して能率が低下しますが、途中休憩時間があれば疲労は回復し再び作業能率が上がることや、災害防止の観点などから、労働基準法では、労働時間の途中に「休憩時間」を与えることとしています。

「休憩時間」とは、単に作業に従事していない、いわゆる手待ち時間を含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間のことであって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこととされています。

このように、休憩時間は実質的に使用者の指揮命令から完全に離れ自由に利用することが保障されている時間のことで、電話当番を命じられた場合は、休憩時間には当たらず、労働時間として扱われるべきです。

また、労働者が自由に利用することができない手待ち時間は、現実に作業していなくても、労働時間となります。

使用者は、業種が上記の一斉に休憩を与えなくてもよい業種でない場合には、一斉付与の例外を設ける内容の労使協定を結んだ上で、電話当番に当たる労働者に対して別の時間帯に休憩時間を与えなければなりません。

K-3. 変形労働時間制と残業手当

【問】 私が就職した会社は週5日勤務で、某月の勤務予定表では、第1週は1日7時間の労働で35時間、第2週と第3週は1日8時間の労働で各々40時間、第4週は1日9時間の労働で45時間となっています。

1日8時間、1週間40時間を超えて働くと残業手当の支払が必要になると聞いたことがあります。第4週の5時間について残業手当は支払われるでしょうか。

【答】 あなたの会社が「変形労働時間制」を採用しているのかどうか、一度確認してみましょう。これは、業務に繁閑がある場合に、一定の期間について労働時間の配分を変えることを認める制度です。

「変形労働時間制」を採用していない場合、1日について8時間を超えて、あるいは1週間について40時間を超えて労働したときは、使用者は残業手当を支払わなければならない。第4週については5時間の残業手当の支払が必要です。

仮に1か月単位の変形労働時間制を採用している場合は、1か月以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内で、特定の週に40時間を超え、あるいは特定の日に8時間を超えて労働させることができます。よって、第4週の残業手当の支払義務は生じません。

なお、1か月単位の変形労働時間制を採用するには、労使協定または就業規則などで定め、労働基準監督署に届け出る必要があります。

【解説】 変形労働時間制には次のような種類があります。

1. 1か月単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の2）

1か月単位の変形労働時間制とは、1か月以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、特定の日や週について1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

例えば、1か月のうち月末に業務が集中するような会社や職場で、月末に比較的長い所定労働時間を設定し、月初めには所定労働時間を短くすることで総労働時間を短縮しようとするものです。

時間外労働となるのは、①1日については所定労働時間を超え、かつ8時間を超える労働時間②1週間については所定労働時間を超え、かつ週の法定労働時間を超える労働時間（①の時間外労働を除く）③単位期間の総労働時間のうち同期間の法定労働時間の総枠を超える労働時間（①、②の時間外労働を除く）です。

2. フレックスタイム制（労働基準法第32条の3）

フレックスタイム制とは、3か月以内の一定期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定して働く制度です。通常は労働者がその選択により労働することができる時間帯（フレキシブルタイム）が定められます。また、労働者が労働しなければならない時間帯（コアタイム）を定めるものも多くみられます。

フレックスタイム制を採用するには、就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定し、労使協定において、対象となる労働者の範囲、清算期間（3か月以内）、清算期間中の総労働時間（清算期間中の法定労働時間の範囲内）、1日の標準労働時間などを定めることが必要です。

清算期間が1か月を超える場合に時間外労働となるのは、清算期間における労働時間の合計が法定労働時間の総枠を超えた時間および1か月ごとに週平均50時間を超えた時間です。

3. 1年単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の4、第32条の4の2）

1年単位の変形労働時間制とは、1か月を超え1年以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、特定の日や週について1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

季節により業務に繁閑のある事業場において、繁忙期に長い労働時間を設定し、かつ、閑散期に短い労働時間を設定することにより効率的に労働時間を配分して、年間の総労働時間の短縮を図ることを目的に設けられたものです。

1年単位の変形労働時間制を採用するには、労使協定を締結し、所轄労働基準監督署に届け出ることが必要です。

時間外労働となるのは、1か月単位の変形労働時間制の考え方と同様です。

4. 1週間単位の非定型的変形労働時間制（労働基準法第32条の5）

1週間単位の非定型的変形労働時間制とは、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生じることが多く、かつ、定型的に定まっていないため就業規則等により各日の労働時間を特定することが困難な事業（常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業）において、1週間の各日の労働時間をあらかじめ労働者に書面で通知することにより、1週40時間の範囲内で1日10時間まで労働させることができる制度です。

1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用するには、労使協定を締結し、所轄労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

時間外労働となるのは、①8時間以下の所定労働時間が通知された日については8時間を超える労働時間、8時間を超える所定労働時間が通知された日については通知された時間を超える時間②週については週の法定労働時間を超える時間（①の時間外労働を除く）です。

K-4. 事業場外労働のみなし労働時間制

【問】 当社の外勤の営業職は1日の大半を外回りに費やしているため、会社や上司の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を正確に把握することが困難です。このような場合、労働時間を算定するにはどのような方法がありますか。

【答】 営業など事業場外での労働の場合、使用者の直接の指揮監督下を離れて労働時間を算定しにくい場合があります。そこで、労働基準法は「労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」と定めています。「みなす」という規定ですから、実際に労働した時間とは異なる計算になります。

例えば、所定労働時間が8時間の場合は、9時間働いた日も7時間しか働かない日も、8時間働いたものとして扱います。

ただし、その仕事のために通常必要な時間が所定労働時間を超えているときでも所定労働時間労働したものとみなすことは不当ですので、そのときには当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされます。また、業務の遂行に通常必要とされる時間は、労使協定により定めることができます。

みなし労働時間が法定労働時間を超えている場合には、時間外労働となりますので、法定労働時間を超えた部分について割増賃金を支払う必要があります。

なお、みなし労働時間の規定は労働時間を算定し難いときの例外規定ですので、事業場外の労働であっても客観的に労働時間を算定できる場合には適用されません。

【解説】 事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、「事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務」である場合です。

したがって、次の場合のように、事業場外で業務に従事する場合であっても使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるのでみなし労働時間制は適用されません。

- 1 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- 2 事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル、携帯電話等によっていつでも連絡がとれる状態にあり、随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- 3 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

また、その仕事のために通常必要な時間が所定労働時間を超えているときは、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされます。「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とは、通常の状態での業務を遂行するのに客観的に必要とされる時間をいいます。

実際の労働時間は、労働者や業務の繁忙などにより多少の差が生じることが考えられます。例えば、事業場外の業務が、ある日は8時間で済むこともあれば、ある日は10時間かかることがあるが、平均的にみれば9時間であるならば、当該業務の遂行に通常必要とされる時間は9時間というように考えます。

「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」については、当該業務の実態を最もよく分かっている労使間で、対象労働者の意見を聴く機会を確保するなど、その実態を踏まえて協議した上で決めることが適当です。

この労使協定は法律上義務付けられたものではありませんが、実態に即した労働時間の算定が行われるためには、できる限り労使協定が締結されることが望ましいとされています。

また、労使協定により定められた「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」が法定労働時間を超える場合には、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

なお、最高裁判決は、事業場外労働のみなし労働時間制における「労働時間を算定しがたいとき」に当たるか否かについて、「業務の性質」「使用者の指示」「労働者からの報告」の3つを考慮要素としています。(最高裁三小判決 令6.4.16 協同組合グローブ事件)

L-1. パートタイム労働者の年次有給休暇

【問】 私は、1年前から週4日パートタイマー（1日6時間勤務）として働いています。先日、どうしても私用で休まなければならない、年次有給休暇をお願いしたところ、「パートには年休がない。」と言われ認められませんでした。正社員でなければ年休はないのでしょうか。

【答】 お尋ねの場合ですと、既に年次有給休暇の請求権が発生していることとなります。

労働基準法では、パートタイム労働者のような短時間労働者に対しても、年次有給休暇を与えることを定めています。要件については、6か月以上継続して勤務し、その間の所定労働日数の8割以上出勤することにより、7か月目から年次有給休暇が与えられることとなります（労働基準法第39条）。

【解説】 年次有給休暇は、事業所の規模や雇用形態にかかわらず全ての労働者に適用されます。たとえ週1回の勤務でも同様です。

なお、パートタイマーのように所定労働日数が正社員よりも少ない労働者（週所定労働時間が30時間未満の者）に対する年休の付与日数は、その割合に応じて計算された日数となります。これを比例付与といたしますが、ご質問のケースは週4日勤務ですので、雇入れの日から起算した継続勤務期間が6か月を超えると7日の年次有給休暇が与えられます。

比例付与日数は、下表を参照してください（労働基準法施行規則第24条の3）。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	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
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

使用者は、年次有給休暇の取得を拒否することはできません。また、労働者がどのような目的に利用するかを干渉してはいけません。

使用者にこのことを確認した上で、「○月○日は年休で休みます。」とあらかじめ申し出ましょう。

休暇が前もって分かっている場合には、会社の業務運営などを考慮し、なるべく余裕を持って届け出ることが望ましいでしょう。

なお、使用者には、年休の取得が事業の正常な運営を妨げる場合には他の期日に変更することが認められています。これを、時季変更権といいます。

また、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者（管理監督者やパートタイム労働者、有期雇用労働者も含みます）に対して、その日数のうち年5日については、使用者が取得時季を指定して与えることが必要です。

年休の取得時季の指定に当たっては労働者の意見が尊重されますので、会社とよく話し合って確実に年休を取得しましょう。

L-2. 退職間際の有給休暇取得

【問】 1か月後に退職する従業員から残った年次有給休暇の20日をまとめて請求されました。しかし、残務処理や事務引継のため出勤を命じ、残りの年次有給休暇を買上げようと思いますが、問題ないでしょうか。

【答】 使用者には年次有給休暇を取る時季を変更することができる「時季変更権」が与えられていますが、設問の従業員に対しては時季変更権を行使する余地はないので、法律的には年次有給休暇を認めなくてはなりません。

使用者として残務処理や事務引継が不十分で経営上支障が出るような場合は、その実情を従業員に十分に説明し、残った年次有給休暇の一部について、取得を見合わせるよう協力を要請していくことになると思われます。

年次有給休暇の買上げは、従業員の心身の休養や活力の養成を図るという年次有給休暇制度の趣旨に反するため、原則として認められません。しかし、従業員が退職する際に残した年次有給休暇の未行使分を買い上げるとは、退職後には年次有給休暇の権利を行使することができないので、差し支えないものと思われます。

また、使用者は年次有給休暇の消化率が低いことに問題があることを認識し、日ごろから従業員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりをすることが重要です。

【解説】 年次有給休暇は、その制度の趣旨から、金銭の支給によって代替することが認められない性格の制度です。したがって、使用者が年次有給休暇の買上げを予約し、労働者に労働基準法第39条に基づく日数を付与しないのは違法となります。また、休暇権の放棄契約を労使間で結ぶことも無効です。

ただし、労働者が休暇権を行使しないまま、時効（2年間）等の理由でこれが消滅するような場合、残日数に応じて調整的に金銭の給付をすることは、事前の買上げと異なるので労働基準法第39条違反とはなりません。

また、労働者の事情から年次有給休暇権の行使が行われないうまま退職に至り、残余の年次有給休暇について、これを恩恵的に買い上げたとしても同様です。

しかし、結果的に年次有給休暇の取得を抑制する効果をもつようになることは、好ましくないと言わざるを得ないでしょう。

なお、法定日数を超えて会社が独自に付与している有給休暇日数分については、買い上げても違反とはなりません。

L-3. 年次有給休暇の時季変更権

【問】 社員が年休（年次有給休暇）を取りたいと申し出てきました。その日は当社にとって業務が多忙な時期で、人手が足りず休まれると困るのですが、このような場合でも年休を与えなければならないでしょうか。

【答】 労働者が年休を取得する日を指定した場合に、そのとおりに年休を取得すると事業の正常な運営が妨げられる場合には、使用者は指定された年休取得日を変更する権利（時季変更権）を有しています。

「事業の正常な運営を妨げられる場合」に当たるためには、当該労働者の年休を取る日の仕事はその所属する部・課などの業務運営にとって不可欠であり、かつ代替りの労働者を確保することが困難であることが必要とされています。日常的に業務が忙しいことや慢性的に人手不足であることだけでは「事業の正常な運営が妨げられる場合」に当たりません。

労働者は年休をいつでも自由に取得できるのが原則ですので、使用者は労働者が希望した日に年休がとれるよう、状況に応じた配慮をすることが求められています。代替要員の確保や勤務割の変更を行い、できるだけ社員の希望通りに年休が取得できるよう努めましょう。

なお、どうしても年休取得の時季を変更せざるを得ない場合には、社員とよく話し合しましょう。

【解説】

使用者の時季変更権

労働基準法第 39 条第 5 項では、「使用者は、（中略）有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を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、他の時季にこれを与えることができる」と定めており、このただし書きの部分を年休の「時季変更権」といいます。

この時季変更権の行使事由である「事業の正常な運営を妨げる場合」については、当該労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断されるものでなければなりません。

使用者は、できる限り労働者が指定した時季に休暇を取ることができるよう、状況に応じた配慮をすることが要請されており、代替勤務者の確保、勤務割を変更するなどの努力を行わずに、時季変更権を行使することは許されないとされています（最高裁三小判決 昭 62.9.22 横手統制電話中継所事件）。

また、休暇の利用目的を考慮して時季変更権を行使することも許されません（最高裁二小判決 昭 62.7.10 弘前電報電話局事件）。

なお、長期で連続した年休取得に対する時季変更権の行使については、使用者にある程度の裁量的判断が認められる場合もあります（最高裁三小判決 平 4.6.23 時事通信社事件）。

令和2年4月からは、すべての企業において、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者（管理監督者やパートタイム労働者、有期雇用労働者も含みます）に対して、その日数のうち年5日については、使用者が労働者の意見を尊重したうえで、取得時季を指定して与えることが必要となりました。

年次有給休暇の取得は労働者の心身の疲労回復、生産性の向上など労働者・会社双方にメリットがあります。使用者は、年休取得計画表の作成や年休取得を前提とした業務体制の整備等により、年休を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

M-1. 休業手当

【問】 私は、ある工場に勤務していますが、社長から「仕事が減ってきているので、来月は10日間休んでほしい」と言われました。日給制なので困るのですが、仕方ないのでしょうか。

【答】 使用者の都合により休業しなくてはならない場合、使用者は、休業期間中について労働者に平均賃金の6割以上の手当を支払わなければならないことになっています（労働基準法第26条）。

まずは、使用者に休業中の間の賃金について明らかにしてもらい、10日分の給料を請求し、最低でも6割の支給を受けるよう話し合ってみましょう。

【解説】 「休業」とは、労働者が労働契約に従い労働の用意をし、労働の意思があるのに、使用者の都合によって、労働することが不可能となった場合をいいます。事業所全体の休業と個人のための休業とを問いません。また、丸1日の休業だけでなく、1日の所定労働時間の一部のための休業も含まれます。

「使用者の都合による休業」とはどのような場合か。一般的には原材料の不足や資金・資材の獲得難などの理由が考えられます。

労働基準法では、使用者の都合による休業の場合、労働者の生活に最低保障を図るため、平均賃金の6割以上の休業手当を支払うことを事業主に義務付けています。

平均賃金とは、算定すべき事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で割った金額のことを言います。

なお、ご質問のような日給制やパートタイムの時間給制のように、日数計算や時間計算で賃金が支払われるときは、その間に得た賃金の総額をその間の労働日数で割った金額の60%を下回ってはならないことになっています。

M-2. 産前・産後休業や育児休業の取得

【問】 私は、従業員5人の会社で勤務しており、今年で3年目です。先日妊娠していることがわかり、社長に報告したところ、出産までに退職するよう促されました。私は出産後もこの会社で働きたいと思っているのですが、このような小さな会社では出産休暇や育児休業は取得できないのでしょうか。

【答】 労働基準法では、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性および産後8週間を経過しない女性は、産前産後休業することができますと定めています。さらに、産前産後休業中とその後30日間は、この労働者を解雇することはできません。

また、男女雇用機会均等法では、労働者が妊娠、出産、産前産後休業を取得したことを理由として解雇することは、禁止されています。形式的には退職勧奨でも、事業主の有形無形の圧力によりやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意でないとい認められる場合は解雇に含まれます（参考：「妊娠による退職勧奨（D-5）」）。

さらに、育児・介護休業法では、子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間（特別の事情がある場合は子が最長2歳に達する日まで）、育児休業を取得することができます。これは、期間の定めのないパートタイム労働者や、一定の範囲の期間雇用者も対象となります。

また、育児休業の申出をしたこと、または休業したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止されています。

事業主は、企業規模に関わらず、産前産後休業、育児休業を拒むことはできません。まずは、出産後も勤務を続けたいこと、産前産後休業や育児休業の制度が法律で定められていることを会社に伝え、十分に話し合ってください。

【解説】

《産前・産後休業について》

産前・産後休業は、女性労働者が出産予定日を基準に、産前6週間（多胎妊娠は14週間）と産後8週間は休業することができるもので、当該女性が請求をすれば、使用者はその者を就業させてはならないと労働基準法第65条に規定されています。当該女性が休業の請求をしたにもかかわらず、使用者が就業させると同法違反となり、処罰の対象となります。

なお、産後6週間を経過した女性が就業を請求した場合、医師が支障がないと認められた業務に就かせることは差し支えありません。ただし、産後6週間は、当該女性の請求と否とにかかわらず、また、事業の正常な運営が阻害されても、休ませなければいけません。

なお、出産日当日は産前休業に含まれます。

《育児休業について》

育児休業は、法律に基づき労働者が請求できる権利です。仮に勤務先の就業規則に

規定がない場合でも、男女を問わず労働者（日々雇用を除く）は、事業主に申し出ることにより、子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間（両親ともに育児休業を取得する場合は子が1歳2か月に達する日までの間に1年間）、雇用を継続したまま育児休業を取得することができます。（2回まで分割取得可能）

期間の定めのないパートタイム労働者、一定の範囲の期間雇用者（注）も対象となります。

（注）一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において次の要件を満たす労働者をいいます。

- ・子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと（育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新が無いことが確実であるか否かによって判断されます。）

※労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者、1年（1歳以降の休業の場合は6か月）以内に雇用関係が終了する労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除外することは可能

また、子が1歳に達する日において本人または配偶者が育児休業している場合で、保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達する日まで育児休業を取得することができます。さらに、子が1歳6か月に達する日において、本人または配偶者が育児休業している場合で、保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合には、子が2歳に達する日まで育児休業を取得することができます（この場合、（注）②の要件は「子が2歳に達する日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと」となります）。

1歳以降の育児休業開始日は柔軟化されており、配偶者が1歳6か月（または2歳）までの育児休業をしている場合は、本人の育児休業開始日を配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日とすることができ、1歳（または1歳6か月）から1歳6か月（または2歳）までの間で両親が交替して育児休業することもできます。

○育児休業申出・取得を円滑にするための事業主の義務

（1）育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（①～④のいずれか）

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

（2）妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認（①～④全て）

- ①育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）
- ②育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）
- ③育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）
- ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い

○産後パパ育休（出生時育児休業）

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
- ・原則、休業の2週間前までに申出（雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることが可能）
- ・2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
- ・労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり）

○育児休業取得状況の公表の義務

- ・常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、育児休業等の取得状況の年1回の公表が義務
- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」
- ・公表方法は、インターネットなど、一般の方が閲覧できるように公表

≪育児期間中の働き方に関する主な両立支援制度≫

○育児時間について

生後満1歳に達しない乳児を育てる女性は、一般の休憩時間とは別に、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

○短時間勤務制度について

3歳未満の子を育てる労働者は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を利用できます。

○所定外労働（残業）の免除について

小学校就学前の子を育てる労働者は、所定外労働の免除を請求できます。

○子の看護等休暇について

小学校3年生終了までの子を養育する労働者は、1年に5日まで（子が2人以上の場合は10日まで）、病気・ケガをした子の看護、子に予防接種・健康診断を受けさせるため、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式等への出席のため、時間単位で休暇を取得できます。（1日の労働時間が4時間以下の労働者も取得できます。）

○時間外労働・深夜業の制限について

小学校就学前の子を養育する労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を申し出ることができます。また、深夜に保育できる同居の家族がいない場合は、深夜業（午後10時から午前5時）の制限を申し出ることができます。

※ これらの制度は、日々雇用される方、勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方等、法又は労使協定の締結によっては適用されない場合があります。

《改正育児・介護休業法の施行（令和7年4月から2段階で施行）》

【令和7年4月1日施行】

1 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止 (②を撤廃)	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置（※）のメニューを追加 (③を追加)	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合のみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

※ 公表内容は、男性の「育児休業の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

【令和7年10月1日施行】

1 柔軟な働き方を実現するための措置等

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下の5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

<選択して講ずべき措置>

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上/月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として（1）で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
周知事項	① 事業主が（1）で選択した対象措置（2つ以上）の内容 ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
聴取内容	① 勤務時間帯（始業および終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間

	④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	① 面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

（２）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、（１）により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

<具体的な配慮の例>

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置・両立支援制度等の利用期間等の見直し・業務量の調整・労働条件の見直し 等

《マタハラ防止義務》

事業主には、妊娠・出産・育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いは禁止されており、さらに、上司・同僚からのそれらを理由とする嫌がらせ等（いわゆる「マタハラ」）を防止する措置を講ずることが義務付けられています。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

（具体的な措置内容については「セクシャルハラスメント（〇－１）」参照）。

M-3. 介護休業の取得

【問】 先日、私の父が病気で倒れたので会社に介護休業を取りたいと申し出たところ、「そのような制度はないから退職したらどうだ」と言われました。介護休業は、会社に制度がなければ取れないものなののでしょうか。

【答】 介護休業制度は、家族の介護を行う労働者が、雇用を継続したまま一定期間休業することができるという、法律で規定された制度です。その対象者は、けが、病気または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上継続して常に介護を必要とする家族（配偶者、父母、配偶者の父母、子など）を抱える労働者です。男女を問いませんし、管理職も対象になります。ただ、日々雇用される者など、対象とならない場合があります。対象家族1人につき通算して93日まで、3回を上限として、分割して取得可能です。

事業主は、会社に制度がない場合でも要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒否したり、その申出や取得を理由に労働者に対し解雇やその他の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

【解説】 介護休業は、法律に基づき労働者が請求できる権利です。仮に勤務先の就業規則に規定がない場合でも、労働者は、申し出ることにより介護休業をすることができます。ただし、日々雇用される者は対象になりません。

また、期間を定めて雇用される者にとっては、次の要件に該当するものが対象となります。

- ・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の間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

※労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者、93日以内に雇用関係が終了する労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除外することは可能

労働者は、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、申出の年月日、対象家族の氏名や続柄、介護を必要とする理由、休業の期間などを記載した介護休業申出書を事業主に提出して申し出れば、希望どおり休業できることになっています。

《介護と仕事に関する主な両立支援制度》

○介護休暇について

要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者が事業主に申し出る（口頭での申出も可能）ことにより、対象家族1人の場合なら年5日まで、2人以上の場合なら年10日まで、時間単位で介護のための休暇を取得できます。

（1日の労働時間が4時間以下の労働者も取得できます。）

○所定外労働の制限（残業免除）について

要介護状態にある対象家族を介護する労働者はその介護のため、所定外労働の免除を請求できます。（開始予定日の1か月前までに書面等で請求。利用期間は、1回につき1か月以上1年以内。回数の制限はなし。）

○時間外労働の制限について

要介護状態にある対象家族を介護する労働者はその介護のため、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を申し出ることができます。（開始予定日の1か月前までに書面等で請求。利用期間は、1回につき1か月以上1年以内。回数の制限はなし。）

○深夜業の制限について

深夜に介護できる同居の家族がいない場合は、深夜業（午後10時から午前5時）の制限を申し出ることができます。（開始予定日の1か月前までに書面等で請求。利用期間は、1回につき1か月以上6か月以内。回数の制限はなし。）

○短時間勤務等の措置について

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ介護を行うことを容易にする措置として、次の①～④のうちいずれか1つ以上の制度を設ける必要があります。（利用期間・回数は、対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上）

①短時間勤務の制度

- ・1日の所定労働時間を短縮する制度
- ・週または月の所定労働時間を短縮する制度
- ・週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や特定の曜日のみの勤務等）
- ・労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

②フレックスタイムの制度

③始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）

④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

※ これらの制度は、日々雇用される方には適用がありません。また勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方等、法又は労使協定の締結によっては適用されない場合があります。

《改正育児・介護休業法の施行（令和7年4月から施行）》

1 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止（②を撤廃）	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下

2 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等（i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

3 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

4 介護のためのテレワーク導入

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

《ハラスメント防止義務》

育児・介護休業法により、事業主には、育児休業、介護休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されており、さらに、上司・同僚からのそれらを理由とする嫌がらせ等（ハラスメント）を防止する措置を講ずることが義務付けられています。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

（具体的な措置内容については「セクシャルハラスメント（0-1）」参照）。

M-4. 私傷病(業務外の傷病)による休職

【問】 私は、現在、私傷病（業務外の傷病）による療養のため会社を休職中です。間もなく休職期間が満了するため、先日、「軽作業であれば復職可能」との診断書を提出して復職を申し出ましたが、社長から「今までどおりの仕事ができないのなら辞めてもらう。」と言われました。このような場合、解雇されても仕方ないのでしょうか。

【答】 私傷病による休職制度は、労働者が業務以外の理由で傷病にかかり、その療養のために労務の提供ができなくなった場合に、従業員の地位を維持したまま一定期間就労を免除するものです。

休職に関しては法律上の規定はなく就業規則等で定められることとなりますので、企業ごとに取扱いもさまざまです。労働者の事情による休職ですから、賃金の補償がないことや、休職期間が満了しても復職の見込みが立たなければ、自然退職または解雇となることもやむを得ないことと言えるでしょう。

しかし、復職の要件である治癒の程度については、休職期間満了時に従前の職務を支障なく行える状態になくても、当初は軽易業務に就かせれば、ほどなく通常業務へ復帰できるという回復がりである場合には、短期の復帰準備期間の提供や教育的措置を取るなど、使用者に一定の配慮を求めた裁判例もあります。

したがって、会社側に今後の回復の見込みを伝え、一定期間の業務軽減や業務変更などの配慮を求めて、よく話し合うのがよいでしょう。

【解説】 1 復職をめぐる裁判例

就業規則等において私傷病による休職についての定めがある場合、「休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。」などとされていることが一般的です。

しかし、完全に回復していない労働者の復職が争われた裁判において、使用者に一定の配慮を求めた例もあります。雇用契約における職種限定の有無や企業規模、配置転換を行う余地の有無などが判断材料となります。

①エール・フランス事件（東京地裁判決 昭59.1.27）

後遺症の回復の見通しについての調査をすることなく、また、当分の間は一部の業務を行わせながら徐々に通常勤務に復させていく配慮を全く考慮することなく、復職不可能と判断した使用者の措置は妥当なものとは認められず、休職期間満了による退職取扱いが無効とされました。

②東海旅客鉄道事件（大阪地裁判決 平11.10.4）

労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合においては、休職前の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討すべきであるとししました。

③コントラ事件（大阪高裁判決 平 14.6.19）

職種を特定して雇用された労働者が、従前業務を通常の程度に遂行できなくなった場合は、原則として、労働契約に基づく債務の本旨に従った履行の提供はできない状況にあると解されるとしました。

職種の限定がない場合（裁判例②）と比べると、使用者の配慮は軽減されています。

また、使用者が当該労働者の就労の可否を判断するにあたっては、労働者も診断書の提出等によって協力する必要があります。

④大建工業事件（大阪地裁決定 平 15.4.16）

使用者は、労働者に対し、医師の診断あるいは医師の意見を聴取することを指示することができるし、労働者としてもこれに応じる義務があるとしました。

2 休職中の賃金

労働者の事情による休職なので、休職中は賃金が支払われなくともやむを得ません。しかし、会社の就業規則等によっては一定期間について賃金の補償をしている場合がありますので、就業規則等をよく確認することが必要です。

また、事業主から十分な報酬が受けられない場合には、健康保険から「傷病手当金」が支給されます。会社を休んだ日が連続して3日間あったうえで、4日目以降休んだ日に対して、一日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額が支給されます。ただし、休んだ期間について事業主から傷病手当金の額より多い報酬額の支給を受けた場合には、傷病手当金は支給されません。

3 業務上の傷病による休業の場合

業務上の傷病による休業の場合は、労働基準法第19条第1項において、原則、その療養のために休業する期間およびその後30日間は解雇することはできないと定められており、一定期間解雇が制限されています。詳しくは、「長期欠勤者の解雇」（A-6）をお読みください。

4 心の健康問題による休職・休業からの復帰支援

近年、うつ病などの心の健康問題により休職・休業する労働者が多くみられます。厚生労働省は、平成16年に「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を発表（平成21年改訂）しました。これらを参考に、それぞれの事業場の状況に応じた職場復帰支援のためのプログラム策定、体制整備等が進められることが期待されています。

N-1. 管理職の時間外手当

【問】 私は、ファミリーレストランの店長として入社しました。入社の際に会社から「店長は管理職だから残業手当は出ない」と言われたのですが、店員に対する人事権などの管理職の権限はありません。仕事もレジ、ウェイターなど全般に及んでおり、出退勤時にはタイムカードを押しています。また、管理職手当ももらっていません。このような場合、残業手当はもらえないのでしょうか。

【答】 労働基準法では事業の種類にかかわらず、監督もしくは管理の地位にある者、または機密の事務を取り扱う者には、年次有給休暇や深夜労働の規定を除き、労働基準法に定める労働時間、休憩および休日に関する規定を適用しないことになっています（労働基準法第41条）。

しかし、その「監督もしくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」といいます）については、労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者とされており、役職の名称にとらわれず職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇の観点から実態に即して判断すべきとされています（解釈例規：昭和63年3月14日付け基発第150号）。

このため、店長という役職の名称だけで判断せず、実態として、経営方針や労務管理（人事考課・採用・解雇等）への決定権があるか、勤務時間に縛られず活動せざるを得ない重要な責任と権限を持つ仕事に就いているか、一般的な労働者に比べて賃金等が優遇されているかを整理し、これらがないと認められる場合は、管理監督者ではなく一般的な労働者であると考えられ、時間外手当が支払われるべきです。

実情を整理し、会社に時間外手当の支払いを申し出てみてはどうでしょうか。

【解説】 労働基準法に定める労働時間等の規定の適用除外となる管理監督者とは、労働時間、休憩、休日に関する規制の枠を超えて活動することが当然とされる程度に企業経営上重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場の者に限られます。

ところが近年、企業において管理監督者の範囲を広く取り過ぎるといった不適切な取扱いにより、結果として支払うべき割増賃金を支払わず、過重な長時間労働を行わせている事例があります。

全国的にチェーン展開する小規模な店舗の店長等については、管理監督者の範囲の適正化を図るため、その実態を踏まえ裁判例も参考にした判断要素が示されています（「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」平成20年9月9日付基発第0909001号）。

次頁の表の管理監督者性を否定する要素に1つでも当たると、管理監督者に該当しない可能性が高いといえます。また、否定要素をすべてクリアできたからといって、必ずしも管理監督者に該当するとは言えず、実態に即して判断されます。十分な権限もなく、相応の待遇も与えられていないと判断される場合には管理監督者には当たらず、残業手当を支払わなければいけません。

なお、管理監督者であっても深夜割増賃金の支払いは必要です。また、年次有給休暇を取得させることや健康を害するような長時間労働をさせてはいけないことなどは一般労働者と同様です。

さらに、使用者は健康管理の観点から、管理監督者を含む、すべての人の労働時間の状況を客観的に把握するよう義務付けられています（労働安全衛生法第66条の8の3）。

《管理監督者性を判断する要素》

	管理監督者性を否定する重要な要素	管理監督者性を否定する補強要素
職務内容、責任と権限	・採用、解雇、人事考課、労働時間の管理、これらへの責任と権限、関与が実質的にない	
勤務態様	・遅刻、早退等で減給、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる	・人員が不足する場合自らが長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間に関する裁量がほとんどない ・部下同様の勤務態様が労働時間の大半を占める
賃金等の待遇	・時間単価換算した賃金額がアルバイト、パート等に満たない または、最低賃金額に満たない	・基本給、役職手当等の優遇措置が十分でない ・年間の賃金が一般労働者と比べ同程度以下

《管理監督者に該当しないとされた裁判例》

- ① 出退勤の自由がなく、部下の人事考課や機密事項に関与していない銀行の支店長代理
（静岡地裁判決 昭53.3.28 静岡銀行事件）
- ② 材料の仕入れ、売上金の管理等を任されているが出退勤の自由がなく、仕事もウエイター、レジ係等全般に及んでいるレストラン店長
（大阪地裁判決 昭61.7.30 レストラン・ビュッフェ事件）
- ③ 売上金の管理、アルバイト採用の権限がなく、勤務時間の定めがあり、通常の従業員としての賃金以外の手当てが全く支払われていなかったベーカリー・喫茶部門の店長
（大阪地裁判決 平8.9.6 インターパシフィック事件）
- ④ アルバイトの採用、時給額、勤務シフト等の決定を含む労務管理、店舗管理を行い、自己の勤務スケジュールの管理を行っていても、営業時間、商品の種類や価格、仕入れ先については本社の方針に従っている店長
（東京地裁判決 平20.1.28 日本マクドナルド事件）

《管理監督者に該当するとされた裁判例》

- ① 労働時間の自由裁量、採用人事の計画・決定権限が与えられ、役職手当を支給されている人事課長
（大阪地裁判決 昭62.3.31 医療法人徳州会事件）
- ② 出退勤管理がなされていたとしても、基本給以外に管理職に支払われる特別の手当が支払われ、労務管理上の指揮監督権を有し、経営者と一体的立場にあるとみなされたマネジメント・デシジョン・サポート・スタッフおよびマネージャー
（東京地裁判決 平9.1.28 バルシングオー事件）

N-2. パートタイム労働者への残業命令

【問】 当社の製造ラインには8名のパートタイム労働者が働いています。労働時間は6時間となっていますが、先日、急に大量の受注があり、2時間の残業を命じたところ、Aさんから「私は時間を決めて働いているパートタイム労働者ですから、残業はできません。」と言われ、残業を断られてしまいました。パートタイム労働者に残業を命じることはできるでしょうか。

【答】 パートタイム労働者であっても、残業を命じることは可能です。ただし、残業を命じるためには、正社員と同じように労働契約や就業規則などに残業に関する定めが明示されていることが必要です。

また、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える残業の場合には、さらに労使間の協定（労働基準法第36条に規定されている通称「36協定」）の締結・届出がなされていることと、割増賃金の支払いが必要となります。

なお、パートタイム労働者の場合には、家庭の事情などから短時間労働を選んでいる場合がありますので、使用者としては、採用の段階で残業が可能かどうかの確認をするとともに、どのような場合に残業を命じることがあるのか具体的に説明するなど、事前に十分な話し合いをしておくべきです。

【解説】 労働基準法第15条では、労働者を雇い入れるときに、所定労働時間を超える労働の有無について書面で明示しなければならないと定められています。

また、パートタイム・有期雇用労働者の残業について、国の指針（事業主が講ずべき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措置等についての指針 平成19年10月1日厚生労働省告示第326号）では、

- ① 事業主は、短時間・有期雇用労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間・有期雇用労働者の事情を考慮するように努めるものとする。
- ② 事業主は、短時間・有期雇用労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

となっています。

なお、所定労働時間を超えても法定労働時間を超えない限り、36協定の締結や割増賃金の支払いは必要ありません。

設問の場合のように、1日6時間のパートタイム労働者に2時間の残業を命じたとしても、その2時間分は通常の賃金を支払えばよく、36協定の締結や割増賃金の支払がなくても違反とはなりません。

しかし、3時間の残業を命じた場合には、法定労働時間を超える最後の1時間について、割増賃金の支払が必要となります。

N-3. 命令時間を超える残業の割増賃金

【問】 先日、経理の書類を仕上げるため従業員に2時間の残業を命じました。しかし、翌日、計算上の問題が生じたため3時間半かかって書類を完成させたという報告を受けました。時間外手当の支払は2時間分でよいのでしょうか、それとも3時間半の時間外手当を支払うべきでしょうか。

【答】 本来、従業員が使用者の命令あるいは指示のないまま、または命令・指示を超えて勝手に作業を行った場合にはそれは時間外労働にはなりません。

しかし、当日の残業がその仕事を仕上げることを目的としており、示された時間というのは単なる目安にすぎないのであれば、現実には費やした時間を時間外労働時間とし、割増賃金を支払うべきです。

ご質問の場合、仕事の完成期日が迫っていたなど、その日のうちに当該書類を仕上げなければならない状況にあったのであれば、3時間半の割増賃金の支払が必要になります。

【解説】 残業命令については、上司の直接的な命令だけでなく、残業をするための客観的な事実がある場合も含まれます。例えば、その業務について当日中に終わるということが決まっており、そのために残業が必要であるといった客観的な事実があったり、使用者の具体的に指示した仕事で、所定の労働時間内では達成困難なノルマを与えているような時です。このような場合は、残業の黙示の指示を行っていたこととなります。

このことは、残業について「本人の判断により行う場合は、事前の申請が必要であり、上司の承認があった場合は認める。」と就業規則などに規定されていても、時間外労働時間となります。

また、上司の命令がないまま、勤務時間終了後も自発的に業務を継続している場合にも、「中止」を命じないで黙認している限りにおいては、同様となります。

時間外労働、休日労働、深夜労働を行った時間に対しては、割増賃金を支払わなければなりません（下表参照）。

表 割増賃金の種類と割増率

種類	条件	割増率
時間外労働	法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えたとき	25%以上
	時間外労働が月60時間を超えたとき	50%以上
休日労働	法定休日に働いたとき	35%以上
深夜労働	22時から翌5時までの間に働いたとき	25%以上

《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》

使用者は労働時間を適切に管理する責務を有しています。しかし、自己申告制の不適正な運用等に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じたことから、これらを防止するため厚生労働省では、労働時間管理のため使用者が講ずべき具体的な措置をガイドラインとして示しました（平成29年1月20日策定）。その

主な内容は次のとおりです。

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間を補正すること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

オ 労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録

に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

N-4. 時間外労働の端数処理

【問】 当社の賃金は月給制で、時間外労働の割増賃金の計算に当たって、時間外労働時間を毎日30分単位で切り捨てて1か月分の算定を行っています。労働基準法上、何か問題があるでしょうか。

【答】 労働基準法第24条では、賃金は、原則として、その全額を労働者に支払わなければならないこと、同法第37条では、時間外労働、休日労働および深夜労働に対して、割増賃金を支払わなければならないことを定めており、毎日の時間外労働時間数については、四捨五入や切り捨てはできません。

しかし、割増賃金計算上の端数処理について、次のような事務処理方法は、通達によりいずれも賃金支払の便宜上の取扱いと認められ、法違反としては取り扱われません。貴社で行っている「時間外労働時間を毎日30分単位で切り捨て」については、(1)の端数処理に反しているため法違反となります。毎日の時間外労働時間数を分単位で1か月分合計し、そのまま使用するか、この合計時間数を1時間単位で四捨五入する等の方法に改める必要があります。

- (1) 1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること。
- (2) 1時間当たりの賃金額および割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること。
- (3) 1か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合、(2)と同様に処理すること。

【解説】 たとえ5分や10分でも実際に労働した時間ですので、毎日の残業時間の端数を切り捨てることは、労働基準法違反となり認められません。1日単位ではわずかな時間でも、それが積み重なれば月に数時間になる場合もあり、その分の対価が全く支払われないことになると、労働者にとって不利益になってしまうからです。

したがって、原則として、法定労働時間を超える労働に対しては、たとえ1分でも割増賃金を支払わなければならないと、1回の残業ごとに分単位の集計をすることが必要です。しかし、上の(1)から(3)の方法は常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものと認められるので、法違反としては取り扱わないとされています。

なお、端数を常に切り上げて計算することは、法で定めた基準を上回る処理ですので、もちろん問題はありません。

このほかにも、賃金の計算において生じる労働時間、賃金額の端数処理について、次のような取扱いが通達により認められていますので参考にしてください。

《遅刻、早退、欠勤等の時間の端数処理》

5分の遅刻を30分の遅刻として賃金カットをするというような処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット(25分についてのカット)について、賃金の全額

払いの原則に反し、違法です。ただし、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として、労働基準法第91条の制限内（減給は、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における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。）で行う場合には、全額払いの原則には反しません。

《1か月の賃金支払額における端数処理》

次の方法は賃金支払の便宜上の取扱いと認められるので、法違反としては取り扱わないこととされています。

- 1 1か月の賃金支払額（必要な控除等を行った後の額）に100円未満の端数が生じた場合、50円未満の端数を切り捨て、それ以上を100円に切り上げて支払うこと。
- 2 1か月の賃金支払額に生じた1,000円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと。

N-5. 残業時間の上限について

【問】 会社の事業拡大に伴い担当業務が変更になりましたが、残業時間が増えてきています。最近は精神的にも体力的にも疲れてきており、どこまで長時間残業が続くのか不安です。どうしたらよいでしょうか。

【答】 労働基準法では、労働時間は1日8時間・1週40時間以内として「法定労働時間」が定められています。これを超えて労働者に時間外労働（残業）させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結・労働基準監督署への届出が必要となります。

その場合でも、36協定以内での時間外労働とする必要があり、更には、使用者は労働者に対する安全配慮義務を負い、時間外労働・休日労働を必要最小限に止める必要があります。

会社の36協定の内容を確認するとともに、労働時間の管理や業務体制の改善などについて会社と話し合われてはいかがでしょうか。

【解説】 平成30年7月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働時間に罰則付きの上限が設けられました（適用猶予事業・業務（※）を除き、大企業は平成31年4月から、中小企業は令和2年4月から適用）。時間外労働の上限は、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があっても書面での協定により労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、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。

平成30年9月には「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」が策定されました。

その指針において、時間外労働・休日労働は必要最小限に止めること、使用者は36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと、産業医等による助言・指導や保健指導により労働者の健康・福祉を確保することなどが使用者の留意すべき事項として示されています。

（※）適用猶予事業・業務（自動車運転の業務、工作物の建設の事業、医業に従事する医師など）の時間外労働の上限規制については、令和6年4月1日から適用されています（参照 下表「適用猶予事業・業務」）。

事業・業務	猶予期間終了後の取扱い（2024年4月以降）
工作物の建設の事業	<p>災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</p> <p>災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。</p>
自動車運転の業務	<p>特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</p> <p>時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。</p> <p>時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。</p>
医業に従事する医師	<p>特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間（※）となります。</p> <p>時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。</p> <p>時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。</p> <p>医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。</p> <p>※特別条項付き36協定を締結する場合、特別延長時間の上限（36協定上定めることができる時間の上限）については、 A水準、連携B水準では、年960時間（休日労働含む） B水準、C水準では、年1,860時間（休日労働含む） となります。</p> <p>なお、医業に従事する医師については、特別延長時間の範囲内であっても、個人に対する時間外・休日労働時間の上限として副業・兼業先の労働時間も運算して、時間外・休日労働を、 A水準では、年960時間/月100時間未満（例外的につき100時間未満の上限が適用されない場合がある） B・連携B水準・C水準では、年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）とする必要があります。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<p>上限規制がすべて適用されます。</p> <p>※猶予期間中も、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制以外は適用されます。</p>

0-1. セクシュアルハラスメント

【問】 私は最近、上司からしつこく食事やドライブに誘われたり、体を触られたりといったセクハラを受けており、職場へ行くのが苦痛です。上司のセクハラをやめさせるよう社長に相談したところ、「個人的な問題だ」と取り合ってくれません。どうしたらいいのでしょうか。

【答】 職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主は雇用管理上、次のような措置を必ず講じなければなりません。

<セクハラ防止のために事業主が講ずべき措置>

- ① 事業主のセクハラ防止に関する方針の明確化と、労働者に対するその方針の周知・啓発
- ② 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 相談があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処
- ④ 上記の措置と併せて、相談者や行為者などのプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発

今回の問題について、社長は、あなたの相談に乗り、適切に対応しなければなりません。社長にそのことを話し、再度相談してみてください。

なお、セクハラ被害に遭っている場合、いつ、どこで、誰に、どのようなことをされたのかという事実を具体的かつ客観的に記録するとともに、電子メールや SNS でのやり取り、手紙なども保管しておくこと、裁判などの際に有効な証拠となります。

【解説】 職場でのセクシュアルハラスメントとは、「職場において、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者に労働条件について不利益を与えたり、又は、性的な言動によって就業環境を害すること」をいいます。

法的には、上述のとおり男女雇用機会均等法第 11 条において、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています（参考：M-2、M-3）。

2019 年 6 月には男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、職場でのセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントは行ってはならないこと、国・事業主・労働者にはハラスメントを防止する責務があることなどが明確に示されました。

さらに、これまでの事業主の防止措置義務に加え、相談を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も禁止されます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、防止措置を講ずる必要があります。

なお、その行為が個人の尊厳、名誉、プライバシーを侵害する場合、行為者本人は民法 709 条の不法行為として、使用者は同法 715 条により使用者責任を問われ、ともに損害賠償責任を負うことがあります。

セクハラやこれらのハラスメントに関する具体的な相談は福井労働局雇用環境・均等室で受け付けており、当事者に対する必要な助言、指導または勧告を求めることができます。

〇-2. 職場でのいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント)

【問】 先日、仕事上のことで上司に意見を述べたところ、「新米のくせに生意気だ。俺が仕事の仕方をきっちり教えてやる。」と言われ、以来、毎日、立たされたまま長時間注意を受けたり、罵声を浴びせられたり、時には無視されることもあります。かなり精神的にまいっているのですが、仕事上のこととして我慢しなければいけないのでしょうか。

【答】 あなたに対する上司の行為は、仕事上のことであっても、必要な範囲を超えて、いじめになっていると思われます。

労働者は、労働契約に基づき、職場の規律を遵守し職務に専念する義務などを負いますが、会社には、労働者に対して賃金を支払うほか、労働者が業務を遂行する際に労働者の生命、身体、健康を守るよう配慮する義務(安全配慮義務)があります。従来から判例において認められていましたが、平成20年3月に施行された労働契約法(第5条)においては、明文化されています。

職場におけるいじめは、個人的なものであっても、会社にはその具体的な状況に応じて必要な配慮を行うことが求められていますので、会社の相談窓口や責任ある地位の方に相談してみましょう。

また、いじめを行っている上司が自分自身の言動をいじめと認識していない場合もあるので、相手に自分の気持ちを伝え、「やめてほしい。」とはっきりと意思表示することも必要です。

今後、行為がさらに続く、エスカレートするのであれば、法的な手続をとることなども考えて、日時や内容などを具体的に記録しておくことも大切です。

【解説】 労働契約法第5条では「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。

使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものです。

「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれています。また、「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではありませんが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められています。

さらに、労働安全衛生法をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならないものです。

こうした労働契約法第5条に違反するような行為があった場合、同法には罰則の定めはありませんが、債務不履行責任(民法第415条)、不法行為責任(民法第709条)、使用者責任(民法第715条)等を追及し、損害賠償を求めることも考えられます。

職場のパワーハラスメントの防止については、これまで国の審議会等で議論が重ねられた結果、令和元年6月に労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメントは行ってはならないこと、国・事業主・労働者にはそれを防止する責務があることなどが明確に示されました。

そして、その防止対策として雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられることになりました（令和2年6月施行、中小企業は令和4年4月施行）。適切な措置が講じられていない場合には是正指導の対象となります。

改正法の中で、職場におけるパワーハラスメントとは以下の3つの要素をすべて満たすものとされています。

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの（身体的又は精神的な苦痛を与えられる等）

ここでいう「労働者」は、正規雇用労働者だけではなくパートタイム労働者等いわゆる非正規雇用労働者を含むすべての労働者が対象となります。

また、法改正に伴って令和2年1月に策定された「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」では、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が雇用管理上、講ずべき措置の具体的内容等が示されています。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型としては次のものがあります。

①	身体的な攻撃	暴行、傷害
②	精神的な攻撃	脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言
③	人間関係からの切り離し	隔離、仲間はずし、無視
④	過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑤	過小な要求	業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥	個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

（当てはまる行為の全てを網羅しているものではありません。）

指針ではこれらの言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、または該当しないと考えられる例が挙げられていますが、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり、事業主は限定的にとらえることなく、適切な対応を行うようにすることが必要です。

また、パワーハラスメント防止のため事業主が雇用管理上、講ずべき措置の具体的内容としては、

- ・事業主によるパワハラ防止に関する社内方針の明確化と周知・啓発
- ・相談（苦情を含む）に適切に対応するための相談体制の整備
- ・相談等があった場合の事実関係の迅速かつ正確な確認と適切な対処
- ・相談等事案に係るプライバシー保護や、相談等を理由として解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること

等が挙げられています。

使用者側には、トップによるパワハラを職場から無くすという明確なメッセージの発信、就業規則に関係規定を設けるなどルール策定、実態の把握、教育、周知、相談や解決の場の設置、再発防止研修などの実施が求められます。

《裁判例》

- 上司の部下に対する行為は部下のうつ病の発症、進行に影響を与えた違法なものとして不法行為責任を認めた。また、この行為は会社事業の執行について行われたものであり、会社には使用者責任が成立するとした。
(東京地裁判決 平 26.7.31 サントリーホールディングスほか事件)
- 上司は、酒が飲めない体質であると知りながら部下に飲酒を強要したこと、部下が出張先から直帰したことを非難し、精神的苦痛を与える内容の留守電やメールをしたこと等により不法行為責任を負うとした。また、勤務時間外の行為も含め会社の業務に関連してなされたものであり、会社は使用者責任を負うとした。
(東京高裁判決 平 25.2.27 ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件)
- 上司による厳しい指導・指摘を業務上の指導の範囲にとどまるとした。
(東京地裁判決 平 21.10.15 医療法人財団健和会事件)
- 私立高校の女子教諭に対し、クラス担任等の一切の仕事を奪い、一日中机の前に座っていることを強制したりし、賃金も長年にわたって据え置いたことにつき、業務命令権の濫用にあたるとして、不法行為に基づく慰謝料の支払いが命ぜられた。
(東京高裁判決 平 5.11.12 松蔭学園事件)

P-1. 組合加入を理由とする解雇

【問】 当社に労働組合ができたため、今年度の社員採用面接時に、労働組合活動に関心があるかどうかを確認し、結果として組合活動に関心がないと答えた者を採用しました。ところが入社後間もなくして、この社員は労働組合に加入しました。会社としては、期待に反して労働組合に加入したこの社員を解雇しようと思うのですが、問題はないのでしょうか。

【答】 労働者が労働組合に加入しないことを、使用者が採用条件として提示したり、約束させたりすることは、労働組合法により不当労働行為として禁止されており、契約の当該部分が無効になるとされています。

また、労働者が労働組合に加入したことを理由とする解雇も、不当労働行為として禁止されています。したがって、そのことを理由に労働者を解雇することはできません。

もし、使用者が労働組合に加入したことを理由としてその労働者を解雇した場合、解雇された労働者やその者が加入する労働組合は、労働委員会に対して不当労働行為救済申立を行うことができます。

そして、その解雇が不当労働行為であると労働委員会が判定した場合、労働委員会は、解雇前の職場への復帰や解雇がなければ労働者が得られたであろう賃金相当額の支払いなどの救済命令を使用者に命じます。

【解説】 労働組合に加入することは憲法上保障された労働者の権利であり（憲法第 28 条 労働基本権）、これを具体的に保障するために労働組合法が制定されています。

労働組合法第 7 条は使用者による以下の行為を不当労働行為として禁止しています。

- ① 労働者が組合員であること、労働組合に加入したり労働組合を結成しようとしたこと、正当な組合活動をしたことを理由として解雇や転勤・賃金などで労働者に不利益な扱いをすること
- ② 労働者が労働組合に加入しないこと、あるいは労働者が労働組合から脱退することを雇用条件とすること
- ③ 労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒むこと
- ④ 労働組合の結成・運営に対して支配・介入すること

具体的に禁止される行為の例を挙げると、

- ・ 組合未加入の従業員に組合に入らないように勧めること
- ・ 採用予定者に組合に加入しないよう提示したり誓約させること
- ・ 組合に入っている者に脱退を勧めること
- ・ 組合役員など組合活動に従事する者を不当に解雇・出向・遠隔地配転や賃金・昇給・賞与の差別などを行うこと
- ・ 組合大会開催の運営に干渉したり妨害すること などが挙げられます。

もし、これらの禁止行為を使用者が行えば、労働者・労働組合は、労働委員会に、不当労働行為救済申立を行うことができます。

P-2. 会社が労働組合結成を妨害

【問】 私と同僚の3人で労働条件の改善を求めて労働組合を結成しようと準備を進めていたところ、会社はこれを知り、その関係者全員に遠隔地の支店へ1名ずつ転勤を命じ、組合の結成を妨害しようとしています。

このような会社の行為は法的に許されるのでしょうか。労働組合を結成していない段階でも、救済される方法はありますか。

【答】 労働組合法では、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入したり労働組合を結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由として、使用者が労働者に対し解雇や出向などの不利益な取扱いをすることを、不当労働行為として禁止しています。

そして、使用者から不利益な取扱いを受けた労働者個人または労働組合は、その是正について労働委員会に不当労働行為の救済申立をすることができます。

ご質問のように、まだ労働組合が結成されていない段階であっても、個人として労働委員会に不当労働行為の救済申立をすることができます。

労働委員会は、その遠隔地配転を不当労働行為であると判定した場合、使用者に対してその遠隔地配転がなかった状態に戻すようにとの救済命令を出します。

【解説】 労働組合を結成することは、憲法第28条で保障された労働者の権利であり、これを具体的に保障するために労働組合法が制定されています。労働組合法第7条は、使用者による以下の行為を不当労働行為として禁止しています。

- ① 労働者が組合員であること、労働組合に加入したり労働組合を結成しようとしたこと、正当な組合活動をしたことを理由として解雇や転勤・賃金などで労働者に不利益な扱いをすること
- ② 労働者が労働組合に加入しないこと、あるいは労働者が労働組合から脱退することを雇用条件とすること
- ③ 労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒むこと
- ④ 労働組合の結成・運営に対して支配・介入すること

この設問の場合、①や④の行為に該当すると考えられます。

このような行為があった場合、労働委員会は労働組合や組合員などからの救済申立を受けて、使用者の行為が不当労働行為であるかどうか調査・審問を行い、命令（救済・棄却）を出します。また、和解により解決する場合があります。

申立ができる者については、直接または間接に団結権を侵害され、当該事件について正当な利害関係を有するものとされており、ご質問のように、まだ労働組合が結成されていない段階でも不当労働行為を受けたと考える労働者個人が申立てることができます。なお、不当労働行為の救済申立の詳しい手続きについては、労働委員会事務局にご相談ください。

P-3. 解雇社員の合同労働組合加入

【問】 私は小さな会社を経営していますが、先日、勤務態度が悪く再三注意しても直らない従業員を解雇しました。その従業員は解雇に納得できなかったようで、解雇後社外の労働組合に加入し、現在、その労働組合から会社に対し解雇撤回を求める団体交渉を開催するよう申入れられています。この労働組合は当社とは何ら関係がないと思うのですが、団体交渉に応じなければならないのでしょうか。

【答】 企業内で労働組合を作れないような状況下で労働組合を結成しようという場合に、いろいろな企業で働く労働者が集まって組織する労働組合のことを合同労働組合といい（以下「合同労組」という）、1人でも加入できます。

貴社の元社員が1名で他の組合員も企業がバラバラの組合なので、団体交渉に応じる必要はないと考える方もいるかもしれませんが、合同労組も労働組合法上は労働組合の一形態として認められています。解雇について争いのある場合には、貴社の元社員が加入した合同労組からの団体交渉申入れに対して、会社は正当な理由がない場合にこれを拒否することができません。

なお、会社が団体交渉に応じない場合、労働組合は労働委員会に対し団体交渉拒否を理由とした不当労働行為の救済申立を行うことができます。

また、使用者は団体交渉において誠意を持って組合側と十分に話し合うことが大切ですが、団体交渉を行っても紛争が解決しない場合には、県労働委員会のあっせん制度がご利用になれます。

【解説】 一般的には、解雇された者や退職した者は使用者との雇用関係は終了しており、その意味で雇用する労働者には該当しません。しかし、解雇や退職などの労働契約関係の継続の有無や、未払い賃金・退職金など従来の労働契約の清算について争いがある場合には、その争いの範囲内において雇用する労働者であるとされており、使用者は団体交渉に応じなければなりません。

一方、労働組合は、解雇などの争いが生じた後「社会通念上合理的な期間内」に団体交渉申入れを行う必要があります。解雇後10年を経て労働組合に加入し、その4か月後に団体交渉を求めた例では、使用者に団体交渉に応じる義務はないとされました（日立メディコ事件：中央労働委員会命令 昭60.11.13）。

また、使用者は、合同労組からの団体交渉申入れに対して誠実に対応する必要がありますが、合同労組の主張を全て受け入れなければならない訳ではありません。誠意をもって交渉すれば円満に解決する場合がありますし、仮に交渉が決裂したとしても団体交渉拒否とはなりません。

P-4. 社長が団交に応じない

【問】 社長から経営が苦しく賃金を引き下げたいとの話があったので、私を含め5人の社員が不安になり、会社と交渉するため労働組合を結成しました。その後、社長に労働組合の結成を通知するとともに、賃金の現状維持について団体交渉を申し入れました。

ところが、社長は忙しいとの理由でなかなか団体交渉に応じてくれません。ようやく1か月後団体交渉が行われたのですが、会社側を代表して出席した人事部長は「社長でない」と答えられないとの発言を繰り返すだけです。どうすればよいでしょうか。

【答】 労働組合が労働条件の維持改善を求めて使用者と行う話し合いを団体交渉といいます。労働組合法では、使用者は雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒んではならないと規定しており、団体交渉を正当な理由なく拒むことは不当労働行為にあたるとして禁止しています。

また、団体交渉において、人事部長などの肩書きをもっていても決定権限がない者を出席させ見せかけだけの交渉を行う場合や、十分な説明や資料の提示をすることなく拒否回答をするなどの不誠実な団体交渉を行うことも不当労働行為になり、禁止されています。まずは、そのことを会社に強く申し入れてください。

それでも会社が団体交渉を拒否したり不誠実な団体交渉を行った場合には、労働委員会に不当労働行為の救済申立ができます。

また、団体交渉を重ねても合意点が見い出せない場合には、労働委員会が行うあっせんの利用をご検討ください。

【解説】 労働組合が労働条件の維持改善のために使用者と交渉することは、憲法第28条で保障された労働者の権利であり、これを具体的に保障するために、労働組合法第7条第2号は、使用者が労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止しており、問のような不誠実な対応についても実質的な団交拒否にあたるかとされています。

使用者が誠実に団体交渉を行っているかどうかは、次の各項目にしたがって検討されることが大切です。

- ・ 譲歩意図

話し合いをする前提には一定の譲歩意図の存在が不可欠である。

- ・ 回数・時間

実質的な論議のためには交渉事項に応じ、相当な回数・時間をかけた話し合いが必要である。

- ・ 出席者

責任ある説明・回答をなすためには相当な地位にある会社側担当者の出席を要する。

- ・期日の設定

要求に対する回答期日や団体交渉期日を相当な理由なしに引き延ばすことは許されない。

- ・提案・対案

団体交渉は一連のプロセスにほかならないので、提案・対案の内容自体が直接問題となることは少ないが、それへの固執ということになると不誠実な交渉態度と解される余地がでてくる。

- ・説明・説得

使用者は譲歩義務を有しないので、提案への固執はそうする相当な理由を明らかにしさえすれば不誠実とはみなされない。その意味では、十分な説明・説得をしたかが決定的である。

- ・企業情報の開示

適切な説明、説得のためには関連資料・情報の開示も不可欠とされる。

- ・書面化

交渉の結果合意にいたった事項について書面化することが要請される。

- ・行き詰まり後の事情変更

使用者が誠実に交渉した結果、団体交渉が行き詰まりに至ったならば、それ以上団体交渉する義務はない。しかし、交渉を再開すべき相当な事情（変更）があれば別である。

（道幸哲也『労働法実務事典』旬報社、486 ページ参照）

≪裁判例≫

労使間の団体交渉の目的について、最高裁は「一定の合意の成立」のみならず、組合活動一般について「労使間のコミュニケーションの正常化に資するもの」であるとの理解を示し、次のように判決している。

使用者が誠実交渉義務に反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立が見込めないときであっても、労働委員会は誠実交渉命令を発することができる。（最高裁判決 令4.3.18 山形大学事件）

労使紛争解決のための制度

労使紛争は、当事者間における話し合いによる解決が基本で望ましいものですが、どうしても当事者だけでは解決が困難な場合、国や地方公共団体の制度を利用することも考えられます。

以下に解決のための制度を紹介していますが、それぞれ対象となる紛争、手続、費用、効力などが異なります。利用するにあたっては、あらかじめ取扱機関に内容をよく確認することが大切です。

1 労働委員会における制度

① 個別的労使紛争のあっせん

個々の労働者と使用者との間に生じた労働条件等のトラブル(個別的労使紛争)の簡易・迅速・円満な解決をあっせんという形で行うものです。

紛争当事者の間にあっせん員(労働委員会委員3名…労働者側、使用者側、中立の公益委員それぞれ1名)が入り、当事者双方の主張を確かめ、必要に応じて具体的なあっせん案を提示するなど双方の歩み寄りを促して、話し合いによる自主的な解決をお手伝いする制度です。

あっせんは非公開で行われ、無料で、秘密は厳守します。あっせんを利用できるのは、福井県内の事業所に勤務する労働者個人とその使用者との間の労働条件その他の労働関係に関する紛争が対象になり、労働者・使用者どちらでも利用できます。

② 労働争議の調整

労働組合と使用者との間に生じた紛争は、当事者が自主的に解決するよう努力する必要があるのですが、どうしても解決できないときには、労働委員会が公平な第三者として労使の間に立って紛争を平和的に解決するよう調整する制度があります。調整制度にはあっせん、調停、仲裁の3種類があり、いずれも無料で、このうちあっせんが最も多く利用されています。

③ 不当労働行為の審査

労働組合または組合員に対する使用者の不当な取扱いについて、労働組合または組合員は労働委員会に対して救済を申し立てることができます(費用は無料)。労働委員会では申立てがなされると審査を行い、その結果に基づいて不当労働行為が成立するか否かを判断し、それに対応した命令(救済命令または棄却命令)を出します。この他、和解や却下という形で終了する場合があります。

(問合せ先) 福井県労働委員会事務局 0776-20-0597

2 労働委員会以外における制度

① 総合労働相談コーナー(福井労働局)における情報提供・相談

個別労働紛争が発生する原因の中には、単に法令や判例を知らなかったり、誤解に基づくものも多くみられます。そのため、労働問題について関連情報を入手したり相談したりすることにより、紛争に発展することを未然に防止または紛争を早期に解決することがで

きます。

② 都道府県労働局長による助言・指導

民事上の個別紛争について、労働局長が紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し解決の方向性を示唆することにより、紛争当事者が自主的に解決することを促進する制度です。なお、一定の措置の実施を強制するものではありません。

③ 紛争調整委員会によるあっせん

紛争当事者の間に公平中立な第三者として弁護士、大学教授等の労働問題の専門家である学識経験者が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度です。

(問合せ先)

福井労働局 総合労働相談コーナー 0776-22-3363 ほか
県内の労働基準監督署内総合労働相談コーナー

④ 労働審判制度

労働審判官(裁判官)1人と労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2人で組織された労働審判委員会が、原則として3回以内の期日で審理し適宜調整を試み、調整がまとまらなければ事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための労働審判を行う手続きです。労働審判に対して当事者から異議の申立てがあれば労働審判はその効力を失い、労働審判事件は訴訟へ移行します。

(問合せ先) 福井地方裁判所 民事部 0776-91-5078

⑤ 民事調停

裁判所の調停委員会の仲介によって、相手方との話し合いでトラブルを解決する手段です。調停委員会は、裁判官または調整官と民間から選ばれた2人以上の調停委員で組織されます。調停委員会は、調停期日で関係者からトラブルの実情を聞いて最も適当な解決方法を考え、これを当事者に勧めます。

(問合せ先) 福井簡易裁判所 0776-91-5086 ほか

⑥ 少額訴訟

民事訴訟のうち、少額の金銭(60万円以下)の支払いをめぐるトラブルに限って利用できる制度です。原則として1回の期日で双方の言い分を聞いたり証拠を調べたりして、直ちに判決を言い渡します。ただし、相手方が希望する場合などは通常の訴訟手続きに移ることもあります。

(問合せ先) 福井簡易裁判所 0776-91-5086 ほか

⑦ 民事訴訟

裁判官が法廷で双方の言い分を聴いたり証拠を調べたりして、最終的に判決によって紛争の解決を図る手続きです。お互いの言い分が食い違い、話し合いによって解決することが難しい場合は、この手続きによることも考えられます。ただし、訴訟の途中で話し合いにより解決することもできます。

(問合せ先) 福井地方裁判所 民事部 0776-91-5078 ほか

福井県労働委員会事務局

平成 20 年 1 月発行
平成 22 年 12 月改訂
平成 26 年 2 月改訂
平成 30 年 3 月改訂
令和 2 年 3 月改訂
令和 3 年 3 月改訂
令和 4 年 3 月改訂
令和 5 年 3 月改訂
令和 6 年 3 月改訂
令和 7 年 3 月改訂

〒910-8580

福井市大手 3 丁目 17 番 1 号 (県庁 10 階)

TEL 0776-20-0597

ホームページ <https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/roudouinnkaijimukyoku/index.html>



メールアドレス roui@pref.fukui.lg.jp