



みなくる通信

検索

<http://minakuru-tsushin.weblogs.jp/>

労働相談 Q&A、労働セミナー情報、内職求人情報などを
掲載し随時更新しております。
是非、ご覧ください！

鳥取県中小企業労働相談所

みなくる

労働に関するなんでも相談所

フリーダイヤル しごとのなやみ

☎ **0120-451-783**

- 労働相談 ●労働セミナー
- 講師派遣 ●内職求人情報のご案内
- 労務管理のアドバイス

URL <http://www.pref.tottori.lg.jp/minakuru/>
E-mail minakuru@roufuku.jp

□ **みなくる鳥取**

〒680-0847 鳥取市天神町30-5

電話 (0857) 25-3000

FAX (0857) 25-3001

□ **みなくる倉吉**

〒682-0804 倉吉市東昭和町286-2

電話 (0858) 23-6131

FAX (0858) 23-2454

□ **みなくる米子**

〒683-0067 米子市東町189-2

電話 (0859) 31-8785

FAX (0859) 21-0034

鳥取県中小企業労働相談所みなくるは、鳥取県委託事業として、鳥取県労働者福祉協議会が管理運営を行っております
一般財団法人 鳥取県労働者福祉協議会 電話 0857-27-4188

労働相談

Q & A

みなくる通信より

(H23.4～H26.8 掲載分)



一般財団法人 鳥取県労働者福祉協議会

目次

1 労働契約・就業規則

労働条件通知書	1
求人票の内容と労働条件の違い	2
試用期間	3
入社時の提出書類	4
自分の労働条件が分からない	5
高校生を雇用するときの注意点	6
休職制度	7
就業規則	8

2 賃金

賃金の支払い	9
休業手当の請求	10
ボーナス支給	11
労働時間と賃金計算	12
残業代の支払い	13
賃金が突然下げられた	14
給与明細書	15
時間単位有休を取った日の残業の取扱い	16

3 労働時間、休日・休暇

労働時間・休憩時間	17
全員参加の研修	18
有給休暇の請求と付与	19
休日	20
アルバイトの年次有給休暇	21
再雇用と有給休暇	22

4 解雇・退職

有期雇用期間中の解雇	23
派遣契約期間途中の解雇	24
辞めてくれないかと言われたとき ～「解雇」と「退職勧奨」～	25
職場を辞めたいが辞めさせてもらえない	26
退職届と退職理由	27
同業他社への転職	28

5 労働保険・社会保険

公共職業訓練期間中の雇用保険の基本手当	29
雇用保険の失業給付と退職理由	30
教育訓練給付金	32
病気退職後の失業給付と傷病手当金	33
退職日が月末かどうかで変わる社会保険料	34
育児休業給付金はどこが変わったのか	35

6 男女雇用機会均等

有期契約労働者の育児休業	36
妊娠と雇止め	37
介護のための休業	38
看護休暇とはどのような休暇ですか	39
セクハラ	40

7 その他

健康診断	41
パワハラを受けて困っています	42



労働条件通知書

【質問】

就職が決まり、働き始めています。面接時に社長から労働条件についておおまかな話でしたが、書面での提示は有りませんし、就業規則も見ただけのことありません。このような状況で、約束通りの条件で給料もいただけるものなのかな不安があります。労働条件は書面でもらえるのでしょうか？

【答え】

労働基準法では、使用者は労働条件を明示した書面（労働条件通知書）を労働者に必ず交付することを義務づけています（労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条）。

使用者に対して労働条件通知書の交付を申し出て下さい。

また、就業規則は働く上でのルールや労働条件を定めたものです。労働条件通知書の代わりになる場合もあるので、就業規則を見せてもらい確認しましょう。

労働基準法第15条

1. 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他労働条件を明示しなければなりません。

※ 明示しない場合には罰則規定があります（労働基準法第120条）。

2. 明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することが出来ます。

また、以下の事項については必ず書面で明示しなければならないと定めています。

- ①労働契約の期間
- ②有期労働契約を更新する場合の基準※ ※平成25年4月1日より義務付け
- ③就業の場所と業務内容
- ④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替勤務の就業時転換に関する事
- ⑤賃金の決定、計算及び支払い方法、賃金の締め切り及び支払い時期
- ⑥退職に関する事（解雇の事由を含む）
- ⑦賞与の有無、退職金の有無、昇給の有無（パートタイム労働者に対して）

労働者と使用者の間の労働契約は口頭による場合でも有効に成立しますが、契約内容を明確にするために書面での明示を求めています。

就業規則については、労働者および使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていたとき、原則としてその就業規則で定めた労働条件が労働契約の内容となります（労働契約法第7条）。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 労働条件通知書を交付してもらえない、あるいは就業規則を見せていただけない場合は労働基準監督署に相談するのも方法です。
- ❖ ハローワークの求人票や求人広告の内容が労働条件と必ずしも一致するとは限りません。入社の際には、再度、労働条件を書面で確認しましょう。

求人票の内容と労働条件の違い

【質問】

採用試験と面接を無事に終え、入社することが出来ました。ハローワークの求人票には賃金が1.8万円と記載してありましたが、入社時にもらった労働条件通知書には賃金が1.5万円となっていました。面接時には賃金を1.5万円にするような話は聞いていません。求人票の内容と労働条件通知書の内容に違いがあっても良いもののでしょうか？

【答え】

使用者には、労働者の募集に際し、求人票に労働条件の明示義務が課せられています（職業安定法第5条）。また、使用者には労働契約の締結に際し、賃金、労働時間その他労働条件を書面（労働条件通知書【p1 参照（平成23年5月号）】）などでの明示が課せられています（労働基準法第15条）。

求人票の内容は、使用者が「このような条件で雇いたい」と不特定多数の求職者に示す労働条件であって、個々の労働者に対応するものではありません。面接や採用試験の結果を考慮して、時には両方で話し合っただけで決めることもあります。このようなことから、求人票と労働条件通知書の労働条件が違う場合も考えられます。

判例では、次のような判断をしています。

「募集事項については、あくまで採用者側からの申込みの誘因に過ぎず、求人票に記載された事項がそのまま労働条件になることを保障したものではない。」

（S58.12.19 東京高裁、八州測量賃金請求事件）

一方で、

「真実性、重要性、公共性等からして、求職者は、当然、求人票記載事項が雇用契約の内容になると考えるし、求人票に記載した公共職業安定所の紹介により成立した労働条件の内容は求人票記載事項を明確に変更し、これと異なる合意をする等特段の事情が無い限り、求人票記載事項の通り、労働条件が定められたと解すべきである。」

（S58.10.19 大阪地裁、千代田工業事件）

としている判例もあります。

判例等から考えてみても、求人票が必ず実際の労働条件になるとは限りません。入社したら、使用者に必ず労働条件の確認をして下さい。求人票と異なった労働条件の場合は、使用者とよく話し合ってください。

【ワンポイントアドバイス】

入社に際して提示された労働条件通知書で疑問があれば、確認しましょう。

- ❖ 労働者として雇用されているか、確認しましょう。
- ❖ 日給制の場合、労働日数が決まっていますか。日雇労働者の可能性もあります。
- ❖ 労働時間が約束と違いませんか。
- ❖ 雇用保険や社会保険は加入になっていますか。試用期間中でも加入になっていますか（労働日数・労働時間が適用要件を満たせば、入社日から被保険者になります）。

試用期間

【質問】

希望する会社に正社員として就職することが決まりました。会社の就業規則によると入社6か月間は試用期間でその後本採用になります。試用期間中に適性がないとみられたら採用を取り消されるらしいと聞いて不安です。試用期間と解雇との関係について教えてください。

【答え】

試用期間とは、労働者の勤務態度、能力などを評価して正式に採用するかどうかを会社が判断するための期間です。

試用期間を設けている場合は、契約時に就業規則に明示しておく必要があります。期間の長さについては特に決まりはなく、1か月から6か月の期間を設けている会社が多いようです。使用者が雇用を継続することが適当でないと判断した場合に解雇または本採用を拒否する解約権が、使用者に留保されています（解約権留保付労働契約）。

試用期間中も労働契約は成立していますので、労働基準法などの労働関係法が適用されます。

試用期間中は通常の解雇よりやや広い範囲で解雇が認められています。採用時の面接や応募書類では分からなかった事実が試用期間中に分かった場合で、その事実によって本採用を拒否することが客観的にみて相当であることが必要です。

このため自由に解雇できるわけではありません。試用期間中の解雇と試用期間満了時の本採用拒否には通常の解雇と同じ理由と処置が必要となります。

本採用を拒否するための理由としては、労働者について「出勤状況が悪い」「勤務態度が悪い」「能力が不足している」「経歴詐称」などが考えられます。

試用期間中であっても14日を超えて雇用されている労働者を解雇する場合や試用期間満了時の本採用拒否の場合には解雇予告制度が適用されます。30日以上前に予告するか、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払いの対象になります（労働基準法第20条）。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 試用期間中も労働契約は成立しています。解雇は客観的に合理的な理由が必要です。「辞めてくれ」「本採用はしない」と言われた場合は解雇理由を確認しましょう。
- ❖ 試用期間中でも、14日を超えて雇用されている場合は、労働基準法に基づく解雇予告が必要です。

入社時の提出書類

【質問】

この度、ある会社から内定通知が届き就職が決まりました。入社にあたり、入社承諾書、誓約書、身元保証書が同封してあり提出するように書いてありました。それぞれ内容がよく分からないのですが、必ず提出しないといけないのですか。

【答え】

会社が内定者に、入社承諾書、誓約書、身元保証書の提出を求めることは一般的に行われています。これらは、法的に必ず必要な書類ではありませんので提出させるかどうかは会社の判断によります。また、会社の就業規則等に採用時の提出書類が定められ、その内容に違法性がなく合理的なものであれば、提出の義務があると考えられています。

- **入社承諾書**・・・所定の時期に間違いなく入社すること、場合によっては入社を取り消される可能性もあること（卒業出来なくなったとき、健康状態の悪化で就業困難となったとき、経歴詐称が発覚したとき、違法行為で逮捕・起訴されたとき等）を了解した上で、入社意思表示をするもの。
- **誓約書**・・・会社が社員に対して当然守ってもらわなければならない事項を示して守ることを約束させ、社員としての自覚を促すもの（会社の信用を損ねる行為をしないこと、機密事項等を外部にもらさないこと等）。
- **身元保証書**・・・社員が会社に損害をかけた場合に社員本人と連帯して責任を負うことを会社に約束するもの。身元保証法で身元保証契約の期間や賠償範囲が制限されています。身元保証契約の期間について定めが無ければ3年、定めがある場合の最長は5年。また、無制限に損害額全てを負担するものではありません。

入社時に必要な書類の提出をしないと採用取り消し等の不利益を受ける可能性があります。

会社が内定通知を出した時に労働契約は成立するので、これらの書類を提出しないことを理由に採用が取り消される場合は解雇と考えられ、解雇とするための合理的かつ社会通念上相当な理由であることが必要になります。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 身元保証人の責任範囲や期間には制限があるので十分確認した上で提出しましょう。
- ❖ 入社時の提出書類は会社の判断によるが未提出のため解雇となる可能性もあります。

自分の労働条件が分からない

【質問】

新聞折込みの求人チラシを見て応募した会社に採用が決まり、働き始めました。面接時に社長から労働条件についての大まかな話でしたが書面でまだもらえていません。勤務初日に「ここに署名と捺印をして。」と社長に言われ、内容をじっくり確認できないまま急かされるように署名捺印をしました。その書面は会社に提出し、自分の手元にはないので労働条件の詳細が分からず不安です。どういう内容が書かれているものなのですか。

【答え】

労働基準法では、使用者が労働者を採用するときは、労働条件を書面（労働条件通知書等）で明示し交付することを義務づけています。「労働条件通知書」は労働条件の内容が使用者が労働者に通知するもので署名捺印する必要はありません。書面で明示すべき内容は以下の9事項です。

①労働契約の期間 ②有期労働契約を更新する場合の基準 ③勤務場所 ④仕事の内容に関する事項 ⑤始業・終業時刻 ⑥所定労働時間を超える労働の有無 ⑦休憩時間、休日・休暇 ⑧賃金の決定・計算・支払方法等 ⑨退職に関する事項（解雇の事由を含む）

特に上記②について、有期労働契約を結んだ時には更新するかどうか（更新の有無）を明示し、「更新する場合がある」とした時はその判断基準も明示することが平成25年4月1日に義務付けられました。

【判断基準の明示例】

- 契約期間満了時の業務量により判断する
- 労働者の勤務成績、態度、能力により判断する
- 従事している業務の進捗状況により判断する
- 会社の経営状況により判断する など

ご質問では、署名捺印をしたとの事なので「雇用契約書」と上記の「労働条件通知書」を兼ねた書類だと思われます。「雇用契約書」は会社と労働者がお互いに「この内容で雇用の契約をしましょう」という約束を書面にしたもので2部作成する必要があります。どちらにしても、会社だけが保管しておくべきものではなく労働者にもきちんと交付し、内容をお互いに確認し納得した条件で働かなければいけません。早急に会社に対しまだもらってないことを伝え請求してみてください。また、会社に就業規則があれば労働条件通知書の代わりになる場合もあるので、併せて確認しましょう（就業規則：常時10人以上の労働者がいる職場には、作成・届け出・周知義務があります）。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 労働条件通知書の書面での明示、交付は法律で決められています。
- ❖ 会社に請求しても交付してもらえない場合や就業規則を見せてもらえない場合は労働基準監督署に相談するのも方法です。

高校生を雇用するときの注意点

【質問】

このたび、高校生をアルバイトとして雇うことになりました。初めて高校生を雇うのですが何か注意しなければならないことはありますか。

【答え】

労働基準法では、年齢区分によって働くときの様々な保護規定を設けています。年齢区分は満 15 歳に達した日以後最初の 3 月 31 日が終了するまでの者を**児童**（労働者として働かせることは原則として禁止されています）、満 18 歳未満を**年少者**、満 20 歳未満を**未成年者**としています。高校生は多くの場合年少者に該当します。**年少者であっても労働基準法をはじめとした労働関係の法律が適用されます。**従って高校生アルバイトであっても、雇入れた時は賃金、労働時間等の労働条件を必ず明示しなければなりません。

そして、今回のように 18 歳未満の年少者を雇うときは以下のことを十分注意し、守らなければなりません。（違反時は厳しい罰則があります。）

- **未成年者の労働契約**・・・労働契約は本人と結ばなければならない、親権者や後見人が代わって結ぶことはできません。また、労働契約が未成年者に不利であると認められる場合には、親権者や後見人又は労働基準監督署長は将来に向かってこれを解除することが出来ます。
- **未成年者の賃金**・・・賃金は親権者や後見人が代わって受け取ることはできません。
- **年齢証明書等の備付け**・・・年齢は事業主に確認義務があり、事業場に年少者の年齢を証明する戸籍証明書（住民票記載事項証明書でも可）を備え付けなければなりません。
- **労働時間・休日の制限**・・・原則として 1 週 40 時間、1 日 8 時間を超えて働くこと及び休日労働を行わせることはできません。
- **深夜業の制限**・・・原則として午後 10 時から翌日午前 5 時までの深夜時間帯に働かせることはできません。
- **危険有害業務の就業制限・坑内労働の禁止**・・・一定の危険・有害な業務に従事することが制限または禁止されています。

（例）重量物取り扱い、クレーンなどの取り扱い、有害物質の取り扱い、バーなどにおける客接待など。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 年少者や高校生のアルバイトにも労働基準法等の労働関係の法律が適用され違反時には事業主に厳しい罰則があります。
- ❖ 年少者や高校生のアルバイトにも労働条件の明示をする必要があります。
- ❖ 年少者や高校生のアルバイトを雇う時には会社の義務があり、また働き方に制限または禁止される業務があります。

休職制度

【質問】

最近、体調が悪くなって病院で診断してもらったところ「しばらく仕事を休んで治療した方が良い」と言われました。休んでいる間は有給休暇を使おうと思っています。有給休暇を使いきっても回復しないときは欠勤することになります。欠勤が長くなると会社を辞めさせられるのではないかと心配です。休職制度について教えてほしい。

【答え】

従業員が私傷病等により働けなくなった場合に、会社を辞めることなく雇用関係を維持したまま、一定期間休ませて働くことを免除することを「休職」といいます。

休職については、法律に定めがありませんので必ず設けなければならないものではありません。したがって会社ごとに制度の有無、内容は異なります。

会社に休職制度がある場合は就業規則に休職事由や休職期間、休職期間中の労働条件、休職期間満了後の取り扱いなどが定められています（就業規則の相対的記載事項）。

休職制度には休職事由によって「私傷病によるとき」「公職についた場合」「労働組合の専従に就いたとき」「他社へ出向している期間」などがあります。

相談者のように私傷病で相当期間において欠勤しなければならない場合、会社に休職制度があれば「私傷病による休職」が認められますのですぐに辞めさせられることはありません。

私傷病による休職は会社が従業員の復職が可能かどうかを見極めることを目的するもので解雇を猶予した制度です。したがって休職期間中に私傷病が回復すると復職できますが、休職期間が満了しても私傷病が回復しないときは解雇または退職になります。

もしも会社に休職制度が無い場合は、すぐに辞めるという結論を出すのではなく、傷病の程度や回復の見込み等の状況を伝え、今後の働き方について会社に相談してみましょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 休職制度の有無について会社に確認しましょう。
- ❖ 就業規則で休職事由、休職期間中の労働条件、期間満了後の取扱いなどについて確認しましょう。

就業規則

【質問】

この度、再就職が決まり会社から労働条件通知書をもらいました。勤務時間や賃金など事前に聞いていた内容でしたが、「詳細は、就業規則第〇条」「就業規則の定めるところによる」という記載があります。就業規則には、何が記載されているのですか。見せてもらうことができますか。

【答え】

就業規則は、労働条件（勤務時間、休日・休暇、賃金など）や労働者が職場で守るべき規律などを会社が具体的に定めたルールブックです。常時 10 人以上（パート・アルバイトも含む）の労働者がいる職場は就業規則を作成し、労働基準監督署へ届け出なければなりません。

就業規則には、必ず記載しなければならない事項があります。

- 1. 始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇に関する事項
- 2. 賃金の決定、計算・支払方法、賃金締切及び支払時期、昇給に関する事項
- 3. 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

この他、退職手当、賞与等に関する事項の定めがある場合には記載が必要です。

また、会社は就業規則を労働者に周知する義務があり、周知の方法は次のいずれかの方法によります。

- 労働者へ書面で交付
- 職場の見やすい場所への掲示、備付け
- パソコンにデータを入れておき、いつでも閲覧できるようにしておく

以上のように、労働者が就業規則を見たい時にはいつでも見るできるようになっています。

会社ごとに周知方法が違うので、自分の会社では就業規則をどういう方法で見ることができるのか確認してください。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 常時 10 人以上の労働者がいる職場では、就業規則の作成義務があります。
- ❖ 就業規則は、労働条件や職場で守るべき規律などを記載した会社のルールブック。
- ❖ 就業規則は、労働者がいつでも見るができるものです。

賃金の支払い

【質問】

会社の給料日は毎月 10 日です。最近 3 か月、給料日が過ぎても給料の支払いがありません。社長に聞くと経営が苦しくお金がないのもう少し待ってと言うばかりです。このまま給料が支払われないと生活に困ります。会社を退職しようかとも思っていますが、未払い賃金を支払ってもらうにはどうしたらよいでしょうか。

【答え】

労働基準法第 24 条では、使用者は労働者に労働の対価としての賃金を

- ①通貨で ②直接労働者に ③全額を
④毎月 1 回以上 ⑤一定期日に支払う ように義務付けています。

まずは、会社に支払い義務があることを伝えて、未払い賃金の支払いを求めてください。会社が支払いに応じてくれない場合には次の方法があります。

本人による請求と是正申告

■ 内容証明郵便による請求

未払い賃金額と支払期日などを書面に書いて、配達証明付き内容証明郵便で請求する。支払いがない場合に法的手段を取る意思があれば、その旨を記述しておく。

■ 労働基準監督署へ是正の申告

賃金未払いは、労働基準法第 24 条に違反するので労働基準監督署へ申告する（労働基準法第 104 条）。給与明細書や賃金額、支払い状況がわかる書類（給料が口座振り込みの場合は銀行の通帳など）を持参し相談する。

紛争調整機関の利用

- 斡旋^{あっせん}・・・当事者の間に公平・中立な第三者が入り、双方の主張の要点を確かめ、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、紛争の円満な解決を図る制度。
労働局（紛争調整委員会）、鳥取県労働委員会（個別労使紛争解決支援センター）

裁判所の利用

■ 労働審判

当事者と裁判官・労働審判員による話し合いを基調とし、3 回以内で解決を図る。

■ 支払督促

書類審査のみで支払督促する手続き。相手側の異議申し立てにより通常訴訟へ移行。

■ 少額訴訟

60 万円以下の金銭の支払いを求める訴えで、1 回の審理で解決を図る。

相手側の異議申し立てにより通常訴訟へ移行

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 賃金の請求権は 2 年間、退職金の請求権は 5 年間です。請求しないと時効によって請求権は消滅します（労働基準法第 115 条）。
- ❖ 賃金の支払い関係を明確にするため、労働条件通知書・就業規則・賃金規定・タイムカード・業務記録など請求の根拠となるものを入手しておきましょう。
- ❖ タイムカードが無い場合は時間や主な業務など勤務記録を自分で残しておきましょう。

掲載：平成 23 年 6 月

休業手当の請求

【質問】

工場に勤務していますが、親会社の業績不振で生産量が少なくなり、工場の生産調整の為に1か月休むように言われました。その間給料をもらえないものでしょうか。

【答え】

使用者の都合により労働者を休業させた場合には、休業させた所定労働日について、平均賃金の6割以上の手当（休業手当）を支払うことを使用者に義務づけています（労働基準法第26条）。

使用者の都合により労働者を休業させた場合とは、工場の焼失、機械の故障、原材料不足、資金難、生産過剰による操業短縮、監督官庁の勧告による操業停止、などが該当します。例えば親会社から資材の供給を受けて行っている下請工場が親会社の経営難によって資材や資金を調達できずに休業した場合であっても、使用者の都合により労働者を休業させた場合に該当するとされています。

しかし、地震や台風などの天災事変など不可抗力による休業の場合は使用者の責めにならないとされています。

なお休業手当は賃金と同じ扱いになりますので、決められた賃金支払日に支払いを受けることができます。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 会社都合による休業の場合は理由を確認し、休業手当の請求をしましょう。
- ❖ 休業手当は、休業期間について支払われますが、労働協約、就業規則、又は労働契約により休日と定められている日については使用者の支払い義務はありません。
- ❖ 派遣中の労働者の休業手当について、使用者の責めに帰すべき事由があるか否かの判断は、派遣元の使用者についてなされます。派遣先の事業場で派遣労働者を就業できない場合であっても、派遣元の使用者について別の事業場に派遣する可能性で判断されます。
- ❖ 平均賃金とはこれを算定すべき事由が発生した日以前3か月間に支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除した金額をいいます。

ボーナス支給

【質問】

事情があって会社を11月末で退職しようと思っています。わたしの会社は6月と12月にボーナスが支給されます。12月のボーナスの算定期間は6月から11月です。算定期間は在職しているのでボーナスをもらうことができると思うのですが、同僚は「ボーナス支給日前に退職するとボーナスはもらうことはできない」と言っています。

同僚の言うようにわたしはボーナスをもらうことはできないのでしょうか。

【答え】

賞与（ボーナス）は賃金のように、支給が義務付けられているわけではありません。支給する場合、賞与の支給日・支給対象者など、賞与をどのような条件で支払うかは会社が自由に決めることができます。

就業規則等に「賞与は支給日に在籍している者に対し支給する」の規定がある場合と従来からの「慣行がある」場合には、支給日に在籍してい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。

判例にも、支給日前に退職した労働者は賞与を請求する権利はないと判断したものがあります（京都新聞社事件 S60. 11. 28）。

しかし、支給日在籍が支払い条件という就業規則や慣行がないと認められる場合においては、算定期間内の在籍した期間に応じて支給を求めることができるとなっております。

まず、**会社の就業規則などについて支給日在籍要件があるかどうか確認**しましょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 整理解雇のように労働者に責任のない離職において、支給日在籍要件を根拠に賞与を支給しないというのは公序良俗に反し無効と判断されます。
一方、定年退職者に対する支給日在籍要件を有効とした判例もあります。
- ❖ 支給日在籍要件がある場合であって、支給日が遅くなり、本来の支給日に在籍していた従業員にボーナス受給権を認めた判例があります。
- ❖ ご質問ではまだ退職されていませので、退職日を賞与支給日以後に変更するという方法もあります。

労働時間と賃金計算

【質問】

勤務している会社では5分遅刻したら、その日は1時間分の賃金をカットされ、残業時間はその日に1時間以上残業しないと残業時間として認めてもらえません。これはおかしいと思いますが、法律ではどのようなになっていますか。

【答え】

労働基準法第11条では賃金の定義を次のように規定しております。

「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」

また民法第623条では雇用について次のように規定しております。

「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」

即ち、使用者は、労務提供に対して報酬（賃金）を支払う義務を負うことになりますが、労務提供がない時間については賃金の支払い義務はありません。

お尋ねの件では遅刻した5分に対して60分の賃金カットをしています。法律上では5分間の賃金カットであるべきです。労務提供の時間（55分）についても賃金カットしていますので、賃金の全額払いの原則（労基法第24条に違反）に抵触し、違法と判断されます。

使用者は遅刻の常習者に対し懲戒として賃金カットをすることも出来ますが、その場合は就業規則（従業員に周知）等に規定しておく必要があります。

また、超過勤務の時間数の取扱いについては通達が出ています。「1か月における時間外、休日、深夜の各労働について、各々の合計時間数に1時間未満の端数がある場合に30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げること。」（昭和63年に各都道府県労働局長宛の通達）

1か月単位での合計時間数について規定しているにも拘らず、1日単位での残業時間数の処置と解釈を間違えている企業が多くあります。

ご質問の場合、「1日において1時間を超えないと超過勤務として計算しない」と解釈できます。従って、通達を間違えて解釈していると判断できます。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ やむを得ない事由でたまたま遅刻・早退で働かなかった時間分以上の賃金カットは違反する処置であることを使用者に伝えましょう。
- ❖ 1日の超過勤務が1時間以上でないと計算しないような賃金計算方法は明らかに不当です。従業員と一緒に申し入れるか、労働基準監督署に相談しましょう。
- ❖ 減給の制裁については「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合には、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」と定められています（労働基準法第91条）。

残業代の支払い

【質問】

私の勤務先は1日30分以上の残業をしないと残業代が支払われません。友人の勤務先では30分未満の残業でも残業代は支払われています。残業時間の計算は、会社ごとに自由に取り決めができるのですか。教えてください。

【答え】

残業時間の割増賃金の支払いは法律で義務付けられています(労働基準法第37条)。

- 法定労働時間を超えた時間外労働は通常の賃金の25%以上
- 法定休日労働した場合は通常の賃金の35%以上
- 深夜(午後10時～午前5時)に働いた場合は通常の賃金の25%以上
- 時間外と深夜労働が重なった場合は通常の賃金の50%以上
- 休日労働と深夜労働が重なった場合は通常の賃金60%以上
- 月60時間を超える時間外労働は通常の賃金の50%以上※

(※平成22年4月1日より施行。中小事業主については当分の間適用が猶予)

尚、会社の所定労働時間を超えているが法定労働時間以内の残業時間に対しては割増しの義務はありません。所定の時間当たりの賃金となります。

超過勤務の時間数の取扱いについては通達が出ており、「1か月における時間外、休日、深夜の各労働について、各々の合計時間数に1時間未満の端数がある場合に30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げること。」となっております。

1日単位で集計し、その都度30分未満の時間外労働を切り捨てるような計算方法は認められていません。

使用者は個々の労働者の労働時間を正確に把握し、勤務実態にあった割増賃金を支払うようにしなければなりません。労働者が法定労働時間を超えて働いているのを知りながら割増賃金の支払いをしないのは「賃金の全額支払い」の違反となります。この場合、労働者は会社に割増賃金の支払いを求めることが出来ます。

従って、ご質問のような残業時間の計算方法は認められていません。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 割増賃金について、法律以上の取り決めをしている会社もあります。
(例) 法定内労働であっても所定労働時間を超えたら割増賃金を支払う。
所定休日労働であっても法定休日労働の割増賃金を支払う。
労働契約や就業規則にこのような規定がないか確認することも必要です。
- ❖ 割増賃金の不払いの請求には根拠となる時間外労働の記録(タイムカード、業務記録など)が必要です。請求する前に入手しておきましょう。

※に該当する中小事業主

資本金；小売業・サービス業：5000万円以下、卸売業：1億円以下、それ以外：3億円以下

労働者数；小売業：50人以下、サービス業・卸売業：100人以下、それ以外：300人以下

掲載：平成24年2月

賃金が突然下げられた

【質問】

賃金の支払日前日に、急に社長が「売上げが下がって会社も経営が出来ないので毎月5万円給料を下げる」といわれました。一方的な賃金の引き下げは困ると言いましたが、「会社がつぶれたら君たちも全員辞めないといけないからまだましではないか」と相手にしてもらえません。会社は一方的に従業員の賃金を下げることができるでしょうか。

【答え】

労働者と使用者の間で「働きます」「賃金を支払います」と合意することで労働契約が成立します。契約内容である労働条件を変更するには、

- ①使用者と労働者の合意によることが原則（労働契約法第8条）。
- ②就業規則の変更によって労働条件を変更できるのは
 - ・変更後の就業規則を労働者に周知させ
 - ・就業規則の変更が合理的な場合
 でなければなりません（労働契約法第10条）。

従って、社長から一方的に賃金を減額することは出来ません。

ご質問のように、1か月やそこの短期間に赤字になったことを理由として、労働者の同意がないまま賃金を一方的に下げる行為は無効になると考えられます。改めて、一方的な賃金引き下げについては応じられないことを社長に言いましょう。

賃金引き下げに応じる場合は「いつまでの賃下げなのか」「どのようになったら元の賃金に戻してもらえるのか」等の条件提示を会社に求めましょう。

この他に、下記のような特別の事情がある場合には、使用者は賃金を減額することが出来ます。

- 労働者に責めのある不祥事等があり「懲戒処分」による減給
- 職位や資格等の引き下げによる賃金の減少
- 担当する仕事の内容が変わった(配転)ことによる賃金減少

この場合であっても賃金引き下げの理由が就業規則に明記されており、労働者に就業規則を周知させている場合でないと減額することは出来ません。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 使用者は労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働条件を変更することは出来ません（労働契約法第9条）。但し、次条の場合を除く。
- ❖ 使用者が就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次の要件を満たす必要があります（労働契約法第10条）。
 - ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・労働者の受ける不利益の程度
 - ・労働条件の変更の必要性
 - ・変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・労働組合等との交渉の状況
 - ② 労働者に変更後の就業規則を周知させていること。

給与明細書

【質問】

今年4月に入社しました。会社の給与支払いは毎月25日です。実は給与支払日に給与明細書を発行してくれないので、給与から何が引かれているのか、また、どんな手当があるのかがわからないので困っています。先輩社員も私と同様に給与明細書をもらっていないと言っています。会社は社員に給与明細書を渡さなくてもよいのでしょうか。

【答え】

労働基準法では働くことによって得る報酬のことを賃金と言います。賃金は給与、ボーナスなど呼び方を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものを言います。

賃金は現金で、全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて労働者に直接支払わなければなりません。ただし、全額払いの例外として①法律で決まっている税金や社会保険料、②労使協定をしている場合の社宅費などは給与から引いてもよいことになっています。

給与明細書がないと給与の全額が支払われているのか、何が引かれているのかが労働者にはわかりません。

労働基準法では給与明細書の交付を使用者に義務付けていませんが、**所得税法に給与を支払う者は給与の支払いを受ける者に支払明細書を交付しなくてはならないことが定められています（所得税法第231条）。**

したがって会社は労働者に給与明細書を交付する義務があります。このことを根拠にして会社に給与明細書を交付してくれるように請求してください。

また、一人で請求するより先輩社員と一緒に請求されたほうがよいでしょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 会社は労働者に給与明細書を交付する義務があります。
- ❖ 給与明細書は給与支払額、税金、社会保険料の控除額など重要な証拠となるので、万一のトラブルに備えて保管しておくことが大事です。

時間単位有給休暇を取った日の残業の取扱い

【質問】

私の会社では時間単位で有給休暇の取得が認められています。

先日、午前8時から12時まで4時間の有給休暇を取得した社員が、午後1時から終業時間の午後5時まで仕事をした後に午後8時まで3時間残業しました。この3時間について残業代を支払わなければならないのでしょうか。

【答え】

有給休暇は労働者が仕事から解放されて心身のリフレッシュを目的とした休暇のことです。1日単位でとることが原則ですが、会社によって半日単位、時間単位でとることが認められています。有給休暇は出勤しているとみなされ、給料は支払われますが、実際に仕事をしていないので労働時間ではありません。

労働基準法上の労働時間は実際に使用者の指揮命令を受けて働いている時間のことを言います。法律で決まっている1日の労働時間（8時間）を超えて働いた場合は超えた時間に対して割増手当を支払わなければなりません。

ご質問の場合、(4時間)の有給休暇を取ったあと出社して終業時間の午後5時まで4時間勤務し、さらに(3時間)残業ということですから、実際に働いた時間は午後1時から午後5時まで(4時間)と午後5時から午後8時まで(3時間)の(合計7時間)です。したがって、1日の労働時間が8時間を超えていませんので、この3時間については割増手当を支払う必要はなく、通常の賃金の3時間分を支払うことになります。(ちなみに労働時間が6時間を超えているので45分以上の休憩時間が必要です。この時間についての支払いが必要ありません。)

ただし、会社によっては就業規則で「会社の終業時間を超えて働いたときは割増手当を支払う」と決まっている場合があります。その場合は1日の労働時間が8時間を超えていなくても割増手当を支払う必要がありますので、まずは就業規則の確認をしてみてください。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 時間単位、半日単位の有給休暇は出勤扱いになりますが、その日の労働時間には加えません。
- ❖ 会社の就業規則の割増手当規定を確認しましょう。

掲載:平成25年10月

労働時間・休憩時間

【質問】

労働基準法では労働時間は休憩時間を除いて1日8時間、1週間に40時間と決められていると聞いています。この場合の1日とか1週とはいつからいつまでのことですか？

また、今の会社では毎週月曜日の始業時間前に15分の朝礼があり、出るように言われていますが、これは労働時間ではないのでしょうか？

【答え】

1日とは原則として午前0時から午後12時までをいいます。

深夜労働のように、2日にわたって勤務が継続している場合であっても、勤務の全体が1勤務として始業時刻の所属する日の労働として扱われます。

1週とはその会社の就業規則等で定めた1週間です。

例えば、1週間を月曜日から日曜日までと定めると、それがその会社における1週間となります。特に定めていない場合は日曜日から土曜日までが1週間になります。

労働時間とは労働者が使用者の指揮監督下にある時間を言います。

実労働時間（休憩時間を除いたもの）に、作業の準備や後片づけの時間、手待ち時間（いつでも労働に移れるように待機している時間）を加えた時間のことです。

労働時間には下記事例も該当します。

- 「労働安全衛生法」に基づく安全衛生委員会の開催時間、安全衛生教育の時間
- 特殊健康診断の受診時間
- 昼食休憩時間内に来客の応対や電話当番を命じられて待機していた時間
- 超過勤務の黙示の指示によって法定労働時間を超えて労働した時間
- 就業時間外の教育訓練などで、不参加には不利益な取り扱いをする等の出席が強制されている場合の時間

ご質問の場合、朝礼時間は出席が強制されているようなので労働時間に該当します。出席が強制でなくても、欠席理由を言わなくてはならない場合は、結果的に欠席が不利益につながると考えられるので労働時間に該当します。

朝礼への出席が強制ではなく（出欠は自由）、不参加による不利益な取り扱いがない場合には労働時間に該当しません。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 労働時間や休憩時間は就業規則で確認しましょう。
- ❖ 一人勤務等で労働時間や、休憩時間が不明な場合は確認しましょう。
- ❖ 使用者は労使協定（36協定）を結ばないと時間外労働をさせることが出来ません。労使協定を結び、労働基準監督署に届け出る必要があります。

全員参加の研修

【質問】

私の会社は、月に1回仕事が終わってから研修があります。強制参加とは言われていませんが、業務についての研修なので誰も欠席せずに全員参加しており半強制的な感じです。この時間についての給料はありません。研修なので仕方がないのでしょうか。

【答え】

労働時間とは、労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間のことをいいます。労働時間には実際に働く時間のほか手待ち時間や作業準備や片付けの時間も含まれます。労働時間は原則として1日8時間、1週間40時間または44時間を超えてはいけないと法律で定められています。それを超えて働かせた場合は、2割5分以上の割増賃金の支払いが必要です。

研修時間についての給料の有無は、「労働時間にあたるかどうか」で決まってきます。強制参加の研修であれば、使用者の指揮監督のもとにある労働時間であり、当然給料の支払いが必要になります。また、強制参加とは言われていなくても研修を欠席することで不利益な扱いをされたり、業務に支障をきたすのであれば実質的に強制参加と言え労働時間に当たると考えられます。一度、毎月の研修を欠席するとどうなるのかを会社に確認してみてください。そのうえで研修時間が労働時間であると確認できれば、給料支払いについて職場内で話し合いをし、会社へ請求されてはどうでしょう。その場合、研修が業務終了後（労働時間8時間）に行われるのであれば時間外労働となり、割増賃金の支払いが必要です。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 実際に働く時間以外にも、使用者の指揮命令下にあるものについては労働時間と考えられます。
- ❖ 労働時間は当然、給料の支払いが必要です。

有給休暇の請求と付与

【質問】

先日、労働者から「1か月後に退職したい」と申出があり、退職届を受理しました。退職日の当日、その労働者から「10日残っている有給休暇を使いたいのですが・・・」と言われました。退職届を提出された時に有給休暇の請求があれば使用させるのですが、退職日当日に言われた場合、使用者としてどう対応したらいいのでしょうか？

【答え】

有給休暇とは、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持・培養を図ることを目的として、休日以外に賃金をもらいながら自分の希望する日に休みをとることのできる制度です。法律では「使用者は、有給休暇を労働者が請求する時季に与えなければならない」としております。つまり、有給休暇の取得ができる労働者から有給休暇の請求があれば、原則応じなければならないということです。

また、有給休暇は労働義務のある日に請求でき、公休日や産前産後休暇、休職期間中、退職日以降など労働義務のない日（免除された日）には使用することができません。今回の場合、退職日当日に有給休暇を請求されていますが、退職日以降は労働契約が終了し労働義務がなくなるので、有給休暇を取得することはできません。労働者に有給休暇の趣旨と請求方法を説明され、十分理解いただくよう努めてください。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 有給休暇の請求は、労働者が事前に時季を指定して行いましょう。
- ❖ 有給休暇は、労働義務のない退職日以降には使用できません。

掲載：平成 23 年 4 月

休 日

【質問】

勤務先の会社は仕事の関係で休日も出勤になることが多いです。後で休日を取るように言われますが、仕事が忙しくてなかなか休むことができません。休日出勤が多いと疲れます。休日をきちんと取りたいのですがどうしたらよいのでしょうか？

【答え】

休日とは労働義務のない日のことです。

「毎週少なくとも 1 日の休日か、4 週間を通じて 4 日以上の日を与えなければならない」となっております（労働基準法第 35 条）。この休日を**法定休日**と言います。

この他に、就業規則などによって定められている休日を**法定外休日**と言います。

週休 2 日制を採用している事業所では、どちらかの曜日の休日が法定休日であり、残りの曜日の休日が法定外休日となります。

仕事の都合などで、休日に勤務した場合に、代わりとなる休日の与え方として「振替休日」と「代休」の方法があります。

振替休日：事前に所定休日を移動させること

実施するには、就業規則等に休日の振り替えを行うことがある旨とその手続きを規定する必要があります。「時間外・休日労働に関する協定（36 協定）」が締結になっていない場合でも休日勤務が可能になります。単なる休日の移動ですから、法定休日労働に対する割増賃金の発生はありません。また、休日出勤日と振替休日を同一週にすることで、週の法定労働時間（40 時間）を超える恐れもありません。

代 休：休日に労働した日以降に労働日を休日として与えること

行うには 36 協定の締結が必要となります。代休を与えても本来の休日に労働したことは無くなりません。従って、法定休日に労働させた場合は 3 割 5 分以上の割増賃金の支払いが必要です。

いずれかの方法で休日を取ることが疲労を溜めないこととなります。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 休日労働を命じられても、就業規則等に休日労働を命じることのできる根拠規定が定められていない場合、及び 36 協定が締結されていない場合は拒否することができます。
- ❖ 休日出勤が多くて、休日が取れない場合は 36 協定で休日出勤の限度日数を定めましょう。
- ❖ 「代休」の場合、割増賃金がきちんと支払われているか確認しましょう。
- ❖ 「振替休日」の場合、同一週の振り替えであるか確認しましょう。
- ❖ 国民の祝日と休日との関係について、通達によると「国民の祝日に関する法律」は国民の祝日に休ませることを強制的に義務付けするのではなく、労基法上の休日を与えられている限り、国民の祝日に休ませなくても、法律違反にならない。しかし、国民の祝日の趣旨及び労働時間の短縮の見地から、国民の祝日に労働者を休ませ、その場合に賃金の減収を生じないようにすることが望ましいとしています。

アルバイトの年次有給休暇

【質問】

今年の4月から、6か月契約で週3日勤務のアルバイトを始めました。10月から契約更新となり勤務日数も週4日になる予定です。しかし10月からの新しい契約書を見ると、年次有給休暇が無しになっています。私の年次有給休暇はどうなるのでしょうか。

【答え】

年次有給休暇は、**採用後6か月以上継続勤務**し、全労働日の**8割以上出勤**している労働者に与えられる、法律で定められた休暇です（労働基準法第39条）。

アルバイトなど有期契約の労働者についても上記の要件を満たしていると年次有給休暇が付与されます。4月から9月までの6か月で契約が終了する場合、年次有給休暇は付与されませんが、今回のように契約が更新されて勤務する場合には実態として雇用が継続していると見なされます。したがって全労働日の8割以上出勤している要件を満たした場合には、10月に年次有給休暇が付与されることになりますので、契約書にサインをする前に会社に確認してみましょう。

また年次有給休暇の付与日数は、付与日現在の労働契約に基づいて判断します。付与日が新しい契約と同じ10月1日であれば、新しい契約（週4日勤務）に対する年次有給休暇7日が付与されます。仮に、労働条件が変わらず週3日勤務で新しい契約を結んだ場合の年次有給休暇は5日になります。

＜週所定労働日数が4日以下（または年間216日以下）かつ 週所定労働時間が30時間未満の労働者＞

労働日数 週所定	1年間の所定 労働日数	継続勤務年数						
		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	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

ちなみに、付与後に勤務日数の変更等があったとしても、年次有給休暇の付与日数が増減することはありません。次の付与日までは、現在の日数です。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ アルバイトなどで働く労働者も契約更新等を繰り返していくと、勤務年数が通算されていきます。
- ❖ 契約更新して労働日数などが変更されても、年次有給休暇の付与日数は付与日現在の労働日数を基準として判断します。

再雇用と有給休暇

【質問】

私は今年 60 歳になります。30 年間勤務した会社を来年 3 月で定年退職しますが、同じ会社に再雇用されて 4 月からも働く予定です。
今、残っている有給休暇は来年 3 月までに使わないといけないのでしょうか。また、来年 4 月からの有給休暇の日数は何日もらえるのでしょうか。

【答え】

有給休暇は所定労働日に賃金をもらいながら自分の希望する日に休みを取ることできる制度であり、退職後に有給休暇を請求することはできません。

また、有給休暇の請求要件である継続勤務について雇用関係が継続していれば勤続年数に通算されます。継続勤務か否かについては勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであり、定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再雇用している場合（退職金規定に基づき、所定の退職手当を支給した場合を含む）も継続勤務として勤務年数は通算されます。

引き続き再雇用される場合は継続勤務の要件を満たしていますので、定年前の 1 年間に 8 割以上出勤していれば再雇用後にも有給休暇を請求する権利があります。また、新たな有給休暇の付与日数は基準日（付与日）における労働契約により異なります。

ご質問のように、勤続 30 年の社員が再雇用され有給休暇の残日数が 10 日あるときに有給休暇の基準日に残日数 10 日、今年度付与日数 20 日を加えた 30 日が付与されます（基準日に週の所定労働日数 5 日以上、または週の所定労働時間 30 時間以上の場合）。

仮に再雇用時の条件が以前と異なる場合は、今年度付与日数は基準日の週労働日数により、15 日（週 4 日勤務）、11 日（週 3 日勤務）、7 日（週 2 日勤務）、3 日（週 1 日勤務）となります。

ただし、退職と再雇用との間に相当の期間があり、客観的に雇用関係が継続していないと認められる場合には勤続年数は通算されません。

定年退職と同時に雇用関係がなくなり、その後、たとえば半年後とか 1 年後に再雇用されたような場合には、再雇用された時から 6 か月経過後に週の所定労働日数等に応じた有給休暇の日数が付与されます。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 定年退職後、引き続き再雇用される場合には勤続年数は通算され、退職時に残っている有給休暇を取得する権利はなくなりません。
- ❖ 再雇用後の有給休暇の付与日数は契約内容により異なる場合があります。
- ❖ 再雇用時に労働条件通知書で有給休暇の日数を確認しましょう。

有期雇用期間中の解雇

【質問】

6 か月契約のパートタイマーとして働いています。契約期間途中なのに売上が減少し、経営が苦しくなったことを理由にいきなり解雇されました。契約どおりの雇用期間、働けると思っていたのに仕方がないのでしょうか。

【答え】

期間が決まっている労働契約(有期雇用契約)の場合、その期間途中の契約解除は原則としてできません。

労働契約法では使用者からの期間途中の解約の申し入れについて、「使用者は期間の定めのある労働契約(有期雇用契約)について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」と明記してあります(労働契約法第 17 条)。

この場合の「やむを得ない事由」とは、「客観的に合理的で社会通念上相当と認められる事由」(労働契約法第 16 条)よりも狭いと解され、例えば、会社が倒産・天災事変などで事業の継続が困難になった場合や当事者の懲戒解雇等の事由に限定されます。

一方、民法第 628 条では「やむを得ない事由」がある時は、各当事者は直ちに契約を解除することが出来る。この場合、当事者は相手方に対し「損害賠償の責任を負う」となっています。

ご質問のように、使用者の都合で一方的に解雇された場合において、労働者は契約期間途中で働けなくなったことに対する損害賠償を請求することが出来ますが、まずは使用者に経営が苦しいだけでは「やむを得ない事由」に相当しないことを伝え、当初の契約通りに期間満了まで勤務出来るように申し出て下さい。

また、雇用期間の定めが有る無しにかかわらず、労働者を解雇する時は、使用者は労働者に 30 日以上前の解雇の予告か、解雇予告手当の支払いをしなければなりません(労働基準法第 20 条)。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 契約期間が決まっている場合は、労働者もその期間は働き続けるのが原則です。病気で働けない、家族の介護をしなければならない等の「やむを得ない事由」で退職したい場合は使用者に相談し、理解を得て退職するようにしましょう。
- ❖ 仕事がきついとか、自分に向いていないとか、他に就職先が見つかった等の理由での退職は認められません。使用者の了解を得ないで、一方的に退職するとトラブルになる可能性があり、使用者から損害賠償を請求されることもあります。

派遣契約期間途中の解雇

【質問】

今年の4月から来年の3月までの契約で派遣社員として働いています。
「派遣先から経営が苦しくなったので派遣契約を解除したいと言われたので12月いっぱい解雇する」と派遣元から言われました。
3月まで契約期間は残っているのに突然、解雇と言われても納得できません。私はこのまま辞めなければならないのでしょうか。

【答え】

派遣社員は派遣元と「労働契約」を結び、派遣先で仕事をします。一方、派遣元と派遣先は「労働者派遣契約」を結んでいます。この「労働者派遣契約」と「労働契約」は別のものです。派遣先から契約解除されても派遣元との労働契約は継続していますので、そのことを理由にすぐに解雇ということにはなりません。

派遣労働者に責任のない理由で契約期間途中に派遣契約を解除する場合、「労働者派遣契約の解除にあ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」（指針）では「派遣元は派遣先と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんを受けること、派遣元においてほか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」が定められています。また、派遣元がほかの派遣先を確保することができずに派遣労働者を休業させる場合は労働基準法に基づいた休業手当を支払われなければなりません。

ご質問のように契約期間が決まっている労働契約の場合、その期間途中の契約解除はやむを得ない事由がある場合でなければ原則としてできません。やむを得ない理由で派遣労働者を解雇する場合は労働基準法に基づいた30日前の解雇の予告を行うか30日分以上の解雇予告手当を支払われなければなりません。

派遣元は派遣労働者と契約を結ぶときは仕事の内容や労働条件を記載した就業条件明示書を交付しなければなりません。この書面に「派遣契約解除の場合の措置」の欄があり、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を具体的に記載するようになっています。派遣契約を途中解除すると言われたときは就業条件明示書の内容を確認し、契約どおりの雇用の継続を求めましょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されてもすぐに解雇されるものではありません。
- ❖ 就業条件明示書の内容を確認しましょう。

辞めてくれないかと言われたとき ～「解雇」と「退職勧奨」～

【質問】

先日、会社から「来月いっぱい辞めてくれないか」と言われました。辞めたくないのですが、どうしたらよいのでしょうか。

【答え】

会社から「辞めてくれないか」と言われたときは、労働者は解雇だと思ってしまいがちですが、まず会社に「解雇」なのか「退職勧奨」なのかを確認する必要があります。確認しないままに、「考えさせてほしい」などの曖昧な対応や、深く考えずに「わかりました」などと返答すると、事実上「了解した」と受け止められてしまうため注意してください。

「解雇」とは使用者の意思で労働契約を一方的に終了させて、労働者を辞めさせることを言います。

解雇するには労働者の無断欠勤や遅刻が著しいなどの合理的な理由が必要であり、その理由が社会通念上解雇に値するほどの著しいものと認められなければ無効となりますし、解雇の手続きとして使用者は30日以上前に労働者に解雇予告をするか、予告を行わない場合は平均賃金の30日以上解雇予告手当を支払うことが法律で決まっています。また労働者は解雇が予告された日から退職の日までに辞めさせられる理由について使用者に解雇理由証明書を請求することができます。

一方、使用者が労働者に対して退職を勧めることを「退職勧奨」と言います。退職勧奨に応じると退職となり、解雇のような合理的な理由や解雇予告の手続きは必要ありませんので、使用者が労働者に辞めてほしいときに退職勧奨をすることが多く行われています。退職勧奨であれば使用者からの申し出に対して「辞める」、「辞めない」は労働者の自由な意思で決めることができますので、使用者から「辞めてほしい」と言われたとしても労働者側に退職する意思がなければ応じる必要はありません。もしも退職勧奨に応じる場合は退職金などの支給条件はどうなるのか、離職票の離職理由が「退職勧奨による退職」※となるかを納得のいくまで確認しましょう。納得できないときは安易に退職届を提出しないことです。辞める気持ちがないのであれば使用者に「辞めるつもりはありません」と明確に伝えることが大切です。

※退職理由により失業給付の受給日数が大きく変わるため、特に注意が必要です。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 「解雇」なのか「退職勧奨」なのか会社に確認しましょう。
- ❖ 「退職勧奨」に応じるかどうかは労働者の自由な意思で決める事ができます。

職場を辞めたいが辞めさせてもらえない

【質問】

仕事の内容や職場の人間関係などでいろいろあって会社を辞めようと思っています。先日「辞めたい」と言ったら「仕事が忙しいので次の人が決まるまで辞めてもらっては困る」と言われました。

次の人が決まるまで辞めることはできないのでしょうか。

【答え】

期間の定めのない労働契約の場合、退職届を提出して2週間を経過すると退職理由を要せず退職は成立します（民法第627条）。

その際、使用者の承諾は必要ありません。従って、使用者から辞めてもらっては困ると言われても、労働者は退職の意思表示をしてから2週間後には辞めることができます。

但し、入社時に退職に関する説明を受け、承諾している場合や就業規則・労働条件通知書等に記述してある場合、その定められたルールで申し出ることが大切です。

退職時には退職の手続きや賃金の支払い等のこともありますから、これらについて就業規則の内容を確認し、会社とよく話し合ってから退職の申し出をして下さい。退職の申し出は口頭でも成立しますが、退職の意思表示を明確にするために退職日を明記した書面（退職届等）を提出しましょう。

期間の定めのある労働契約の場合は、期間途中での契約解除は使用者・労働者双方共に原則としてできません。但し、やむを得ない事由があるときは契約の解除をすることができます（民法第628条）。

労働者がやむを得ない事由もなく一方的に退職した場合には、使用者から損害賠償を請求されることもありますから気をつけましょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 退職の手続きについて就業規則を確認しましょう。
- ❖ 有期雇用契約か期間の定めのない雇用契約かどうかによって退職の申し出の時期は異なります。
- ❖ どうしても退職届を受け取ってもらえない場合は内容証明郵便にして退職届を郵送する方法もあります。この方法は使用者と対立関係になりがちになりますから、慎重にする必要があります。

退職届と退職理由

【質問】

先日、会社から退職勧奨を受け退職することにしました。そして「一身上の都合による退職」という内容の退職届を提出するように言われました。自分の都合で退職する訳ではないのに何だか腑に落ちません。どのように書くべきでしょうか？

【答え】

退職届の退職理由は一般的には「一身上の都合により」と書きますが、会社から退職勧奨を受けたなどの場合には注意が必要です。安易に「一身上の都合」と書いてしまうとハローワークで失業給付申請をした時に、自己都合退職として判断される可能性があり雇用保険の失業給付日数や受給時期に影響がある場合もあります。【p29 参照(平成 24 年 6 月号)】

「一身上の都合」と書いて提出しても「実際は退職勧奨による退職」だと判断できる材料が他に有れば良いですが、無ければ労働者が提出した退職届が判断材料の一つになるので、安易に「一身上の都合」と書くのではなく実際の理由を書いて提出して下さい。

また、退職願（ねがい）と退職届（とどけ）は似ていますが大きく違います。

■ 退職願（ねがい）

労働契約の解約を合意してもらうための申し出。会社に判断を仰ぎ、承諾されると退職となる（合意退職）。承諾前であれば撤回も可能。

■ 退職届（とどけ）

最終的な意思表示を会社へするもので、承諾の有無にかかわらず届が受理されると退職となる。

一般的に多く使われているのは、「退職願」ですが、なかなか辞めさせてもらえない場合等に自分の意思を伝える時は「退職届」を使います。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 退職理由は失業給付に影響するので、自己都合退職でない場合は、安易に「一身上の都合による退職」と書くのではなく実際の理由を書いて提出しましょう。
- ❖ 会社の承諾で合意退職をする場合が退職願。会社への最終的な意思表示をする場合が退職届。

同業他社への転職

【質問】

今の会社で働き始めて5年になりますが、同じような業種の会社へ転職を考えています。しかし会社の規定で「退職後に同業他社に転職することは出来ない」との定めがあり、退職時に誓約書も提出しないとイケないようです。もしも同業他社へ転職することになったら、会社から損害賠償を請求されることはあるのでしょうか。

【答え】

退職後の労働者には日本国憲法で「職業選択の自由」が保障されています。しかし、会社によっては機密情報やノウハウなど社内の貴重な情報が退職した社員によってライバル会社に流れてしまうことを懸念し、同業他社への転職を制限していることがあります。その場合には、**就業規則上の明確な根拠が必要となります（競合避止規定）**。またその内容が合理的で労働者に不当な不利益を与えるものでないことが必要になります。就業規則に同業他社に就職することを禁止する規定（競合避止規定）があったとしても、以下の条件が必要となります。

■ 転職禁止対象が限定的

会社の貴重な情報を扱う労働者など、合理的な範囲に限定されていること。

■ 転職禁止期間が限定的

判例によると2年程度が妥当。

■ 転職禁止地域が限定的

担当地域のみに限定するなど。

■ 相応の代償

機密保持が必要な部署に対しての手当支給など、労働者の自由が制限されることに相応の代償があること。

これらを総合的に考慮して**内容に合理性がない場合、競業避止規定は無効**となります。合理的な内容の規定があり、会社に重大な損害を与えて退職した場合（部下を引き抜いて退職した、在職時に得た名簿を持ち出し転職先で使用している等）には損害賠償を請求される可能性もありますので注意しましょう。

【ワンポイントアドバイス】

❖ 競合避止規定がある会社は、合理的な内容かどうかをよく確認しておきましょう。

公共職業訓練期間中の雇用保険の基本手当

【質問】

現在、雇用保険の基本手当（いわゆる失業給付）を受給しながら再就職活動をしています。給付日数は90日のうち残日数30日となりました。再就職にあたって今までしていた会計について詳しく勉強したいと思い、公共職業訓練の3か月コースに応募してみようと思っています。ただ訓練期間中に基本手当が終了した後は無収入になるため不安もあります。

【答え】

公共職業訓練とは、求職者が早く就職できるよう就職に必要な知識や技能、技術を身につけるために国と県が行っている職業訓練です。受講料は無料ですが、教材費等は実費負担です。職業訓練を受けるためにはハローワークでの受講指示または受講推薦を受けることが必要です。そして職業訓練施設での選考（面接、職業適性検査等）に合格した方が訓練を受講できます。

雇用保険の基本手当（失業給付）を受給中の方が公共職業訓練を受講した場合、たとえ受講途中で所定給付日数が終了したとしても、基本手当の支給は訓練終了まで（最長2年）延長されます（訓練延長給付）。ただし、訓練開始日に所定給付日数を一定以上残した状態でないと訓練延長給付は支給されません。

所定 給付日数	訓練開始日の支給残日数	所定 給付日数	訓練開始日の 支給残日数
90日	1日以上	240日	81日以上
120日	1日以上	270日	91日以上
150日	31日以上	300日	101日以上
180日	61日以上	330日	111日以上
210日	71日以上		

今回の場合、所定給付日数が90日ですから訓練開始日に1日以上残日数であれば訓練期間中は支給延長されます。

また、公共職業訓練に通っている期間中は基本手当に加えて受講手当、通所手当、寄宿手当が支給されます。

- 受講手当・・・訓練を受けた日につき支給
- 通所手当・・・訓練施設への通所のための交通費
- 寄宿手当・・・扶養同居親族と別居して寄宿する場合に支給

訓練コースごとに募集期間、訓練期間がありますので事前に延長の対象となるかご確認ください。また、基本手当の受給資格のない人でも、ハローワークの受講推薦が受けられる場合がありますので、詳しくは最寄のハローワークにご相談下さい。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 失業給付（基本手当）の支給延長は、訓練開始日の支給残日数がPOINT！

掲載：平成24年7月

雇用保険の失業給付と退職理由

【質問】

会社から退職勧奨を受けて退職しました。雇用保険の失業給付を受けようと思っています。失業給付の基本手当の給付日数は退職理由で違ってくると思います。退職理由と基本手当の給付日数の違いについて教えてください。

【答え】

会社を退職すると収入がなくなりますから、失業中の生活が心配になります。そこで雇用保険の被保険者が会社を辞めた時に新しい仕事を探し一日でも早く再就職できるよう、失業中の生活を支えるために失業給付が支給されます。

失業給付を受けるためには次の受給要件を満たす必要があります。

- 離職した日以前の2年間に、雇用保険の被保険者期間が通算して12か月以上あること
(ただし、倒産・解雇等によって突然離職を余儀なくされた場合は、離職した日以前の1年間に通算して6か月以上被保険者期間があればよいです。)
- 再就職の意思と能力があり、ハローワークで求職の申し込みをしていること

失業給付日数は離職の理由、離職の日の年齢、および雇用された期間等により決まります。倒産、解雇等による離職者(特定受給資格者)は次の就職先を見つける時間的な余裕のない状況で離職した方なので年齢や雇用保険に加入していた年数によって支給日数が優遇される場合があります。右表の離職理由と失業給付日数を参考にしてください。また、自己都合退職は失業給付の支給開始が、求職申込日から1週間(待期)プラス3か月後となります。

たとえば、32歳で6年間勤めた会社を退職した場合、自己都合退職では90日(支給開始3か月後)、会社都合退職だと180日(支給開始1週間後)というように、失業給付の支給日数と支給開始時期に大きな差があります。

ではどんな場合が特定受給資格者に該当するかといいますと、倒産や事業所の廃止、事業所の移転により通勤が困難になったことによる離職や解雇(懲戒解雇を除く)、労働条件が著しく事実と違っていたことによる離職、会社からの退職勧奨に応じた場合、賃金が支払われなかったり、引き下げられたことによる離職(85%未満に低下)そのほかにも該当する場合があります。特定受給資格者に該当するかはハローワークで判断します。また、退職理由を証明する資料が必要な場合がありますので詳しいことはハローワークへ確認してみてください。

ご質問のように、退職勧奨で退職した場合は会社から受け取る離職票の離職理由が会社都合退職扱いとなっているか確認することが大切です。

離職理由と失業給付日数

1. 一般の離職者（定年退職、自己都合退職等）

被保険者であった期間	10 年未満	10 年以上	20 年以上
失業給付日数	90 日	120 日	150 日

2. 倒産、解雇等による離職者（特定受給資格者）

被保険者で あった期間 離職時の年齢	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以 上
30 歳未満	90 日	90 日	120 日	180 日	—
30 歳以上 35 歳未満	90 日	90 日	180 日	210 日	240 日
35 歳以上 45 歳未満	90 日	90 日	180 日	240 日	270 日
45 歳以上 60 歳未満	90 日	180 日	240 日	270 日	330 日
60 歳以上 65 歳未満	90 日	150 日	180 日	210 日	240 日

3. 障がい者等の就職困難者

被保険者で あった期間 離職時の年齢	1 年未満	1 年以上
45 歳未満	150 日	300 日
45 歳以上 65 歳未満	150 日	360 日

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 会社から離職票をもらったら、離職理由を確認しましょう。
- ❖ 離職理由が異なっていたら、ハローワークに申し立てることができます。
- ❖ 自己都合退職であってもやむを得ず退職した方は特定受給資格者に該当する可能性があるかもしれません。退職する前にハローワークへ確認してみましょう。

掲載：平成 24 年 6 月

教育訓練給付金

【質問】

入社して1年になります。仕事にもだいぶ慣れてきました。そこで仕事のスキルアップのために資格を取りたいと思っています。友人から資格を取るために勉強した費用の一部が返ってくる制度があると聞きましたが、どのような制度ですか。

【答え】

雇用保険の給付には失業給付だけではなく、労働者や離職者が自発的に職業能力のスキルアップを図るために受けた教育訓練にかかった費用の一部を支給する教育訓練給付金という制度があります。

教育訓練給付金は厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、受講終了後（1 か月以内）に本人がハローワークへ支給申請します。

教育訓練給付金を受けることができる方は雇用保険の一般被保険者（在職者）または一般被保険者であった方（離職して1年以内の方）で、教育訓練の受講開始日に雇用保険の被保険者であった期間（支給要件期間）が3年以上ある方です。

今回のようにはじめて教育訓練給付を受けようとする方に限り、被保険者期間が1年以上あれば支給の対象になります。

給付額は本人が支払った教育訓練経費の20%相当額で、上限が10万円までです。経費が4千円を超えない場合は支給されません。

受講してみたい講座が教育訓練給付の対象となる講座かどうか、自分に受給資格があるかどうかについてはハローワークで調べてもらうことができます。（これを「支給要件照会」といい、電話による照会はありません。）

厚生労働大臣の指定講座はハローワークで一覧表を閲覧することができます。また、「厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム」（中央職業能力開発協会 HP）で内容を確認することができます。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 受講する前に教育訓練給付金の受給資格があるかどうか確認しておきましょう。支給要件期間は、受講開始日に原則3年以上必要です。
- ❖ 受講者本人がハローワークへ教育訓練給付金の支給申請手続きをします。手続きの期限は受講終了日の翌日から1か月以内ですから早めに手続きをしましょう。

掲載：平成 24 年 10 月

※平成 26 年 10 月より、上記の「一般教育訓練」に「専門実践教育訓練」が追加され教育訓練の給付内容が拡充されました。新たな制度は、非正規雇用で働いている人たちが、専門的・実践的な職業能力を身に付けるための教育訓練を受講しやすくキャリアアップを支援することを目的としており、給付内容の拡充や、45 歳未満の離職者を対象にした「教育訓練支援給付金」が創設されます。制度の詳細な内容や指定講座については、ハローワークにお問合せ下さい。

病気退職後の失業給付と傷病手当金

【質問】

今の会社に入社して10年が過ぎました。3か月前にプライベートでケガをして、現在は健康保険の傷病手当金を受給しながら休職中です。

しかし、いつ復帰できるのか解らないし同僚にも迷惑をかけているので、退職をして治療に専念しようと思っています。その場合、今受給している健康保険の傷病手当金は停止になるのでしょうか。また、失業給付はもらえるのでしょうか。

【答え】

健康保険の傷病手当金と雇用保険の失業給付は同時にもらうことは出来ません。

健康保険の傷病手当金は、病気やケガで療養のために働くことが出来ない日が3日以上あり、会社から給料が支払われないときに支給されるものです。支給期間は支給を開始した日から最大1年6か月までです。

以下の要件にあてはまる場合は、退職後も継続して傷病手当金を受けることが出来ます。

1. 退職日まで継続1年以上被保険者期間があること
2. 退職時点で傷病手当金を受給しているか、または受ける条件を満たしていること
(ただし、退職日に出勤したときは継続給付を受ける条件を満たさないため退職後の傷病手当金は支給されません。)

雇用保険の失業給付は、働ける状態の方が失業している場合に給付されるものです。病気やケガ等ですぐには働けない場合は給付の対象にはなりませんが受給期間の延長が認められています。通常の失業給付の受給期間は離職してから1年ですが、受給期間の延長申請をすると受給期間を最大3年間延長(受給期間が最長4年間になる)することが出来ます。この期間にケガが治って働ける状態になれば失業給付を受けることが出来ます。

以上のように、**健康保険の傷病手当金と雇用保険の失業給付は給付の対象が異なっているため同時に受給することが出来ません**。治療に専念するために退職をお考えであれば、退職後も継続して傷病手当金を受給し、働ける状態になってから失業給付を受給されてはどうでしょうか。そのためには、退職後にハローワークで受給期間の延長申請の手続きをされる事が必要です。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 退職後も引き続き健康保険の傷病手当金を受給できる場合もあります。
- ❖ 雇用保険の失業給付は、ケガや病気等で働けない間は支給されないが、受給期間を延長することができます。

退職日が月末かどうかで変わる社会保険料

【質問】

退職日について社長と相談をしていたところ、私の社会保険料負担が多くなるので退職日は月末 31 日ではなく、30 日にしてはどうかと言われました。どういう意味なのでしょうか。

【答え】

退職時の社会保険料の支払いは、退職日が月末か月末の 1 日前かによって変わります。月末の 1 日前で退職した場合は月末退職に比べ、社会保険料の負担が 1 か月分少なくなります。社会保険料は資格を取得した日の属する月から資格を喪失した日の属する月の前月まで月単位で計算されます。資格喪失日は退職日の翌日になります。例えば、5 月 31 日に退職した場合、資格喪失日は 6 月 1 日になり、社会保険料は 5 月分までが控除されます。5 月 30 日に退職した場合、資格喪失日は 5 月 31 日になり、4 月分までが控除されます。

また、社会保険料は翌月の給料から控除する事が基本なので、4 月分の保険料は 5 月の給料から控除されます。仮に月末の 5 月 31 日に退職した場合、5 月分の保険料も併せて控除されます。ご相談者の社長さんは、この部分を言われているのだと思います。

例① 5 月 31 日退職・・・5 月分までの社会保険料が発生

⇒5 月分給料から 4 月分と 5 月分の社会保険料を控除

例② 5 月 30 日退職・・・4 月分までの社会保険料が発生

⇒5 月分給料から 4 月分の社会保険料を控除

保険料のみで考えると 1 か月分少ない方が良いと思われるかもしれませんが、将来年を取った時に支給される老齢年金や、病気やケガなどで体に障害が残った時に支給される障害年金などについて支給要件に影響したり、年金加入月数によって支給額が多くなる可能性がありますので、よく考えて退職日を決めて下さい。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 退職日が月末か月の途中で、その月の社会保険料（月単位）の支払いが必要か必要でなくなるのかの違いがあります。
- ❖ 社会保険料の支払いは、原則、翌月の給料から控除されます。
- ❖ 社会保険料は将来の保障が必要になった時のためのものです。

育児休業給付金はどこが変わったのか

【質問】

来月から育児休業に入る予定です。育児休業中に支給される育児休業給付金が変わったと聞いたのですが、どう変わったのでしょうか。

【答え】

育児休業給付金は、育児休業中に雇用保険から支給される給付金です。支給対象者は、下記のいずれにも該当する方で男女を問いません。

- 1歳に満たない子を育てるために育児休業を取得する一般被保険者の方
- 育児休業の開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある方
また、パートタイム労働者などの期間を定めて雇用されている方は上記の条件に加えて休業開始時に同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あり、かつ、子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがあることが必要です（子が2歳までの間に労働契約の期間が満了し、更新されないことが明らかな場合は除く）。

育児休業が出来る期間は、原則、子どもが1歳になるまでの間で労働者が申し出た期間です。いわゆるパパ・ママ育休プラス制度*を利用する場合は1歳2か月まで、保育所に入所出来ない等の理由がある場合は1歳6か月までの延長が可能で、その間は育児休業給付金も支給されます。支給申請の窓口はハローワークです。

今回の育児休業給付金の変更点は支給率の引き上げです。これまでは、休業開始前賃金の50%の給付率でしたが、育児休業開始から180日目までは67%となりました。181日目からは従来通り50%となります。ただし、平成26年4月1日以降に育児休業を開始する場合に限ります。

《支給率の変更》平成26年4月1日以降の育児休業
(変更前)50% ⇒ (変更後)180日目までは67%

※パパ・ママ育休プラス制度

母親とともに父親も育児休業を取得する場合、子どもが1歳2か月になるまで育児休業期間が延長される制度。詳細については鳥取労働局雇用均等室にお問合せ下さい。

(電話 0857-29-1709)

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けることができます。
- ❖ 平成26年4月1日以降に育児休業を取得する場合、育児休業給付金の支給率が一部引き上げられました。

掲載:平成26年7月

有期契約労働者の育児休業

【質問】

1年契約で5年働いています。来年以降の更新があることについても口頭で言われていました。先日、「妊娠したので出産後に育児休業を取りたい」と上司に伝え、「育児休業は正社員しか取れない」と言われました。育児休業を取得して復職したいと思っていたのでとてもショックでしたが、上司が言うように私は有期契約労働者なので育児休業を取ることは出来ないのでしょうか。

【答え】

有期契約労働者（期間を定めて雇用されている方）であっても、下記の要件を満たす場合には育児休業の取得が法律により認められています。

1. 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
2. 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
⇒契約が更新される可能性について書面または口頭で明示されていること。
上記明示がない場合には
 - ① 雇用継続の見込みに関する事業主の言動
 - ② 同様の地位にある他の労働者の状況
 - ③ 当該労働者の過去の契約の更新状況
 などの実態を見て、育児休業申出があった時点で明らかになっている事情に基き判断されます。
3. 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了し、更新されないことが育児休業の申出時点で明らかでないこと
⇒育児休業申出があった時点で、契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。

ただし、労使協定により次のような労働者は育児休業をすることが出来ないという定めがある時は、事業主は労働者からの育児休業の申出を拒むことができます。

- その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- 育休申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

適用除外者でないことを確認し、上記1～3の要件を満たしていれば正社員でなくても育児休業を取得することはできます。再度、上司に相談して法律の内容をよく理解してもらいましょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 期間を定めて雇用されていても要件を満たせば育児休業を取得することができます。
- ❖ パートやアルバイトなど1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約によって働いている場合は対象となります。

妊娠と雇止め

【質問】

私はパート社員として6か月契約を更新して3年働いています。先日、上司に妊娠したことを報告したところ、「次回の更新はしないので今回の契約で辞めてもらう」と言われました。出産後も働きたいのですが、このまま会社を辞めなければならないのでしょうか。

【答え】

男女雇用機会均等法では事業主が女性労働者に対して妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取り扱いをすることを禁止しています。

不利益な取り扱いとは、

- 解雇すること
- 契約の不更新（雇止め）
- 更新回数の上限の引き下げ
- 退職強要
- 労働契約内容の変更の強要
- 降格
- 就業環境を害すること（嫌がらせ）
- 不利益な自宅待機命令
- 減給・不利益な賞与査定
- 不利益な昇進・昇格の人事査定
- 不利益な配置転換
- 派遣先による当該派遣労働者の受け入れ拒否

相談者の場合、妊娠を報告したことで次回の契約を更新しない（雇止め）ということは男女雇用機会均等法で禁止されている不利益取り扱いに該当する可能性があります。雇止めと言われたときは会社に理由を書面で請求しましょう。

退職する気持ちがないことを会社に伝え、出産後も仕事を続けることについて会社と話し合ってください。会社と話し合いができない場合は会社の労働組合や労働局雇用均等室に相談してください。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 妊娠・出産を理由の不利益な取扱いは禁止されています。
- ❖ 雇止めの理由を確認しましょう。
- ❖ 困ったときは会社の労働組合や労働局雇用均等室に相談しましょう。

介護のための休業

【質問】

先日、夫が交通事故に遭い入院することになりました。幸い意識もはっきりしており安心しましたが、骨折しており検査も含めて1か月の入院が必要となりました。介護のために休む必要があります。私は今の職場に勤めてまだ2年なので有給休暇は11日しかありません。それ以降に休ませてもらえるか不安です。

【答え】

育児・介護休業法による介護休業とは、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母と、労働者が同居し扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）を介護するための休業をいいます。

介護休業の取得が出来るのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です（日々雇用は除く）。1年契約などの期間雇用者の場合、次の要件を満たせば取得できます。

1. 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
2. 介護休業開始予定日から93日を経過する日以降も引続き雇用されることが見込まれること
3. 93日を経過する日から1年を経過する日までの間に労働契約期間が満了し、契約更新がないことがあきらかでないこと

事業主は要件を満たした労働者の介護休業の申し出を拒むことはできません。就業規則の規定を確認し会社へ介護休業の申し出をしましょう。ただし、雇用期間が1年未満、週の所定労働日数が2日以下の労働者等について、介護休業の対象外とする労使協定がある場合は事業主は介護休業の申し出を拒むことができます。

介護休業期間は、対象家族1人につき通算93日です。この休業期間の賃金について法律には、特に定めがありません。休業期間の賃金の支払いの有無は会社の就業規則等で確認してみましょう。雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、賃金保障として雇用保険から介護休業給付金（休業開始時賃金の40%相当額）が支給されます。

また、介護休業とは別に介護休暇があります。要介護状態の対象家族の世話のための休暇で、1年度において5日を限度として取得できます。労使協定に対象外の規定（雇用期間が6か月未満の労働者等）がある場合があるので確認が必要です。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 介護休業が取得できる労働者であれば、会社に申し出をしましょう。
- ❖ 介護休業給付金は40%相当額の賃金保障。支給申請や問い合わせはハローワークへ。
- ❖ 介護休業中の有給無給は会社に確認しましょう。

看護休暇とはどのような休暇ですか

【質問】

保育園に通っている子どもが二人います。子どもが病気になると有給休暇を使って会社を休んでいますが、有給休暇の残日数がわずかになり、困っています。別の会社に勤めている知人から子どもが病気の時に休むことができる看護休暇があると初めて聞きました。看護休暇とはどのような休暇ですか。

【答え】

看護休暇とはけがや病気にかかった子の世話または病気の予防を図るための予防接種、健康診断を受けさせるために取ることでできる休暇です。

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより1年度（毎年4月1日から翌年3月31日）において、小学校就学前の子が1人の場合は5日、小学校就学前の子が2人以上の場合は10日を限度として休暇を取ることができます。看護休暇の申し出のできる労働者は、日々雇用者を除くすべての労働者です。有期雇用者や配偶者が専業主婦である労働者も対象になります。ただし、次のような労働者について看護休暇の対象外とする労使協定を結んでいる時は看護休暇の対象者から除外することができます。

- (1) その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

事業主へは次の事項を明らかにして申出を行う必要があります（書面でなく口頭でもよい）。

- ① 労働者の氏名 ②子の名前、生年月日 ③看護休暇を取得する日
- ④子の負傷、病気にかかっている事実、または疾病の予防を図るために必要な予防接種や健康診断を受けさせるという内容

また、看護休暇を取得した日の賃金について育児介護休業法に特に規定はありませんので、無給にするのか、有給にするのかは事業所の取り決めによります。

ご質問のように、小学校就学前の子どもが2人いる労働者は有給休暇とは別に看護休暇を1年度に10日取ることができますので、必要な場合は事業主へ看護休暇の申出をしましょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 子の看護休暇は、労働者1人につき5日、子が2人以上の場合は10日取得できます。
- ❖ 子の看護休暇の利用は急に熱が出た等のことが多いことから当日の電話等の口頭の申出でも良いとされています。
- ❖ 看護休暇を取得した日の賃金については事業所の規定によります。

セクハラ

【質問】

セクハラとは一体何をされたらセクハラになるのですか？もし、セクハラを受けた時はどうすればよいのでしょうか。

【答え】

セクハラ（セクシュアルハラスメント）とは、相手方の意に反して性的な意味合いを持つ言動をすることでその労働者に一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させることを言います。性的な言動としては、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触、性的関係の強要などがあげられます。事業主や上司、同僚に限らず取引先や顧客なども行為者になり得、男性から男性へ、女性から女性に対して行う場合も含まれます。

男女雇用機会均等法第 11 条では事業主に次のようなセクハラ対策を義務付けています（H19. 4. 1 施行 法改正）。

- ① 事業主の方針を明確にし、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・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を整備
- ③ 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し適正に対処
- ④ 相談者や行為者等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

もしセクハラを受け不快な思いをされた場合は、まずはっきりと「セクハラをやめてください」と拒絶の意思を相手に伝えましょう。また、「いつ、どこで、誰が、どうした」などの記録を残しておくことも必要です。

相手がセクハラをやめないときは信頼できる上司、同僚に相談したり、会社や労働組合の相談窓口にご相談しましょう。職場におけるセクハラについて必要な対策をとることは事業主の義務ですので、会社としての対応を求めるようにしましょう。会社で誠実に対応してもらえない時は、労働局の雇用均等室に相談してください。上記の法律に基づき、相談者の希望を聞いて紛争解決援助や会社に対して適切な指導等をしてくれます。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 不快な性的言動には、はっきりと拒絶の意思を伝えましょう。
- ❖ セクハラと言動を記録に残しておくことが大切です。
- ❖ 会社の相談窓口があるか確認しておきましょう。

健康診断

【質問】

転職して3年になりますが、今の会社では職場の健康診断を一度も受けたことがありません。以前勤務していた会社では健康診断（年に1回）を受けていました。自分の健康状態を知っておきたいので健康診断を受けたいです。健康診断をするかしないかは会社によって違うもののでしょうか。

【答え】

労働安全衛生法では業種、規模を問わず事業者が労働者に対する健康診断の受診を義務付けています。事業者が義務付けている主な健康診断には次のようなものがあります。

- **雇入時の健康診断**・・・常時使用する労働者を雇い入れるときに行います。
- **定期健康診断**・・・常時使用する労働者について1年以内ごとに1回、定期的に一定の項目について行います。
- **特定業務従事者健康診断**・・・坑内労働、深夜業等の有害業務に従事する労働者について6か月以内ごとに1回、定期的に行います。

常時使用する労働者とは

- ① 1年以上使用される予定の者（特定業務従事者は6月以上使用される予定の者）
- ② 同種の業務に従事する労働者の1週間の所定労働時間数の3/4以上である者

以上の二つの要件を満たせば事業者はパート、アルバイトも健康診断を受けさせないといけません。

また、上記のように健康診断は法律により事業者が義務付けられているため、健康診断の費用については事業者が負担すべきものとされています。

ご質問のように、会社で1年に1回の健康診断が実施されていない場合は法律に違反しますので、法律で義務付けられていることを会社に説明し、健康診断を実施してくれるように要請しましょう。それでも会社が健康診断を実施しない場合は労働基準監督署へご相談ください。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 事業主が労働者に行う健康診断の受診は法律で義務付けられています。
- ❖ パートやアルバイトも要件を満たせば健康診断を受けることができます。

掲載：平成25年12月

パワハラを受けて困っています

【質問】

転勤してきた店長からミスをしたことをきっかけに、自分だけがみんなの前で頻繁に怒鳴られ、昼休憩時間もおかまいなしに説教されています。同僚たちは「店長の言動はいき過ぎだ」と言ってくれますが、だれも店長が怖くて何も言うことはできません。この頃は店長と顔を合わせるのが怖く、夜も眠れなくなりました。病院に通って治療していますが、出勤できないこともあります。どうしたらよいのでしょうか。

【答え】

職場で行われるパワーハラスメントは法律で定義づけられているわけではありません。厚生労働省がまとめた職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます（例：暴行、暴言、仲間外し、無視、仕事を与えないなど）。

上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩や同僚間など、様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。

パワーハラスメントは被害者の名誉・プライバシーなどの人格を侵害する不法行為であり、加害者は損害賠償責任を負うことがあります。

また、加害者だけでなく、会社には労働契約上、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ働くことができるように配慮する義務がありますから、ハラスメントを放置しておく、安全配慮義務違反として会社も法的責任を問われることがあります。

職場でパワーハラスメントを受けている場合は、証拠を記録しておくことが大切です。いつ、だれが、どのように行ったのか、その場に居合わせた人などできるだけ詳しく記録しておきましょう。店長に直接、パワハラ行為をやめてほしいと言うことが難しい場合は、証拠をふまえて本社に相談し職場環境の改善や配置転換を求めましょう。それでも改善されない場合は労働局や弁護士、社会保険労務士などの専門機関に相談しましょう。

パワーハラスメントを受けて心身に不調がある場合は医師の診断を受け、診断書を提出して会社の病気休暇や休職制度を利用し、そのような制度が無いときは有給休暇をとるなどして心身の回復を図ることも考えましょう。

また、病気やケガのために会社を休み、給料を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。会社の証明と医師の証明が必要になりますので、手続き等について会社に相談してみましょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ パワーハラスメントの言動を記録して証拠を確保しましょう。
- ❖ 社内の相談窓口や相談機関に相談しましょう。
- ❖ 心身に不調がある場合は早めに医療機関を受診しましょう。

掲載：平成 26 年 2 月