

第19版

労使トラブル 法律相談 Q&A



静岡県経済産業部

ま え が き

日頃より静岡県の労働政策に対し、格別のご理解・ご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

本県では、県内3か所の県民生活センター(中小企業労働相談所)において、労使双方から労働問題全般に関する相談に対応しています。県民生活センターに寄せられる相談には「賃金」、「労働時間」といった「労働条件」に関する個別の相談が多く見られます。

こうした労働条件を巡って発生する労使間のトラブルは、労使双方が労働問題についての正しい認識と法的知識のもとで話し合い、未然に防止することが重要です。

また、働き方のルールを規定する労働関係法令は頻繁に改正されているので、労使双方は常に高い関心を持ち、最新の情報を確認しておく必要があります。

そこで、日頃寄せられる典型的な相談内容について、最近の新しい傾向を盛り込んで、静岡大学の中村和夫名誉教授に質疑応答という形でわかりやすく解説していただき、冊子(第19版)にまとめました。

この冊子が、県内労使の皆様にも幅広くご活用いただき、労使間トラブルの未然防止や早期解決のお役に立てば幸いです。

静岡県経済産業部就業支援局労働雇用政策課

令和6年3月

目 次

はじめに	1
1 働き方改革	2
2 雇用の年齢差別禁止	6
3 労働条件の明示	8
4 採用内定	10
5 就業規則	12
6 時間外労働	14
7 変形労働時間制	16
8 休 憩	18
9 裁量労働	20
10 年次有給休暇	22
11 最低賃金制度	24
12 賃金の未払い	26
13 賃金と損害の相殺	28
14 時間外労働手当	30
15 年俸制	32
16 賃金カット	34
17 退職金	36
18 倒産と賃金	38
19 配 転	40
20 出 向	42
21 女性差別・均等法	44
22 セクシュアルハラスメント	46
23 育児休業	48
24 解 雇	50
25 懲戒解雇	52
26 整理解雇	54
27 パートタイマーの均衡処遇	56
28 パートタイマー(有期労働契約)の雇止め	58
29 派遣労働	60
30 新型コロナウイルスと休業	62
31 パワーハラスメント	64
32 退職願の取消	66
33 会社再編と労働契約	68
34 通勤途上災害	70
35 過労死と健康配慮義務	72
36 労働組合の結成	74
37 労使紛争の解決方法	76
38 障害者の雇用	78
39 外国人労働者	80
参考	
労働保険	82
社会保険	84
労働条件通知書(様式)	86
退職証明書(様式)	90
解雇理由証明書(様式)	92
労働審判制度の概要	93
関係行政機関	94

※ 法令略語

労基法	労働基準法
労契法	労働契約法
労組法	労働組合法
労安法	労働安全衛生法
均等法	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
高年齢者雇用安定法	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
育児・介護休業法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
障害者雇用促進法	障害者の雇用の促進等に関する法律
労働者派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
労働契約承継法	会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律
労災保険法	労働者災害補償保険法
労基則	労働基準法施行規則
パート・有期労働法	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
入管法	出入国管理及び難民認定法
労働施策総合推進法	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
労働時間等設定改善法	労働時間の設定の改善に関する特別措置法

はじめに

わが国において、労働法は、戦後その近代的装いをもって登場してきましたが、新たな時代の流れの中で、労働法が対象とする雇用や労働のありようが大きな転機を迎えていると言っても過言ではありません。

労働形態の多様化や雇用システムの変化は、新たな労働法の枠組みや解釈法理を求めていますし、それに対応するため、労働法の改正やガイドラインの制定、見直し等が行われてきています。

また、わが国の伝統的な雇用システムが大きく変化していることを背景として、労働条件の多様化が進む一方、雇用関係や労働条件の不明確さや、労使双方の労働法に関する知識不足や無理解などにより、労使紛争が発生してしまうことが懸念されます。

そこで、労使紛争を予防するという観点から、労使紛争の典型例についてQ & A方式で紹介することにより、労働法の知識がわかりやすく身につく冊子を作成しております。

労働施策総合推進法や育児・介護休業法等、労働法の改正が行われるなど、労働法を取り巻く状況はめまぐるしく動いているため、最新の状況を踏まえて、このたび新しい内容の第19版を作成いたしました。

このように、労働法に関しては労使双方とも日々新しい知識が必要となりますので、新たな情報を得られることをおすすめします。

(参考までに、労働政策研究・研修機構ホームページ<https://www.jil.go.jp/>)

静岡大学名誉教授 中村 和夫

Q 働き方改革に関する制度や仕組みについて教えてください。

**P
O
I
N
T**

- 働き方改革を総合的・継続的に推進するために、労働施策総合推進法が成立しました。
- 5日間の年次有給休暇の使用者による時季指定付与義務や時間外労働の上限規制が定められました。
- 非正規雇用労働者に対する均等・均衡待遇の規定が定められました。
- 高度プロフェSSIONAL制度が創設されました。



A 1 働き方改革の目的

わが国の少子高齢化に伴う労働力人口の減少は、将来のわが国の経済に深刻な影響を及ぼします。この観点から、平成28年9月に設置された「働き方改革実現会議」での議論を経て、平成29年3月に「働き方改革実行計画」が策定されました。この実行計画では、11の実施項目が示され実施項目ごとに10年間の進め方の工程表が示されました。これに基づき、計8本の法律を一括してまとめて働き方改革関連法として提出し、平成30年6月29日に国会で可決・成立、7月6日に公布されました。この関連法による主要な目的としては、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等が挙げられます。それぞれの法の各項目ごとに、また大企業と中小企業とで施行日が異なっていますので注意が必要です。働き方改革の総合的かつ継続的な推進については、雇用対策法が「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）と改められ、公布日である平成30年7月6日に施行されました。

2 長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方

長時間労働の是正に関しては、労基法の改正が行われ、時間外労働の上限規制（施行：大企業は平成31年4月1日・中小企業は令和2年4月1日、適用除外業務（自動車運転業務・建設事業・医師等）への上限規制猶予措置の廃止（施行：令和6年4月1日）、使用者は10日以上
の年次有給休暇が付与される労働者に対し、原則毎年5日時季を指定して付与すること（施行：平成31年4月1日）、中小企業における月60時間超の時間外労働割増賃金率（50%）の猶予措置の廃止（令和5年4月1日）等が実施されます。また、新たに労働時間等設定改善法が制定され、勤務間インターバル制度導入の努力義務や企業単位での労働時間等の設定改善への労使の取組促進が決められました。

3 同一労働同一賃金の実現

まず、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保として、従来のパートタイム労働法と労働契約法をもとに、パート・有期労働法として編成してパートタイマーおよび有期雇用労働者に対して、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確にしました（8条）。次に、職務内容と職務内容・配置の変更範囲が通常の労働者と同じパートタイム労働者・有期雇用労働者については均等待遇が求められます（9条）。パート・有期労働法では、パート・有期雇用労働者の不合理な待遇の是正などの救済のため、行政による履行確保措置（報告徴収・助言・指導等）や裁判外紛争解決手続等が規定されました（18条、22条～26条）。

さらに、労働者派遣法が改正されて、派遣労働者について、派遣先に雇用される通常の労働者との間で、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質及び待遇を行う目的に

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ならないとしました。このほか、改正労働者派遣法は、派遣労働者について、労働条件の文書の交付による明示や待遇の内容に関する事項の説明、待遇差の内容・理由の説明等を派遣元事業主に義務づけました（31条の2）。改正労働者派遣法は、従来のパート労働法における都道府県労働局長による援助制度及び調停制度はありませんでしたが、これらに関する規定が新設されました。

以上の、パート・有期労働法15条および労働者派遣法47条の11に基づき、正規労働者とパートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等の非正規雇用労働者との間の待遇格差が存在する場合、どのような場合が不合理となるかについて、「同一労働同一賃金ガイドライン」が示されており、基本給、昇給、賞与、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生についても原則が示されています。

4 多様で柔軟な働き方の実現

まず、仕事と生活の調和を図るため、フレックスタイム制を見直し、清算期間の上限が1か月から3か月に延長されました。また、新たに、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象に、一定の手続や健康確保措置を講じることが要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする特定高度専門業務・成果型労働制（いわゆる高度プロフェッショナル制度）が創設されました。このほか、労働者の健康確保対策を強化するものとして、労安法が改正され、産業医の誠実職務遂行の責務（13条3項）、産業医の労働者健康管理等に関する勧告内容などの事業者の衛生委員会への報告義務（13条6項）、労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる体制整備（13条の3）、労働者の健康情報の適正な取扱い（104条）等が規定されました。

5 高度プロフェッショナル制度の要件

高度プロフェッショナル制度の導入・適用要件としては高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務を対象業務（省令により定められる（金融商品の開発業務・金融商品のディーリングの業務・アナリストの業務・コンサルタントの業務・研究開発の業務等））に、職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している労働者で1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る（年収1,075万円以上）労働者を対象とし、制度の内容について労使委員会の5分の4決議を得、対象労働者について、使用者が健康確保措置を講ずること等が要件として定められました（労基法41条の2）。

6 フリーランス新法の成立

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（いわゆるフリーランス新法）が成立し、4百数十万人ともいわれるフリーランスに対して、下請代金支払遅延等防止法等に加えて、労働者類似の保護が行われるようになりました。

Q 労働者を雇用するにあたり、労働者の年齢に関して留意すべき点についてご教示ください。

**P
O
I
N
T**

- 労働者の募集・採用にあたって、原則として年齢を条件とすることはできません。
- 労働者の募集・採用にあたって、年齢を条件とすることができるのは、長期雇用の場合の新規募集、特定年齢層の労働者が極端に少なく補充する場合等です。
- 高年齢者雇用安定法は、65歳までの定年延長、継続雇用措置、定年制の廃止のいずれかの選択を求めています。



A 1 募集採用と年齢

労働施策総合推進法は、労働者の募集・採用に際して年齢に関わりなく均等な機会を付与すべき義務を事業主に課しています(9条)。

したがって、募集に際して年齢などの条件をつけることはできません。ただし、期間の定めのない労働者を定年年齢を下回ることを条件に募集・採用する場合、新規学卒者を長期雇用のために募集・採用する場合、特定職種において特定年齢層の労働者が少ない場合にその年齢層の者を補うための募集・採用である場合(30歳から49歳までの間で、特定年齢層に属する労働者が2分の1以下である場合)、芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合等には、適用されません(労働施策総合推進法施行規則1条の3第1項)。以上の例外は、新卒採用を除けばかなり条件は厳しいものとなっていますから、実際には中途募集などの場合には、年齢を不問としなければなりません。以上の義務違反をした場合には厚生労働省都道府県労働局長による助言・指導がなされることとなります。

なお、本義務には罰則はなく、また私法上の効力も生じないと解されています。

2 高年齢者雇用安定法

平成16年改正高年齢者雇用安定法は、事業主は定年の定めをする場合には、「当該定年は、60歳を下回ることができない」との規定をおいていますので（8条）、事業主がこの規定に反して60歳を下回る定年年齢を定めた場合には無効となり、定年の定めがないこととなります。つぎに、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの雇用確保のため、①当該定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③当該定年の定め廃止、のいずれかの措置をとらなければならないとされています（9条1項）。なお、平成25年4月1日から、「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みは廃止され、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲について、子会社、関連会社を含むグループ企業にまで拡大されました。高年齢者雇用確保措置義務に違反した事業主に対して、厚生労働大臣は、必要な指導及び助言を行い、指導・助言に従わない場合には勧告を行うことができ、また勧告に従わない企業名を公表することができます。

なお、その後、高年齢者雇用安定法が改正され、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引き上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置〔継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度〕の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援することが定められました。（令和3年4月1日施行）

Q 賃金がハローワークの求人票に書いてあった額よりも1万円ほど低かったので、会社に尋ねたところ、「見込額を書いたが、会社の経営環境が悪化したため低くなった。このことは採用の際に説明したはずである。」との回答でしたが、納得がいきません。

POINT

- ハローワークの求人票には、業務内容・賃金・労働時間などの労働条件を明示しなければならず、虚偽の労働条件を提示することは許されません。
- 労働者を採用する際には、賃金、就業場所・従事する業務及びその変更の範囲、労働時間、退職に関する事項（解雇の事由を含む）、雇用期間などの労働条件について書面で明示する義務があります。
- 求人票の労働条件と実際の労働条件が著しく違う場合、特段の事情がない限り、実際の労働条件は信義誠実の原則に反して無効となります。

A 1 募集時における労働条件の明示

職業安定法5条の3は、ハローワーク（公共職業安定所）の紹介を受けて従業員を採用しようとする企業は、業務内容や賃金、労働時間などの労働条件を明示しなければならないことを定めており、求人票にそれらの労働条件が記載されることとなります。

また同法5条の4は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出または頒布などの方法により労働者の募集をするに当たって、業務の内容や賃金などの労働条件について誤解を生じさせないよう的確な表示を義務づけています。これらは、労働力の流動化などにとまない労働条件が不明確なことによる紛争を予防する目的から規定されたものであり、虚偽の労働条件を提示したり虚偽の広告を行った者には罰則の適用があります（同法65条9号）。

2 採用時における労働条件の明示

労働契約を締結する際には、使用者は賃金、就業場所・従事する業務及びその変更の範囲、労働時間、休憩、休日、休暇、退職に関する事項（解雇の事由を含む）、労働契約の期間などを労働者に対して書面で明示すべき義務があります（労基法15条・労基則5条）。厚生労働省は、労働者のタイプごとに複数の労働条件通知書のモデル様式を定めていますので、参考にしてください（86頁参照）。

3 求人票記載の法的性格

問題は、ハローワークの求人票を通じて求人活動を行う場合に、求人票の記載の法的性格をどのように考えるかです。労働契約の申込みの「誘引」であって労働条件を確定させるものではないとの判例もありますが（八州事件／東京高裁判決・昭58・12・19）、求人票に示された労働条件は、特段の事情のないかぎり、雇用契約の内容となると解する判例（千代田工業事件／大阪高裁判決・平2・3・8）も出されており、通常は、求人票の記載どおりに業務の内容や賃金などの労働条件を決定すべきでしょう。

ご相談のように、求人票の賃金額に比べて実際の賃金額が大きく下回る場合には、業績不振などの特段の事情があり、それにより実際の賃金額が見込み額を下回ることについて採用の際に説明がなければ、信義誠実の原則に反して無効であり求人票どおりの賃金額を請求できると考えられます。

Q 私どもの会社では、新規採用として6名の大学生に対して採用内定を出しましたが、経営環境が急速に悪化したため、一定の補償をしたうえで内定を辞退して貰いたいと考えていますが、法的に問題はありますか。

- POINT**
- 採用内定の法的性格は、始期付解約権留保付労働契約です。
 - 採用内定取消しは、客観的に合理的で社会通念上相当な場合に限られ、新規学卒者の採用内定取消しは届け出なければなりません。
 - 採用内定者からの入社辞退は、場合によって採用内定取消しに該当することがあります。

A 1 採用内定の法的性格

わが国では、新規学卒者を正規従業員として採用するにあたり、採用内定を行うことが一般的です。採用内定がどのような法的意味を有するかについて、判例は、始期付解約権留保付労働契約が成立したと解しています（大日本印刷事件／最高裁第2小法廷判決・昭54・7・20、電電公社近畿電通局事件／最高裁第2法廷判決・昭55・5・30）。

2 採用内定の取消し

採用内定の法的性格について前記のようにとらえる判例の立場は、採用内定の取消し事由について、「解約権留保の趣旨、目的に照らして、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することができる場合にのみ許される」と厳しい判断基準を示しています。例えば、採用内定の取消し事由として認められる場合は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、従業員として重大な不適格性が判明したこと等であるとされています。

したがってご相談のように経営環境の悪化といっても、人員整理を考えなければならないような深刻な状況でのみ採用内定取消しが認められるものと考えられます。

2008年末以来、採用内定取消しが増加したことから、職業安定法施行規則が改正され、新規学卒者の採用内定を取消す場合には、内定者数および取消し数、内定取消しを実施しなければならない理由、内定取消しの回避のため検討された事項、内定取消し対象者への説明状況および支援内容等を記載する様式（様式19）に従って、ハローワークおよび学校長への届け出が義務づけられました（同規則35条2項2号）。また、採用内定取消しを行った企業について、厚生労働大臣が定める場合に該当する（2年以上連続して行われたもの・同一年度内に10名以上に行われたもの・各種指標から事業活動の縮小を余儀なくされているとは認められないもの等）場合には、厚生労働大臣はその企業名を公表することが定められました（同規則17条の4第1項、平21厚労告5号）。

3 自発的な内定辞退

ご相談の場合のように、内定者に自発的に辞退を促し、内定者自身の意思表示により入社辞退した場合は、合意退職に類似したものと考えられ、以上のような採用内定取消しには該当しないものと一応考えられます。しかし、内定者に対して執拗に入社辞退を迫ったり、内定者が同意しがたい労働条件の変更を提示された結果やむを得ず内定を辞退したような場合には、辞退が任意に行われたものといえず、採用内定取消しに該当することもあるので注意が必要です。

Q 会社は、60歳の定年後も5年間働くことができる嘱託雇用制度を導入することになり、これにともない就業規則の改正を行い、賃金のうち年功給について昇給停止年齢を57歳から50歳に引き下げることになりました。このような改正は合理性があるでしょうか。

POINT

- ひとつの事業場で常時10人以上の労働者を雇用する使用者は就業規則を作成する義務があります。
- 就業規則の不利益変更については、変更の内容・変更の必要性の両面につき合理性を有するかどうかによって判断されます。
- 就業規則の不利益変更の合理性は、変更の程度・内容と変更の必要性との比較衡量を行い、変更の社会的相当性を考察し、関連の労働条件改善の有無・内容を衡量し、さらに労働組合との交渉過程等を含め総合的に判断します。

A 1 就業規則の作成義務

労基法は、事業場で常時10人以上の労働者（パートも含み一時的に10人未満となる場合も該当）を使用する使用者に対して就業規則の作成義務を課しています（労基法89条）。そして、法令・労働協約に反しない限りで、就業規則に定める労働条件の基準に達しない労働契約の部分を無効とし、無効となった部分は就業規則に定める基準によるとしています（労基法92条・労契法12条）。

わが国では、これまで雇用に際して明文の雇用契約書を交わす慣行がなく、これは雇用をめぐるトラブルが頻発する要因でもありますが就業規則の有する意義が格段に大きいということでもあります。そこで、労働者の意見聴取の義務があるとはいえ、使用者が一方的に定めうる就業規則がなぜ労働条件を規律しうるのかが法的に問題とされ、就業規則がどのような法的性質を有するのか、その法的拘束力の意味

についてこれまで論争されてきたところです。

2 就業規則の不利益変更

とくに、使用者が就業規則の規定による労働条件を不利に変更した場合、それに反対する労働者を拘束することについての法的な説明については、学説上大きな対立があります。

しかし、この点について、判例は、最高裁が秋北バス事件（大法廷判決・昭43・12・25）において、就業規則の不利益変更については「合理性」によって判断するという考え方を示して以降、判例法理を積み上げてきており、このような判例の考え方は、平成20年3月施行の労契法9条、10条において法定されました。

すなわち、就業規則の不利益変更については、「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その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるとき」、有効であると認められるとされました。

ご相談の場合、雇用の延長となる嘱託雇用につき、高年齢者雇用安定法の立場から考えても、労働条件改善面としての評価は分かれ、ただちにこれにより不利益変更を肯定する判断材料とはならないでしょう。しかし、年功給の昇給停止年齢の引き下げそれ自体については、その実際額にもよりますが、現在のような経営環境のなかではまったく社会的相当性を欠くということは難しいかもしれません。

なお、退職金支給基準引下げを内容とする規程改訂につき、当該変更を受け入れる行為をもって直ちに労働者の同意があったとみるのは相当でないとして、上記の観点から合理的理由を判断すべきとした最高裁判例（山梨県民信用組合事件・第2小法廷判決・平28・2・19）が出されています。

Q 先週の金曜日、上司から「残業してくれ」と言われたのですが、ちょうど町内の会合が先約であったため残業をしないで帰宅したところ、あとで始末書の提出を求められました。会社の命令に従わなければならないのでしょうか。

- POINT**
- 労基法上の労働時間を超えて時間外労働を命じるには、非常の場合以外には、労使間で三六協定を締結し労働基準監督署に届け出る必要があります。
 - 三六協定は、免罰的効力しか有していません。
 - 個別の労働者に時間外労働を命じるには、就業規則等において業務上の必要があれば時間外労働を命じることができるという規定をするなど包括的合意をしておくことが必要です。



A 1 三六協定

労基法が定める労働時間を超えて時間外労働をさせるには、非常の場合（労基法33条）を除くと、事業場における労使の時間外労働協定（いわゆる三六協定）を締結し、労働基準監督署に届け出なければならないとされています（労基法36条、労規則16条、なお、休日労働に対しても同一の規制）。そして、厚生労働大臣は労働時間の延長を適正なものとするため、時間外労働の限度に関する基準を定めうるとしています（労基法36条2項、なお限度時間を超えて労働時間を延長するには「特別条項付き協定」の締結が必要）。

以上のような三六協定を締結し届け出た場合（電子申請可）には、使用者はその有効期間中は協定の定めるところにしたがって労基法の定める労働時間（労基法32条）を超えて労働をさせても、労基法上の罰則の適用はありません。

2 時間外労働義務

三六協定は、以上のように免罰的効力を有していますが、個別の労働者に対して時間外労働を義務づけるものではありません。これについては、個々の労働者がその都度合意をする限りで時間外労働義務が発生するとする個別的同意説も学説では有力ですが、判例では、就業規則において三六協定の業務上の範囲内で時間外労働を命じうる旨が明確に定められていれば、包括的合意によって時間外労働義務が発生するとする考え方が示されています（日立製作所武蔵工場事件／最高裁第1小法廷判決・平3・11・28）。

この最高裁判決で判断された事案の就業規則の規定には、「業務の内容によりやむを得ない場合」等の一般条項も入っていますが、包括的合意といっても、時間外労働の適正化という視点からはより具体化した理由を明記すべきでしょう。なお、最高裁判例の立場に立っても、就業規則上規定がない場合には、労働者のその都度の合意が必要になりますし、なんら業務上の必要がないにもかかわらず時間外労働を命じることはできません。

ご相談の場合、まず三六協定が締結されているかどうかを確認し、就業規則上の時間外労働規定も見る必要があります。その上で、当日に時間外労働の業務上の必要性について判断すべきでしょう。これらの点から見て当該時間外労働命令が肯定された場合には、最高裁判例の立場では、命令違反に対して相当な懲戒処分は有効であると考えられますので、始末書の提出には応じざるをえないものといえます。

なお、違法な長時間労働を複数事業所等で発生させた企業に対しては企業名が公表されることがあるので、留意する必要があります（令4・3・28基発0328第9号）。また、時間外労働の上限については、月45時間、年360時間が原則とされ、罰則もあり、特例の場合も単月100時間未満（休日労働含む）、年720時間の限度時間があります。

Q 私の会社では、1か月単位の変形労働時間制のカレンダーを作っていますが、計画停電により工場の稼働時間が一部夜間となったため、急遽それを変更せざるをえなくなりました。このような措置は有効でしょうか。

POINT

- 変形労働時間制は、労使協定により各労働日、労働時間を具体的に特定しなければなりません。
- 就業規則で、始業、終業の時刻及び休日を定める必要があります。
- あらかじめ決めた変形労働時間を変更することは、条件付で可能です。

A 労基法には、いわゆる変形労働時間制が3種類認められています（1か月単位変形制、1年単位変形制、1週間単位変形制）。

いずれも一定の期間を単位として、その期間内の労働時間が週40時間の法定労働時間の枠内におさまっていれば、特定の週に40時間を超え、あるいは特定の日に8時間を超えて働かせても時間外労働とはなりません。

しかし、変形労働時間制は労基法の原則の重大な例外ですので、労使協定を締結して届出をするなどさまざまな規制が加えられています。たとえば、最長1か月単位の変形労働時間制では、あらかじめ変形時間を組み込んだカレンダーを作っておくことが必要です。したがって、カレンダーの日程・労働時間を、その日程の直前になって変更するということは原則として許されません。

ただし、判例によれば、特別に直前の変更が例外的に認められる場合があります。まず、会社が就業規則に、どのような場合に直前の変更をすることがあるかをあらかじめ明記していることが必要です。そしてその規定が、「変更が許される例外的、限定的事由を具体的に記

載し、その場合に限って勤務変更を行う旨」定めており、会社が「任意に勤務変更しよう」と解釈しうるような条項」は許されないとされています（JR西日本(広島支社)事件・広島高裁判決・平14・6・25）。

ご質問のように、計画停電でもカレンダーどおりに労働しようとする直前にそれが発表される等、変形労働時間のカレンダーを作成する時点では予測できなかったような突発的な事情が起こり、労働時間をカレンダーどおり組んでいくことが困難となることに合理性が認められるような場合には、労働時間を変更することが可能です。その場合には、突然の変更ができる旨、就業規則に明確に規定されているかどうか、その規定が会社の恣意的な運用を許すようなものでないかが判断のポイントとなります。

なお、1年単位の変形労働時間制に関する協定届は、令和5年2月27日から事業所単位ではなく本社一括届出が可能になりました。

Q 私の会社では、昼休み時間、女性社員が交代で来客の応接のため会社に居残ることになっていますが問題はないのでしょうか。

POINT

- 休憩時間は、1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上を労働時間の途中に一斉に与えなければなりません。
- 休憩時間については自由利用の原則が適用され、外出の許可制についてはこれに反するものと考えられます。
- いわゆる「手待ち時間」は労働時間であり、休憩時間として取り扱うことはできません。



A 1 一斉付与の原則

労基法34条は、1日の労働時間が6時間を超え8時間以内のときは45分以上、8時間を超えるときには1時間以上の休憩を、労働時間の途中に一斉に与えなければならないと規定しています（1項・2項）。この休憩時間の位置は休憩の効果をあげられるならばどこでもよく、分割も制限されていません。なお、一斉付与の適用を除外するには事業場の労使協定を締結する必要があります（2項但書）。

2 自由利用の原則

休憩時間は、労働者が労働時間の途中において休息のために労働から完全に解放されることを保障されている時間ですので、労基法34条は、休憩時間自由利用の原則を規定しています（3項）。したがって休憩時間中の労働者の外出は自由でなければならないといえます。この点について、休憩時間中の外出について所属長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し得る場合には、必ずしも

違法にはならない」とする行政解釈（昭23・10・30基発1575号）がありますが、休憩が使用者の指揮命令から離脱して労働から解放された時間であるべきであるとの原則的立場から、このような許可制や届出制は休憩時間自由利用の原則に反するものと考えられるべきでしょう。

そして、たとえば、店内で休憩していることを要し、客が来店した際には即時に対応しなければならないとした事例で、裁判所が示した判断（すし処「杉」事件/大阪地裁判決・昭・56・3・24）のように、所定労働時間のなかにおいて休憩時間とみなされている時間が、実質的に待機時間である「手待ち時間」とであると認められれば、休憩時間とはなりません。

ご相談の例は、たとえその時間中に本来の労働をすることなく食事をしたり雑誌を読んだりすることができるといっても、自由に外出できず、来客が来れば応接しなければならないものです。これは、休憩時間であるとされていても、法的には「手待ち時間」であって、休憩時間の自由利用の原則に反しており、別途、法定の休憩時間を与えなければならないでしょう。なお、ご相談のような取扱いについて女性社員のみを負担させることも、均等法に照らして問題でしょう。

Q わが社では、今後、裁量労働制度を導入しようと考えています。制度について簡単に説明してください。

POINT

- 専門業務型裁量労働制は、業務が限定列挙されており、その導入には労使協定の締結と労働基準監督署長への届出が必要です。
- 企画業務型裁量労働制は、その適用には、対象業務、労働者のハードルが設けられています。
- 企画業務型裁量労働制を適用するには、当該事業場において設置される労使委員会の決議と決議内容の労働基準監督署長への届出が必要です。

A 1 専門業務型裁量労働制

裁量労働制は、労働の遂行の方法について労働者の裁量の幅が大きく、労働時間を厳格に規制することになじまない職種が増大したことにより、昭和62年の労基法改正により、一定の専門的・裁量的業務に従事する労働者に対して初めて導入されたものです。

この専門業務型裁量労働制は、省令でその対象とされる業務が列挙されており（労基則24条の2の2第2項）、事業場の労使協定（使用者と労働者の過半数を組織する労働組合もしくは労働者の過半数代表者との書面協定）を締結して、対象業務の特定、本人の同意を得ること、同意しなかった場合に不利益な取り扱いをしないこと、業務遂行の手段・時間配分等につき労働者に具体的指示をしない旨、1日のみなし労働時間数、協定の有効期間、健康・福祉確保措置、苦情処理に関する措置などを定め、労働基準監督署長に届け出ることが求められています（労基法38条の3）。

2 企画業務型裁量労働制

これに対して、平成10年の労基法改正により、企業の企画業務に従事する労働者に関する裁量労働制が導入されました（労基法38条の4、平成16年1月さらに改正施行）。

この企画業務型裁量労働制は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」に「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」が就く場合にのみ採用できます。

そして、企画業務型裁量労働制を導入するためには、事業場の労使委員会（委員の半数は事業場の過半数を組織する労働組合もしくは労働者の過半数代表者）において、対象業務、対象労働者の範囲、みなし労働時間数、労働者の健康・福祉確保措置、苦情処理手続等を、5分の4以上の多数決により決議して、労働基準監督署長に届け出なければならないとされています。とくに、労使委員会決議では、裁量労働制の適用に当たっては、労働者の同意を得ること、同意がないことを理由とする不利益な取扱いをしてはならないことも定めなければならないとされていることに留意すべきでしょう。また、労使委員会決議には、対象労働者に適用される評価・賃金制度を変更する場合に労使委員会に変更内容の説明を行うこと等が求められます。なお、労使委員会決議には、事業場の他の労使協定を代替する効力も付与されています。

Q 年休を利用してボランティア活動をしたいと考え、10日間にわたる年休申請をしたところ、会社は「前5日間はよいが、後5日間は認められない」と回答してきました。申請どおりに年休をとることはできないのでしょうか。

- POINT**
- 年次有給休暇（年休）は、6か月継続勤務と全労働日の8割以上の出勤によって労働者は当然に取得します。
 - 年休は、労働者の時季指定により具体化し、指定日が「事業の正常な運営を妨げる場合」に限り、使用者は時季変更権を行使してその指定された時季を変更することができます。
 - 年休をどのように使用するかは、労働者に委ねられています（年休自由利用の原則）。

A 1 年休自由利用の原則

労基法39条は、労働者の休息権を確保し、健康で文化的な生活を実現させるため、休日のほか毎年一定日数の休暇を有給で保障しています。6か月継続勤務し（その後の継続年数によって、年休日数は増えていきます。右表参照）全労働日の8割以上を出勤すれば、労働者は当然に年休を取得できます。

年休をどのように利用するかは、労働者の自由であり（白石営林署事件／最高裁第2小法廷判決・昭48・3・2）、使用者は、年休の使い方について尋ねることも許されないし、その使い方を理由として年休を認めないことも許されないと考えられています。なお、年休については、以上のことからいって、使用者に許可をもらうという性格のものでなく、口頭や電話で年休日の指定ができます。したがって、ご相談のような目的で年休を申請することはまったく問題ありません。

2 時季変更権の行使

労働者が年休日を指定した場合に、使用者は「事業の正常な運営を妨げる場合」に限り、時季変更権を行使して、その指定された時季を変えることができます。

しかし、この時季変更権行使については、年休制度の趣旨にしたがって、当該労働者の作業の内容・性質、作業の繁閑、年休申請者の数等を総合して判断すべきであり、特に使用者が代替労働者の確保の努力をしないで時季変更権の行使をすることは認められないとするなど、裁判所は厳しく判断しています（弘前電報電話局事件／最高裁第2小法廷判決・昭62・7・10）。

ご相談の場合、使用者が後半5日間の年休を認めなかった理由について、このような観点から判断を行う必要があります。使用者は、年休の時季変更権を行使する場合には、慎重に判断をすべきでしょう。

■年次有給休暇の付与日数 ※以下のうち5日分は、時間単位で取得可能(平成22年4月1日から)

勤務日数	6か月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

■パートタイマー等の比例付与日数(1週間30時間未満の労働)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
		6か月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
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

なお新たな制度として、使用者は、10日以上年休が付与される労働者に対し、そのうち5日について労働者ごとに毎年時季を指定して与えなければならないことが規定されました(労基法39条7項)。

Q 最低賃金制度とは、どのような制度なのか教えてください。

**P
O
I
N
T**

- 最低賃金法は、地域別最低賃金について全国各地域において必ず定めなければならないとしています。
- 最低賃金の表示単価は時間額で示されています。
- 地域別最低賃金に違反した場合50万円以下の罰金に処せられ、最低賃金を下回る労働契約の内容は無効とされます。

A 1 最低賃金法の改正

昭和34年に制定された最低賃金法は、経済社会の変化のなかでその見直しが行われ、平成19年11月に改正法が成立しました（平成20年7月1日施行）。主な改正点は、労働協約に基づく最低賃金制度を廃止し、最低賃金審議会の審議に基づく最低賃金のうち地域別最低賃金は必ず決定されるべきものとされたこと、最低賃金額の表示単価が時間額のみでの表示とされたこと、適用除外規定が廃止されたこと、罰金額の引き上げがなされたこと等です。

2 最低賃金法の内容

改正最低賃金法では、地域別最低賃金に一本化され、地域別最低賃金は全国各地域において必ず決定されなければならないとされました（9条1項）。そして、地域における労働者の生計費および賃金ならびに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならないとされ（9条2項）、労働者の生計費を考慮するにあたっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとしてされています（9条3項）。全都道府県が次頁のようにランクに分けて目安が示されてい

ます。

最低賃金額の表示単位は、それまでと異なり時間額表示のみに統一されました。また、これまで最低賃金適用除外としていた労働者については、使用者が都道府県労働局長の減額許可を受けた時は、労働能力その他の事情を考慮して減額した額により最低賃金を支払うものとする減額特例となりました(7条)。なお、補足的に一定の事業または職業に係る最低賃金として特定最低賃金を決定することができます。

■各都道府県に適用される目安のランク

ランク	都道府県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、 静岡 、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

静岡県の最低賃金は、1時間984円(令和5年10月改訂)

3 最低賃金の効力と履行確保

最低賃金法は、最低賃金の効力と履行の確保について、「使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない」(4条1項)と規定しています。また地域別最低賃金については、この規定に違反した者は50万円以下の罰金に処せられます(40条)。最低賃金額を下回る労働契約の部分は無効となり、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされます(4条2項)。

Q 従業員7名の会社に勤めていますが、会社は業績不振で、先々月の給与は支払いが遅れ、先月分の給与はまだ支払われていません。会社に催促をしてもよい返事がもらえません。この先どうしたらよいでしょうか。

POINT

- 賃金の支払いについては、通貨払、直接払、全額払、定期日払の原則が適用されます（労基法24条）。
- 賃金請求権は5年間の消滅時効にかかります。
- 賃金未払いについては、簡易裁判所において、支払命令、給料支払調停などの申立て、給料支払請求の訴えができます。

**A** 1 賃金支払いの原則

労基法24条は、賃金が労働者の生活を支える唯一の手段であることから、安全かつ確実に労働者の手に渡ることを保障するために、4つの原則を定めています。すなわち、通貨払の原則、直接払の原則、全額払の原則、毎月1回以上定期日払の原則です。

賃金の未払いについては、この原則に違反しており、使用者は30万円以下の罰金刑に処せられます。また、労働者は違反について労働基準監督署に申告することができます。

2 訴訟関連制度

労働者は、未払賃金の請求を求めて裁判所に提訴することが可能ですが、賃金請求権については5年間（民法の債権法改正により、民法170条～174条の短期消滅時効特例が削除され、時効期間が原則5年間とされたことに伴い、令和2年4月1日の改正民法施行後は、当分の間は3年間となることに留意。）で時効により消滅することに注意が必要です(労基法115条)。

なお、簡易裁判所において、支払督促(通称・支払命令)の申立て、給料支払調停の申立て、給料支払請求の訴え（請求金額が140万円以下、少額訴訟手続は60万円以下）などを行うことができます。

これらは簡易な手続きで、労働者自身で行うことが可能であり、簡易裁判所では書式が用意され、民事事件の手続きについて相談窓口が設けられています。

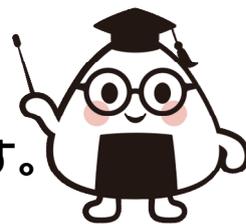
このうち、支払督促は、申立人の申立てだけに基づいて行われる略式の裁判で、相手方の異議があれば訴訟となりますが、異議がなければ申立人は仮執行宣言を得て強制執行に移ることもできるので、紛争を早期に解決できます。

また、少額訴訟は、60万円以下の金銭訴訟に限られていますが、原則として1回の審理で判決が言い渡されるので、早く解決することが可能です。

Q 会社の車で営業中に自損事故を起こしてしまったところ、損害と相殺するとのことで、給料から損害額分を減額されてしまいました。仕方がないのでしょか。

POINT

- 会社の財産に損害を与えた場合には、損害賠償責任を否定できません。
- 使用者は労働者に対する損害賠償債権と賃金とを相殺することはできません。
- 調整的相殺は、一定の限度で行うことが認められます。



A 1 損害賠償義務

労働者が、業務中に会社の財産に損害を与えてしまった場合には、会社に対する損害賠償義務が発生することは一般的に否定できません。しかし、この場合に使用者が損害賠償請求権を行使するに当たっては、「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」のみ損害の賠償または求償の請求ができます（茨城石炭商事事件／最高裁第1小法廷判決・昭51・7・8）。なお、労基法16条は、あらかじめ一定額の賠償額を定めておき、損害が生じた場合に実際の損害額にかかわらず前もって定めた額を取り立てるような契約をすることを禁止しています。

2 賃金との相殺

使用者が労働者に対して有する損害賠償債権をもって労働者の賃金との相殺を行いうるかという問題について、通説・判例は、生活の基盤である賃金を労働者に確実に受領させるという趣旨の賃金全額払（労基法24条1項）の原則に反しており、禁止されると解しています（日本勧業経済会事件／最高裁大法廷判決・昭36・5・31）。

このように、賃金の全額払の原則から、使用者による賃金債権の相殺は禁止されていますが、過払賃金の清算のための「調整的相殺」は、過払のあった時期と賃金の清算調整の実を失わない程度に合理的に接着した時期にされ、あらかじめ労働者にそのことが予告されるか、その額が多額にわたらない等、労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれのない場合に例外的に認められます（福島県教組事件／最高裁第1小法廷判決・昭44・12・18）。

なお、使用者が労働者の同意を得て行う相殺は、労働者の自由な意思に基づいてなされたものであると認められるに足りる合理的理由が客観的に存在するときには、全額払の原則に反しないとする最高裁判例がありますが（日新製鋼事件／最高裁第2小法廷判決・平2・11・26）、労働者の同意があっても使用者の法違反が成立するのが刑罰法規である労基法の基本的考え方ですから判例の判断には疑問が残ります。

Q 毎月恒常的な残業が数日間ありますが、残業手当(時間外労働手当)は定額で支払われています。法的に問題はないでしょうか。

POINT

- 時間外労働手当の額は、2割5分（1か月60時間超は5割）以上の率で支払わなければなりません。
- 時間外労働手当の計算基礎額からは、家族手当・住宅手当等、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごと支払われる賃金が除外されます。
- 時間外労働手当は定額で支払ってもよいが、支払われるべき残業手当額より低くなってはならず、時間外労働手当部分が明確になっていることが必要です。

A 1 割増賃金率

労基法37条1項は、法定の労働時間を超えて労働させた場合または休日に労働させた場合に、通常の労働時間または労働日の2割5分以上5割以下の範囲内で政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わねばならないとしており、時間外労働の割増賃金は、2割5分（休日労働3割5分）以上（令和5年4月1日から、中小企業を含め、1か月60時間超は5割以上）とされています（1か月60時間超の時間外労働は労使協定で代替休暇で処理してもよい）。なお、所定労働時間を超えて法定内（1日8時間・1週40時間）で時間外労働をする場合に割増賃金を支払うかどうかは、就業規則の規定に従います。

2 割増賃金の算定基礎額

割増賃金は「通常の労働時間または労働日の賃金の計算額」に対して支払われますから、たとえば月給制では月給を月の所定労働時間数で割って算出される算定基礎金額に、延長した労働時間数（休日の労

働時間数) を乗じて計算します(労基則19条1項)。この算定基礎額からは、①家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当(これらは、名称のいかんを問わず実質的に判断されます)、②臨時に支払われた賃金、③1か月を超える期間ごとに支払われる賃金が除外されます。

3 法所定の計算方法によらない場合

労基法37条は、結果として義務づけた割増賃金の支払いが行われればよいとしたもので、法所定の計算方法をそのまま用いなくてもかまいません。ご相談のように、一定額の手当を支払うことも、法所定の計算による割増賃金を下回らない限り有効です。

ただし、タクシー会社の歩合給に関し、通常の労働時間に当たる部分と時間外労働の割増賃金に当たる部分が明確に分けられていない場合には、割増賃金が支払われたものとするとはできないとした判例(高知県観光事件/最高裁第2小法廷判決・平6・6・13)もあり、残業手当が時間外労働に対する対価として支払われているかどうかは、手当の名称や算定方法だけでなく、賃金体系全体における位置づけにも留意して検討しなければならないとした最高裁判例の立場(国際自動車事件/最高裁第1小法廷判決・令2・3・30)をよく留意しておくべきでしょう。

ご相談の場合、まずその定額が時間外労働部分だということが時間計算上も明確になっていることが必要です。次に、毎月の残業時間が変動するものであるような事情を考えれば、その定額が本来支払われるべき割増賃金額を下回ることも懸念され、その場合には直ちに労基法違反が成立しますので、なるべく避けた方がよいでしょう。どうしても定額での支払方法を続けたいなら、予想されるもっとも多い残業時間数よりも時間外労働分の金額を多めにしておいて、支払われるべき割増賃金額を下回ることがないようにしておくべきでしょう。

Q 私の会社では、このたび従来の年功処遇の賃金制度を廃止して年俸制を導入しようと考えていますが、法的問題について教えてください。

- POINT**
- 年俸制は成果主義人事制度の一環として導入されています。
 - 年俸制の導入にあたっての法的問題は、就業規則の不利益変更として合理性があるかどうかが焦点です。
 - 年俸制における年俸額に時間外労働割増賃金を当然には含みません。

A 1 成果主義人事制度

多くの会社で導入されている成果主義人事制度とは、従事している仕事の成果に応じて賃金の変動する制度ですが、本人の業績を把握するための目標管理制度や裁量労働制なども成果主義人事制度に含まれます。このような成果主義人事制度は、労働者の創造性や専門性の発揮ができるように労働者の裁量を大幅に認めるとともに、それに見合った賃金を保障しようとするものですが、このような成果主義人事制度を導入すると、労働条件とりわけ賃金が従前に比べて低下する結果を招くことになるとの懸念もあります。

2 年俸制

年俸制とは、賃金が労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して年単位に設定する制度であり、成果主義人事制度の中核をなすといってもよく、運用上は達成度の上下によって年俸額が上下します。このような年俸制を新たに導入するにあたっては、賃金減額の可能性について法的にどのように捉えるかが問題になります。これについては、就業規則の不利益変更の効力の問題として考えることになり、賃金制度改定の合理性が問われます。年俸制の導入について、判例は高

度の必要性を認めつつ、賃金の増額の幅、経過措置、考課制度の公正さなどに照らして合理性の有無を判断しています（変更の合理性を肯定したものとして、ノイズ研究所事件／東京高裁判決・平18・6・22）。年俸制の導入にあたっては、年俸決定の方法、公正な人事考課の仕組み、減額の幅などに十分留意しながら制度設計をすることが、肝要です。

3 年俸制と時間外労働

年俸制に関して、そのなかに時間外労働割増賃金が含まれていると解釈できるかですが、労基法上、裁量労働制対象労働者や管理監督者については、時間外労働割増賃金の支払い義務はありません。

しかし、それ以外の労働者に対しては、当然時間外労働に対する割増賃金の支払い義務があり、その意味から割増賃金部分を明確にしておく必要があります。それが明確にされておらず、時間外労働を命じていた場合には、別途割増賃金を支払う等しないかぎり、労基法違反の可能性がります。こうした点から、年俸制の導入に際して、あわせて裁量労働制を導入することも考えられます。

Q わが社では、遅刻や早退で不就労となった時間について賃金カットをしたいと思っています。注意すべきことを教えてください。

- POINT**
- 遅刻や早退に対して、賃金カットをしても賃金全額払の原則には反しません。
 - 賃金項目のどの範囲について賃金カットの対象とするかについては労働協約、就業規則、労働契約等により決定されます。
 - 賃金カットをするに当たって30分単位で計算することは許されず、遅刻の回数により減給処分を行う場合は慎重にする必要があります。



A 1 全額払の原則

遅刻や早退は、労働契約上労働者が本来就労すべき時間帯に労務を提供しないのですから、賃金の支払いを求める権利はありません。労務の提供がない時間帯について使用者が賃金を支払わなくても、労働者に賃金支払請求権が発生していませんから、賃金全額払の原則にも反しません。

2 賃金カットの範囲

賃金カットをするに当たって賃金のどの部分をカットするかについては、労働協約、就業規則、労働契約で定める賃金カットの範囲にしたがって賃金カットの対象が確定されます。したがって、就業規則等によって家族手当、住宅手当などの賃金項目について、賃金カットすることもできるし、しないこともできることになります。

これに関して、最高裁は、ストライキの場合の賃金カットについて、家族手当をカットできるかどうかについて「労働協約等の定め又は労使慣行の趣旨に照らし個別的に判断するのを相当」とし、いわゆ

る抽象的一般的賃金二分論〔賃金には労働に連動するものと、労働者の身分に基づいて支払われるものの2種類があるという考え方〕を前提とするのは失当である（三菱重工長崎造船所事件／最高裁第2小法廷判決・昭56・9・18）として、家族手当等は当然に賃金カットの対象とならないという考え方を退けています。

3 賃金カットの実務

また、遅刻や早退の時間について端数処理が面倒なので、30分単位で賃金カット額を計算できるかについては、労働者が労務提供をしなかった実労働時間よりも多い時間分の賃金カットをすることになり、賃金の全額払の原則に反し許されません。

なお、たとえば労働者の遅刻が3回について欠勤1日として賃金カットを行うような方法ができるかですが、これは懲戒処分の発動としての減給制裁として行うことをどのように考えるかということであり、1日の賃金額と遅刻3回分の通算時間に対応した賃金カット額との差額が「平均賃金の1日分の半分」以下でなければなりません（労基法91条）。

したがって、遅刻が同じ3回でも遅刻の通算時間によって、減給処分ができたりできなかつたりするおそれが出てきます。このように、一賃金計算期間における遅刻回数3回を欠勤1日として賃金カットするような制度は、労働者の遅刻の実態によって公平な取扱いが行われないおそれがありますので、適切とはいえません。

Q 私は10年あまり勤めた会社を退職し、同じ業種の会社に転職をした者ですが、以前勤めていた会社の退職金規定に同業他社への転職の場合には退職金を半額とする減額条項があり、規定上の退職金額の半分しかもらっていません。法的には問題ないのでしょうか。

- POINT**
- 退職金は賃金の後払的性格と功勞報償的性格をあわせ持ち、就業規則などの明文の規定により請求権が発生します。
 - 同業他社へ転職した場合、退職金を減額する条項は、功勞報償的性格から相当性があるといえます。
 - 退職金の減額については、職業選択の自由との関係から減額率等について考慮する必要があります。

A 1 退職金請求権の根拠

退職金は、現在その制度の維持自体を含めて運用について再検討がなされているところですが、これまでわが国の終身雇用制とも連動して制度が発達してきました。

このような退職金は、一般に、その算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じて算定されることから、賃金の後払的性格を有すると理解されていますが、支給率が勤続年数にしたがって逡増方式をとるなど功勞報償的性格をあわせ持つとされています（三晃社事件／最高裁第2小法廷判決・昭52・8・9）。労基法89条3号の2は、「退職手当」について就業規則の相対的必要記載事項としてしていますから、退職金制度を置くかどうかは使用者の自由であり、労働協約、就業規則、労働契約等において明確に支給条件が定められることにより、労働者は退職金請求権を得ることになります。なお、これらの明文の規定がなくとも、これまで明確な基準に基づいて退職金が支払われてきた慣行があれば、退職金請求権は発生します。

2 退職金の減額条項等

以上のように、退職金の性格や請求権の根拠を考えた場合、退職金の減額条項や没収条項について相当であるかどうか、問題となります。

ご相談のように、同業他社へ転職した場合に、退職金を半分に減額するという取扱いは、従業員が退職後一定期間内に同業他社へ転職した場合に、退職した会社の顧客が奪われたり、ノウハウが他社へもたらされる等、企業経営や業績に支障を及ぼしかねないため、このような事態を防止しようとする目的で設けられたもので、このような事態を引き起こした労働者は、過去の功労を減じられてもやむを得ないものとの評価が行われます（前掲三晃社事件最高裁判決）。

しかし、このような制度を設けることは、従業員に対して競業規制をもたらす憲法上保障された職業選択の自由（日本国憲法22条）を侵しかねない性格のものでもあります。

したがって、同業他社へ一定期間内に就職した労働者に対して退職金を不支給にするような取扱いは、顕著な背信性がある場合など限定的に適用されるべきであり、退職金の減額条項については、減額率、規制期間、規制される競業他社の態様等を総合して、その相当性が判断されるべきでしょう。

Q 私の勤務している会社が倒産しそうなのですが、倒産した場合にまだ支払われていない賃金は保護されるのでしょうか。

POINT

- 会社が倒産した場合には、賃金・退職金は優先的に弁済を受けることができます。
- 会社が倒産して使用者が支払能力を失った場合には、「賃金の支払の確保等に関する法律」に基づき、国に立替払を求めることができます。



A 1 倒産手続における賃金の保護

会社が破産した場合、新破産法（平成17年1月施行）は、①破産手続開始前3か月間の給料と、②破産手続終了前に退職した場合の退職手当の請求権の退職前3か月間の給料総額相当額（破産手続開始前3か月間の給料総額が多い場合には、その額）について、財団債権として扱うものとしており（破産法149条）、破産管財人に対し請求して破産財団から随時弁済を受けることができます。破産手続開始前の原因に基づく労働債権で上記の財団債権にならないものは、優先的破産債権として取り扱われ（民法308条、破産法98条1項）、債権届出が必要です。ただし、これら届出破産債権の弁済を受けなければ生活の維持を図るのに困難を生じるおそれがあるときは、全部または一部の配当手続によらない弁済を裁判所によって許可されることことができます（破産法101条）。

また、民事再生手続においては、手続開始決定前に生じた賃金・退職金のうち一般先取特権を与えられている部分（破産の場合と同じ）は、一般優先債権として再生手続によらず随時支払われます（民事再生法122条1項・2項）。

2 未払賃金の立替払制度

会社が倒産し、使用者が支払能力を失った場合、国が、未払賃金の立替払をする制度があります。

これは「賃金の支払の確保等に関する法律」によるもので、立替払を適用される事業主は、①労働者災害補償保険の適用事業の事業主で②1年以上にわたって事業を行ってきた者であり、③（イ）破産手続開始の決定を受け、または特別清算の開始命令を受けたこと、（ロ）会社更正手続開始の決定、民事再生手続開始の決定または整理開始の命令を受けたこと、（ハ）中小企業では事業再開の見込みがなくかつ賃金支払能力がないことが労働基準監督署によって認定されたことの3つのうちいずれかに当てはまる場合であることが求められます。

労働者が立替払を受けることができるのは、以上の（イ）もしくは（ロ）の申立てがあった日、または退職労働者によって（ハ）の認定申請がされた日の6か月前の日いずれかを基準に、それ以降2年間に上記の事業を退職した場合です。

立替払の対象となる賃金は、退職日の6か月前の日以降立替払の請求日の前日までの期間において支払期日が到来している給与および退職金で、その総額が2万円以上であるものとなります（なお、実際の立替払額には制限があります）。

Q 静岡市内の本社に勤務をしていますが、このたび下田営業所に配転を命じられました。しかし、妻は静岡市内の別の会社で働いており、小学校2年生と幼稚園児の子供もいるため、単身赴任をせざるをえません。応じなければならないのでしょうか。

- POINT**
- 配転命令の根拠は、「配転を命じることがある」旨の就業規則上の一般条項に求められます。
 - 配転命令は、労働者の生活上の不利益が通常甘受すべき程度を超えるなど権利濫用に該当する場合は許されません。
 - 単身赴任は、労働者が通常甘受すべき不利益と一応いえますが、使用者は一定の配慮をすることが求められます。

A 1 配転命令権の根拠

従業員の職務内容または勤務場所が相当長期間にわたって変更されることを配置転換（配転）と呼び、特に勤務場所の変更は転勤と称され、わが国の企業において一般的に行われています。

このような配転を使用者が命じうる権限を有するかどうかについて、学説では、就業規則等包括的合意に根拠を求める説と労働者の個別的契約に根拠を求める説との対立がありますが、裁判実務上は、就業規則に「業務の都合により配置転換、転勤を命じることがある」という一般条項があれば、これを根拠として使用者に配転を命じうる権限を認めています。

2 配転命令の権利濫用

配転命令は、まったく業務上の必要性がないにもかかわらず行われたり、差別的取扱いや不当労働行為など不当な目的で行われる場合には無効となります。さらに、労働者の職業生活や家庭生活における不利益を考慮して権利の濫用にならないことが求められます。

この点について、最高裁は、労働者の職業上ないし生活上の不利益が配転に伴い通常甘受すべき程度のものである場合には、業務上の必要性は余人をもっては替えがたいといった高度な必要性を要せず、労働力の適正配置、業務の能率増進、業務運営の円滑化などでよいと述べています(東亜ペイント事件/最高裁第2小法廷判決・昭61・7・14)。そして、単身赴任については、労働者が通常甘受すべき程度の不利益であると述べています(同判決)。

3 使用者の配慮

このような考え方を前提とする限り、ご相談の場合、転勤に応じなくてもよいと考えられるのは、静岡市に勤務場所が契約上特定されていた場合か、家庭生活に及ぼす影響が深刻である場合に限りられるでしょう。しかし、「通常甘受すべき程度の不利益」の判断においては、使用者の配慮がなされたかどうかについて、育児・介護休業法が労働者の転勤に際して、その子の養育または家族の介護の状況に配慮する義務を規定していること(26条)や、労契法が「仕事と生活の調和」への配慮を労働契約の締結・変更の基本理念に規定していること(3条3項)を踏まえ、裁判所は「仕事と家庭の調和」の観点を重視していくことになると思います。

Q 会社が経営不振にあることから、子会社への出向を命じられましたが、出向先での労働条件など不安があります。必ず応じなければいけないのでしょうか。

POINT

- 労働者に出向を命じるには、就業規則等による包括的合意が必要です。
- 転籍については、転籍元・転籍先両社と労働者との合意解約・新労働契約の締結の合意が必要です。
- 出向に当たっては、出向先での労働条件、出向期間、復帰の方法等について出向規定を整備する必要があります。

A 1 出向と転籍

出向は、労働者が雇用されている企業に在籍のまま、他企業において相当長期にわたり他企業の業務に従事することを意味し、雇用されている企業から他企業へ籍を移す転籍とは区別されます。

転籍は、現に雇用されている企業との労働契約関係を終了させて、新たに別企業と労働契約関係を成立させることとなりますから、現労働契約の合意解約と新労働契約の締結が必要で、双方につき労働者の同意を要します（民法625条1項参照）。

2 出向の根拠

出向の場合、現に雇用されている企業から労務提供の相手方が変更されることとなりますから、労働協約、就業規則上の根拠規定や採用時における同意等がないかぎり、使用者の出向命令権が労働契約内容になっているということはありません。

このような包括的同意があったとしても、出向は、労働条件や雇用等の面で労働者に対する不利益を生じかねないので、出向先での労働条件、出向期間、復帰の方法等が出向規定によって整備され、当該企

業において通常の人事異動として行われていることが必要であり、出向労働者の労働条件が大幅に下がるような出向は権利濫用として無効となります（労契法14条）。

したがって、出向を行うに当たっては、労働者の意見を聴取しながら、出向規定の整備をしておく必要があります。

なお、ご相談の場合のように、経営危機回避のため雇用調整手段として行われる出向についても、雇用調整の必要性そのものから出向義務が生じるわけではなく、以上の出向についての基本的な考え方が適用されます。

3 出向中の労働関係

また、出向中の労働関係は、出向元企業との労務提供関係は停止され、出向先企業の指揮命令を受け、賃金、賞与の支払いを受けるということとなります（出向元企業との差額の補償等については、出向元企業と出向先企業との取り決めによります）。

退職金については、出向元企業と出向先企業における勤務期間を通算して両社の分担によって支払われるのが一般的です。

復帰については、出向規定に基づいて出向元企業が命令することになります（古河電気工業・原子燃料工業事件／最高裁第2小法廷判決・昭60・4・5）。



Q 私の会社では、コース別雇用を行い、総合職は全国転勤の可能性があり、一般職は静岡県内での転勤にとどまる者という区分をし、賃金処遇を異にしています。

また、家族手当について世帯主にのみ支給するという取扱いをしており、このような取扱いにより女性社員が賃金面で低い処遇を受けていますが問題はありませんか。

POINT

- コース別雇用制度は、男女別に採用する制度運用ですと、均等法違反ですし、総合職を男女とも募集するとしても転勤条件については間接差別になる可能性があります。
- 賃金処遇面での世帯主条項の取扱いは法的に問題となります。
- 間接差別は、均等法7条において禁止され、対象として3項目が厚生労働省令で定められています。

A 1 コース別雇用制度

コース別雇用制度は、主に基幹的な職務に従事し幹部社員として登用される総合職と、主に定型的な職務に従事し幹部社員への登用を予定せず転勤を伴わない一般職とに区分して雇用する制度です。均等法は、雇用の全ステージの性別による差別を禁止していますから（平成19年4月から、均等法は従来の女性差別禁止から男女双方に対する差別を禁止する法律に変わりました。）、総合職について男性のみを採用し、一般職について女性のみを採用するということは、均等法違反となります。男女ともに、その希望により総合職と一般職に振り分けて採用するという制度は、従前は均等法違反であるということは困難でした。均等法改正により、すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず、転勤要件を設けることは「間接差別」として禁止されることになりました。

なお、「コース等別雇用管理」指針（平25労働省告示384号）が出されています。

2 世帯主条項

世帯主は、行政上の住民票記載事項ですが、一般的に夫（男性）がなることが多いものといえます。このような世帯主であるか否かによって賃金処遇面での取扱いを異にした場合、法的にどう考えるかについて、家族手当の支給要件として世帯主としたことに関して、日産自動車事件（東京地裁判決・平元・1・26）では、世帯主を「夫と妻のいずれか収入額の多い方」と定義しており、支給要件には違法性はないとし、岩手銀行事件（仙台高裁判決・平4・1・10）では、世帯主条項に関して明示的に女性を排除するような規定を設けていた点で労基法4条違反で無効であるとしています。また、三陽物産事件（東京地裁判決・平6・6・16）は、年齢を基準とする基本給の支給に関して、世帯主に対してのみ昇給を認めるという賃金制度に関して、女性労働者に対して男性労働者に比べて低く抑える結果となることを容認して制定運用していた基準であるとして、違法・無効であるとしています。

3 間接差別

均等法が改正され、平成19年4月より、間接差別が禁止されることになりました。間接差別とは、①性別以外の要件で、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるもので、③合理的な理由がないものとされています（均等法7条）。そして、厚生労働省令により、この間接差別については、前述したコース別雇用管理における募集・採用、昇進・職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること、募集・採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること、昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とするものの3項目が対象として列挙されました（均等法規則2条）。なお、これらの要件についても、職務と特に関連あるなど合理的な理由があれば間接差別にはなりません（平18厚生労働省告示614号：指針第3）。

Q 取引先の会社に用務で行ったときに、しばしば性的な冗談を言われるため、上司に相談したところ、大事な得意先なので我慢するように言われ、取り合ってもらえません。どうしたらよいでしょうか。

POINT

- 使用者は、対価型セクシュアルハラスメント・環境型セクシュアルハラスメントに関して、雇用管理上の措置義務を負っています。
- 使用者は、セクシュアルハラスメントに対して啓発活動を行い、苦情相談窓口を設け、事後の迅速・適切な対応等の措置をとらなければなりません。
- セクシュアルハラスメントに関する「職場」とは、職務を遂行する場所として、取引先・飲食店・宴会なども含まれます。

A 1 使用者の措置義務

均等法は、事業主に対して、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）、当該性的言動により当該労働者の就業環境が害されること（環境型セクシュアルハラスメント）について、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとしています（11条）。そして、厚生労働大臣は、この規定に基づき事業主が講ずべき措置についての指針（平18厚生労働省告示615号）を定めています。なお、均等法の改正により、平成19年4月から、男性労働者に対するセクシュアルハラスメントも対象（平成26年7月から同性も対象）となり、保護の対象労働者は非正規労働者を含む事業主が雇用するすべての労働者になり、事業主に対してこれまで雇用管理上必要な配慮義務とされていたのが、必要な措置が義務づけられることになりました。最近、男性管理職によるセ

クハラ発言に対する懲戒処分有効の最高裁判例も出されており（海遊館事件・最高裁第一小法廷判決・平27・2・26）、職場環境の配慮に留意すべきでしょう。

2 セクシュアルハラスメントの防止

対価型セクシュアルハラスメントと環境型セクシュアルハラスメントの内容については、指針において具体的に指摘されており、啓発パンフレットでも例示がされていますので、使用者は、セクシュアルハラスメントに対して、これを参考にして、①方針の明確化と管理・監督者を含む労働者に周知・啓発を行い、セクシュアルハラスメントに関して厳正に対処する旨就業規則等に規定をすること（メンタルヘルス不調への相談対応も含む）、②相談窓口を設け、適切に対応すること、③セクシュアルハラスメントが起こった場合には、事後の迅速かつ適切な対応を行うこと、④プライバシーの保護のための必要な措置を講じ、労働者のセクシュアルハラスメントの相談や事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な取扱いをしないこと等の措置を講ずることが求められます。セクハラ防止指針が改正され、セクハラ防止措置が強化されました（令2厚労告6号）。このようなセクシュアルハラスメント対策を講じていないと、企業名公表の対象となることがあります（均等法30条）。また派遣先事業主に対しては、派遣社員についても正社員と同様にセクシュアルハラスメント対策を実施することが求められます（労働者派遣法47条の2）。

ご相談のような取引先については、通常就業している場所以外でも、当該女性労働者が業務を遂行する場所として、セクシュアルハラスメントが禁止されている職場に該当します（飲食店・顧客の自宅・宴会なども含まれることがあります）ので、苦情申立てにつき使用者は必要な措置をとる義務があります。

Q 契約社員として働きはじめて1年2か月たつ者ですが、子供ができたので、産休をとるとともに育児休業を申請したところ、会社からは認められないとの回答でした。育児休業を取得することができるでしょうか。

POINT

- 令和4年10月以降、育児休業は原則として1歳未満の子1人について分割して2回取得できるようになりました。
- 育児休業期間中の賃金の支払いは労働契約で決まりますが、賃金の67%・50%の雇用保険の育児休業給付が受けられます。
- 期間雇用労働者も育児休業が申請できます。

A 1 育児休業

仕事と子育ての両立支援は、政府の大きな課題の一つと位置づけられ、育児支援制度の拡充が行われています。

育児休業制度は、育児・介護休業法により制度整備がされており、令和4年10月からは、男女を問わず、原則として労働者の子どもが満1歳になるまで、子ども1人につき2回に分割して取得できるようになりました。さらに育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで（分割して2回まで）の休業の取得も可能になりました（産後パパ育休）。休業の申出は、休業期間の開始予定日・終了予定日などの所定事項を記載して書面で行います。

また、育児休業に関して、当該労働者について解雇その他の不利益をしてはならないとされています。事業主は、休業期間中の待遇、休業終了後の賃金・配置その他の労働条件等について、あらかじめ定め、周知するように努めなければならないとされており、育児休業期間中の賃金については、労働契約に委ねられ、なんらかの合意がなければ無効となります。これに関しては、雇用保険加入者には育児休業給付金が育児休業開始から180日目までは休業開始前賃金の67%、

181日目からは50%が支払われます。

2 育児休業の対象労働者の拡大

育児・介護休業法では、従来、期間雇用労働者に関して育児休業の対象から除外していましたが、法改正により、子が1歳6か月に達する日までの間に契約が満了することが明らかな場合を除き、無期雇用労働者と同様に、期間雇用労働者も適用対象者になりました。これに関しては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき相当程度の雇用継続の可能性があるか否かによって判断するものとされています。なお、育児休業については、妊娠や出産と同じく、それらを理由とする不利益取扱いが禁止されるとともに、ハラスメントの防止措置義務が課せられています。

3 育児支援制度

保育所に入所を希望しているが、入所できない場合等特別の事情がある場合は、子が1歳6か月に達するまで育児休業をとることができます(1歳6か月後も、保育園等に入れられないなどの場合、最長2歳まで再延長可能)。また、小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日(子が2人以上なら10日)まで、病気・けがをした子の看護のためや予防接種または健康診断を受けさせるため、休暇をとることができます(なお、時間単位の取得も可能)。この看護休暇の申出は、休暇の当日でもよいとされています。さらに3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが事業主の義務となり、また、小学校就学前の子の育児を行う労働者は、一定時間以上の時間外労働の制限および深夜労働の免除の申請等ができます。

Q 私は、従業員10名ほどの会社に3年ほど勤務してきましたが、社長から突然「明日から会社に来なくてよい」と言われました。どのように対応すればよいでしょうか。

POINT

- 退職勧奨は、労働者がこれに任意に応じる性格のものです。
- 解雇については、強行法規違反のものは認められず、「期間の定めのない労働契約」の場合、30日前の予告または解雇予告手当の支払いが必要です。
- 解雇は、客観的合理性を欠き社会通念上相当と是認できない場合には権利濫用として無効となります。

A 1 退職勧奨

まず、ご相談の「明日から会社に来なくてよい」という社長の発言の真意を確定する必要があります。合意解約として退職を勧奨するものであれば、労働者の任意の意思を尊重しなければなりませんので、会社を辞める意思がなければ応じる必要がありません。

なお、使用者による執拗な退職勧奨は不法行為を構成し労働者に対して損害賠償責任を生じます(下関商業高校事件/最高裁第1小法廷判決・昭55・7・10)。

2 法律による解雇規制

これが、解雇の意思表示であるとしたら、「期間の定めのある場合」には使用者は原則として「やむを得ない事由」がある場合しか解雇することができません(民法628条)し、「期間の定めのない場合」には、使用者は、少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金(算式は労基法12条)の解雇予告手当を支払わなくてはなりませんので、これらに照らして判断しなければなりません。

また、産前産後・業務災害の休業期間中およびその後の30日間における解雇（労基法19条）、思想・信条・国籍・社会的身分を理由とする解雇（労基法3条）、性別を理由とする解雇（均等法6条4号）、育児・介護休業をしたことおよびその申し出をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法10条・16条）、組合員であることや組合活動をしたことを理由とする解雇（労組法7条1号）等については、いずれも行うことができません。

3 解雇権の濫用

以上の条件を満たせば、使用者は、自由に解雇することができるものではなく、最高裁判例が「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる」（日本食塩製造事件/最高裁第2小法廷判決・昭50・4・25）としたように、裁判所が解雇権濫用法理によって厳格な判断を下してきています。そして、平成20年3月から労契法により、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」（16条）と明記されましたので、解雇事由については非常に制限されていることに留意する必要があります。また、これに関連して就業規則に「解雇事由」を記載することが義務づけられています（労基法89条3号）。

Q 先月、3度あまり遅刻をしたこと、また、それに対する上司の注意に反抗的態度をとったことを理由として、会社から懲戒解雇の通告を受けましたが納得がいきません。

POINT

- 懲戒解雇は、就業規則において懲戒事由が明記されていなければなりません。
- 懲戒解雇は、懲戒事由が存在しても、先例との平等取扱い、懲戒手段の相当性、弁明権の保障等の点から判断され、懲戒権の濫用となる場合があります。
- 懲戒解雇の場合に、退職金を減額ないし不支給とするには、退職金規程に明記しておく必要があります。

A 1 懲戒解雇と普通解雇

懲戒解雇は、懲戒処分の中で最も重い処分であり、一般的に解雇予告も解雇予告手当の支払もせず即時になされるものです。この点で、普通解雇と区別され、また、懲戒という名が付けられることにより、労働者の再就職にも重大な障害をもたらすものであります。

2 懲戒事由と懲戒手続

このような懲戒処分は、その根拠について争いがありますが、特別の制裁罰として契約関係における特別の根拠を必要とすると考えられますので、懲戒事由と懲戒手段について、就業規則に明記しておく必要があります。

そして、就業規則の規定にしたがって、当該懲戒処分が有効かどうか判断されることとなります。主な懲戒事由としては、経歴詐称、勤務不良、業務命令違反、業務妨害、職場規律違反、私生活上の非行など様々な事由がありますが、これらが就業規則に具体的に列挙されている必要があります。ご相談の場合、遅刻の過多は「勤務不良」に、上

司への反抗は「業務命令違反」に該当する可能性があります。

ただ、懲戒事由の存在が認められても、懲戒処分が有効とされるためには、過去の先例の取扱いにならって平等取扱いの原則が適用され、規律違反の種類・程度その他の事情に照らして相当な処分でなければならず、また、就業規則上の懲戒手続を遵守することが求められ、特に本人に弁明の機会を与えることが必要とされ、これらの要件が満たされていない場合は懲戒権の濫用として無効となります（労契法15条）。とりわけ、懲戒解雇については、解雇が労働者に及ぼす影響が重大である点から、以上の点については十分な判断がなされる必要があります（労契法16条）。こうした点からみると、ご相談の場合には、懲戒事由に照らして考えると懲戒解雇という処分はあまりに重きに失するものと言わざるをえないでしょう。

3 懲戒解雇と退職金

なお、懲戒解雇の場合、退職金の全部または一部が不支給となる場合がありますが、これについては、退職金規程などにおいて不支給についてあらかじめ明記されていることが必要です。

また、懲戒解雇を軽減した処分として諭旨解雇が行われることがあり、この場合には所定期間内に勧告に応じないときには懲戒解雇に処するという取扱いが一般的です。したがって、諭旨解雇が依願退職のような形を取っていたとしても、法的には懲戒解雇と同様に争うことができます。

Q 私は、勤務している会社から、経営不振のため整理解雇を実施するとして解雇通告を受けました。法的に争うことはできないのでしょうか。

POINT ■ 整理解雇は、裁判所では以下の4要素に照らして有効性が判断されます。

- ① 人員整理の必要性
- ② 整理解雇回避努力義務
- ③ 整理解雇基準の合理性
- ④ 整理解雇手続の妥当性



A 1 整理解雇の概念

整理解雇は、業績の悪化などの経営事情により生じた要員の縮減の必要性に基づき、一定数の余剰労働者を解雇するものであり、労働者側に責められるべき事情がないにもかかわらず行われるものであることから、オイルショック後の不況期以降の判例において厳しく制限する法理が形成されています。

2 整理解雇を有効とする条件

判例は、整理解雇について、①人員整理の必要性、②整理解雇回避努力義務、③整理解雇基準の合理性、④整理解雇手続の妥当性の4つの要素から、当該整理解雇の有効性を判断しています。

これらの要素についてみてみますと、

①人員整理の必要性については、人員削減の実施が業績不振や経営悪化など企業経営上の十分な必要性に基づいていることが求められます。これについて、整理解雇を行わなければ、倒産必至といった状況にあることを要求する判例もありますが、多くの判例は客観的に高度な経営上の困難な状況があれば足りるとしています。

②整理解雇回避努力義務については、人員削減の手段として整理解雇を選択する必要性があるかどうか判断されます。すなわち、新規募集の停止、残業の停止、配転・出向・一時帰休等の実施、希望退職の募集など、整理解雇に代わりうる余剰人員の削減の努力を使用者が尽くしたかが求められます。判例は、少なくとも整理解雇に先立って労働者の合意によって行われる希望退職募集が実施されたことを強く求めています。

③整理解雇基準の合理性については、何名かの労働者の整理解雇の実施がやむを得ないとしても、整理解雇の対象労働者の選定に当たっては、客観的に合理的な基準にしたがって、これを公正に適用して選定することが求められます。まったく整理解雇基準を設けなくてなされた整理解雇や、女性や組合活動家等を恣意的に選定した整理解雇は無効となります。

④整理解雇手続の妥当性については、労働組合や労働者代表等と整理解雇の具体的実施に当たって協議をすべき義務を要求しています。使用者は、整理解雇の実施の時期や規模、整理解雇基準や人選の当否等について、労働者側と誠意をもって協議すべきものといえます。

以上の4要素に照らして当該整理解雇の有効性が判断されますが、近時の判例には、これら要素をすべて必要とはしないとするなど緩和して判断するものもあり、具体的な事案ごとに十分これらの要素について検討してみる必要性があります。また、新型コロナウイルスの影響による整理解雇の問題の増大も予想されますが、以上の4要素に照らして判断されていくことになるものと考えられます。

Q 私の会社はチェーンの飲食店を経営しており、パートタイマーを多く雇用していますが、そのうち店長を命じている者もあり、これらの者について法的に留意しなければいけない点について教えてください。

- POINT**
- 通常の労働者と同視すべきパートタイマーに対する差別的取扱いが禁止されています。
 - その他のパートタイマーに対しても、事業主に均衡処遇の努力義務・措置義務・配慮義務が課せられています。
 - パートタイマーに対しては通常の労働者への転換の措置義務が事業主に課せられています。

A 1 通常の労働者と同視すべきパートタイマー

わが国においてパートタイマーは非常に多くなってきており、その処遇格差に対する社会的関心の高まりのなか、平成26年4月改正パート労働法が成立しました（平成27年4月1日施行）。さらに平成30年6月に働き方改革関連法が成立し、その一環としてパート・有期労働法に改称されました。

パート・有期労働法では、パートタイマーについて「短時間労働者」という概念を用いますが、①職務の内容が当該事業所で雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（「職務内容同一短時間労働者」）であって、②当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されました（9条）。

短時間・有期雇用労働者を雇い入れたとき事業主は、待遇差の内容やその理由について説明しなければなりません（14条）。

2 均等・均衡待遇

パート・有期労働法は、パートタイマーの基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、パートタイマー及び通常の労働者の職務内容(業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う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ならないとしています(8条)。この規定は、有期雇用労働者にも適用されます。これをめぐり、最高裁第3小法廷(令2・10・13)が労働契約法(旧)20条に関して、契約社員の退職金差別につき違法ではないとし(メトロコマース事件)、アルバイトのボーナス差別につき違法ではないとした(大阪医科薬科大学事件)一方、最高裁第1小法廷(令2・10・15)が、契約社員に対する扶養手当や有給の病気休暇など5項目の差別につき違法であるとした3件の日本郵便事件が出されています。

さらに、パートタイマー及び有期雇用労働者と無期雇用フルタイム労働者との待遇の格差については同一労働同一賃金ガイドライン(平30・12・28厚労告430号)により、不合理性判断について具体的に示されていますので、参考にしてください。

3 通常の労働者への転換の措置義務

パート・有期労働法は、①通常の労働者の募集を行う場合には雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること、②通常の労働者の配置を新たに行う場合には当該配置の希望を申し出る機会を短時間・有期雇用労働者に与えること、③一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けること、④その他の通常の労働者へ転換を推進するための措置を講ずることのいずれかの措置を講ずることを事業主に義務づけました(13条)。

Q 私は、週30時間勤務のパートタイマーとして、1年の契約を4回更新してきましたが、契約期間の切れる今度の3月末で契約の更新をしないと会社から通告されました。働き続けることはできないのでしょうか。

POINT

- 雇用期間の定めのある契約は、期間の終了によって契約の効力は終了します。
- 反復更新してきた有期労働契約の更新拒絶には客観的合理性・社会的相当性が要求されます。
- 同一の利用者との間で二以上の有期労働契約の契約期間の通算期間が5年を超える場合には、労働者は無期労働契約申込権を取得できます（平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から適用）。

A 1 パートタイマーと有期契約

有期労働契約は、雇用期間が終了すれば格別の理由を必要とせず雇用契約の効力は当然に終了します。これは、解雇ではなく雇用契約の期間の終了による雇止めになります。わが国では、パートタイマーのほとんどが有期労働契約で雇用されており、とくにそれが反復更新されている場合の雇止めが問題となります。

なお、有期労働契約の契約期間の上限は、原則として3年間、特例として5年間とされています（労基法14条）。

2 有期労働契約の更新と雇止め

有期労働契約が反復更新していた場合の雇止めに関して、これまで判例は、期間の定めのない契約と実質的に異なる場合や雇用継続の期待に合理性が認められる場合には、解雇権濫用法理を類推適用して、雇止めには客観的合理性が要求されると判断してきました（日立

メディコ事件／最高裁第1小法廷判決・昭61・12・4）。

これについては、労契法においてあらためて「有期労働契約が過去に反復更新され、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場合」「労働者が有期労働契約の契約期間満了時に、契約が更新されると期待することに合理的な理由が認められる場合」に該当し、労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みがあった場合には、雇止めに客観的合理性、社会的相当性が認められなければ、当該雇止めは認められないとされています（労契法19条）。

令和6年4月1日から「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」が改正され、①更新上限を定める場合等の理由の説明、②無期転換後の労働条件の説明が求められることとなりました。

3 無期労働契約転換申込権

有期労働契約を同一の使用者との間で二以上締結し、それら契約期間を通算して5年（※大学等及び研究開発法人の教員・研究者等については、10年間）を超えれば（クーリング期間を除く：有期労働契約1年以上で6ヵ月以上）、労働者は無期労働契約に転換する申込権を取得し、使用者がこれを拒否できません。この無期転換申込権は、当該契約期間中に通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約の契約期間の初日から当該有期契約の契約期間の満了日までの間に行使できます。労働者が無期転換申込権を行使しなかった場合でも、再度有期労働契約が更新されればさらに新たな無期転換申込権が発生します。

ただし、無期転換後の労働条件については、別段の定めがなければ、有期労働契約の労働条件と同一の労働条件とされます（労契法18条）。

Q 製造業を営んでおり、製造ラインに派遣労働者を入れようと考えていますが、法的問題点について教えてください。

POINT

- 認められる労働者派遣は、平成11年の労働者派遣法の改正でネガティブ・リスト方式により緩和され、物の製造業務への労働者派遣も認められています。
- 派遣期間を超えると派遣労働者を雇用する義務が発生します。
- 派遣法は従来の26業務の区分の見直しや派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡方式等、大幅な改正が加えられました。

A 1 派遣労働の定義

労働者派遣は、労働者派遣法によると「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」と定義されています（第2条）。つまり、派遣労働者は、雇用主との間に指揮命令関係がある請負とは異なり、派遣先においてその指揮命令の下で労務提供を行い、派遣元と雇用契約を結んで賃金を受け取るという関係になります。このような労働者派遣は、労働者派遣法により規制され、派遣先事業主および派遣元事業主の責任を明確にするとともに派遣労働者の保護が図られています。当初、労働者派遣できる対象業務は16種が認められていましたが、その後26種へと拡大し、平成11年12月の法改正により、禁止業務（港湾運送・建設、警備等）以外の業務すべてについて労働者派遣を行うことができるというネガティブ・リスト方式が採用されました。そして、正社員の代替化を防止するという見地から、従来の26種の専門業務以外については、派遣就業の一定場所ごとの同一業務につき派遣可能期間を制限する等厳しいハードルが設けられました。なお、平成27年9月30日から、従

来の「常用型」と「登録型」の区別がなくなり、すべての労働者派遣事業が許可制となりました。

2 物の製造業務への労働者派遣

物の製造業務への労働者派遣については禁止されていましたが、平成16年3月施行の改正労働者派遣法によって、適用対象業務となりました。製造業務への労働者派遣が認められたことに伴い、派遣元事業主および派遣先事業主は安全衛生確保という見地から責任者を選任し労働者の安全衛生業務を担当させることが求められています。

3 派遣期間

また、派遣可能期間については、派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受け入れは3年を上限とするとされており、派遣先の同一事業所における派遣労働者の受け入れも3年を原則とするとされています（過半数代表の意見聴取を経てさらに3年間延長が可能）。

4 派遣労働の留意点

日雇い派遣は、平成24年改正労働者派遣法により原則禁止となりました（35条の4）。また、平成30年改正労働者派遣法により、派遣労働者の賃金等の待遇につき、同種の職務に従事する派遣先の通常労働者との均等・均衡のルールが定められました（30条の3）。

さらに、派遣契約を中途解除する場合、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当の支払いに要する費用負担等の措置をとらなければなりません(27条、29条の2)。

また、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたとみなされますので注意が必要です（40条の6）。

Q 私どもの会社では、新型コロナウイルスの感染が疑われる症状（発熱、咳など）を発症した従業員を休業させようと考えていますが、休業手当を支払う必要がありますか。

POINT

- 新型コロナウイルスに感染した従業員に対する休業手当の支払いは不要です。
- 新型コロナウイルスに関して感染防止の観点から自宅待機命令を発出した場合には、休業手当を支払う必要があります。
- 緊急事態宣言が発出され、自宅待機を行った場合には、不可抗力による休業等と認められるかどうか個別事案ごとに休業手当の要否が判断されます。

A 1 新型コロナウイルスと従業員の休業

新型コロナウイルスに感染した従業員に対しては、感染症予防法にもとづき都道府県知事により就業制限等の勧告ができます。これにより休業した従業員については、法令による就業制限となるため、「使用者の責に期すべき事由による休業」（労基法26条）に該当せず休業手当を支払う必要はないと考えられます。

なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されますので、具体的な申請手続き等の詳細については、加入する保険者にご確認ください。

2 自宅待機命令と従業員の休業

従業員の1人が新型コロナウイルスに感染した場合、同一の職場内での感染拡大の可能性が高まる可能性があり、安全配慮義務の観点から、それら感染の可能性のある従業員に対して自宅待機を命じる必要性がありえます。この場合に、新型コロナウイルスに罹患したことが明らかになっていない段階で、従業員本人は就労の意思があるにもか

かわらず、職場内での感染リスクを回避する意味で自宅待機命令を出す場合には、「使用者の責に帰すべき事由」（労基法26条）として休業手当の支払いが必要となると思われます。

3 緊急事態宣言と自宅待機

緊急事態宣言が発出され、新型インフルエンザ等対策特別措置法にもとづく対応策として営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた業種や施設等については、「不可抗力として事業の外部において発生した事業運営を困難にする要因」として認められ、「自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討しているか」「労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか」という事情等を考慮したうえで、休業手当の支払いの要否が判断されます。

【参考】新型コロナウイルス感染症に関するQ&A（厚生労働省）

このほかにも、厚生労働省のホームページにおいて、詳細なQ & Aが公開されていますのでご覧ください。

厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/qa-jichitai-iryokikan-fukushishisetsu.html>



Q 私は、今年の4月の異動で職場を変ったところ、異動直後の仕事上のミスをきっかけとして上司からたびたび叱責され、最近では「給料どろぼう」とか「顔を自分の前に見せるな」等の罵倒を職場の同僚の前で浴びせられ、精神的に追い詰められた状態になっています。会社に対してどのような請求ができるか教えてください。

POINT

- パワーハラスメントは、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または職場環境を悪化させる行為をいいます。
- パワーハラスメントの予防・解決について普段から会社は取り組む必要があります。
- パワーハラスメントは、労災申請や損害賠償請求もできます。

A 1 パワーハラスメントについて

いわゆるパワーハラスメントについては、令和2年度の厚生労働省の実態調査によると、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は回答者全体の31.4%と深刻な問題となっています。

パワーハラスメントに関しては、厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(平成24年3月15日)において、「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う」と概念化されています。ここで「職場内の優位性」とは、上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間など様々な優位性を背景に行われるものが含まれます。同報告書では行為類型として、

①暴行・傷害(身体的攻撃)、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的攻撃)、③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)、④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(過大な要求)、⑤業務上の合理性がなく、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(過小な要求)、⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)があげられています。

その後、厚生労働省は、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討委員会」を立ち上げて、平成30年3月に報告書を作成しました。その中で、パワーハラスメントの概念について、円卓会議の整理とほぼ同様の観点でまとめられ、パワーハラスメントの企業の防止義務について法制化されることになりました。

2 パワーハラスメントの定義

労働施策総合推進法は、パワーハラスメントについて、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と定義し、事業主は、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上の措置を講じなければならないとしました(30条の2、法の施行は令和2年6月1日、中小企業については令和4年4月1日)。

3 パワーハラスメントの防止に関する措置義務

パワーハラスメント防止に関する事業主の措置義務については、私法上の効力については意図されておらず、行政機関による紛争解決に委ねられていますが、場合により、精神障害の労災認定や安全配慮義務違反として損害賠償請求の対象ともなり得るので、事業主は、法に基づき示されるパワーハラスメントに関する責務規定及び指針(令2厚労告5号)の内容を十分理解して対応することが求められます。

Q 会社から、上司とトラブルを起こしたことに対して「退職願を出さなければ懲戒解雇する」と言われ、退職願を出してしまいました。しかし、考えてみると自分には何の落ち度もありません。退職願を取り消すことはできないのでしょうか。

POINT

- 期間の定めのない雇用契約では、2週間の予告期間を置けばいつでも労働者は退職することができます。
- 期間の定めのある雇用契約では、「やむことを得ない事由」があるとき、期間途中で退職することができます。
- 使用者の勧告によって、不本意ながら退職願を提出した場合、錯誤や詐欺・強迫の要件に当てはまれば、その無効・取消を主張できます。

A 1 退職の手続

期間の定めのない雇用契約では、労働者は2週間の予告期間を置けば何ら理由なくいつでも退職することができます(民法627条1項)。ただ、2週間の予告期間を置かなかつた場合に損害賠償請求が認められる場合もありますから、労働者はこの点に注意が必要です。

これに対して、期間の定めのある雇用契約の場合は、「やむを得ない事由」があるときにのみ期間途中で契約の解約ができるとされています(民法628条)。この場合、何が「やむを得ない事由」に該当するかについては、労働契約関係のすべての事情を考慮して判断されますが、あまりに狭く解釈すべきではないでしょう。なお、有期雇用の上限に関する労基法改正により、雇用契約の上限が1年から3年とされたことにより、暫定措置として、1年を超える雇用期間を締結した場合には、有期雇用契約に関する施行状況の検討により必要な措置がとられるまでの間、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後いつでも退職することができます(一定の事業の完成を目的と

するもの・5年までの特例を除く、労基法137条）。

2 退職願の撤回

退職願は、労働者が使用者の同意がなくても辞めるという強い意思を有している場合を除いては、通常、合意解約の申込みであると解されますので、使用者が承諾の意思表示をする前であれば、退職願を撤回することができます（白頭学院事件／大阪地裁判決・平9・8・29）。そこで、退職願の撤回をする場合は、内容証明郵便等によりできるだけ早く出すことが肝要です。

また、ご相談の場合のように、会社からの勧告や求めによって、不本意ながら退職願を提出して、後にこれを争うことができるかどうかについては、以下のように考えられます。

まず、使用者が当該労働者に客観的に解雇理由や懲戒解雇理由が存在しないことを認識していたにもかかわらず、それが存在するかのよう労働者に思わせて退職願を出させたような場合には、錯誤や詐欺に当たり、その無効や取消を主張することができます（民法95条・96条）。

また、労働者を長時間会社にとどめおくなどして懲戒解雇をちらつかせ労働者に畏怖心を生じさせて退職願を強要した場合には、強迫に当たり退職願は取り消すことができます（民法96条）。



Q 私の会社では、経営再建のため会社の再編成が検討されています。雇用が守られるか心配ですが、法的にはどのような扱いとなるのでしょうか。

- POINT**
- 会社合併の場合には、労働契約は包括承継されます。
 - 事業譲渡の場合には、労働契約の承継は2つの会社の間で合意され労働者の同意を得ることが必要です。
 - 会社分割の場合には、承継される事業に主として従事する労働者の労働契約は、当然に新設（吸収）会社に承継されます。

A 1 合併

会社の合併の場合は、権利義務が包括承継されますので、合併して会社を新設する場合であれ、吸収合併であれ、労働契約は当然に合併後の会社に包括的に承継されます。

2 事業譲渡

事業譲渡の場合は、事業に属する権利義務の個別的な承継（特定承継）が行われますので、労働契約の承継は、2つの会社間で労働契約譲渡の合意がなされ、労働者の同意を得て行われることとなります。

3 会社分割

会社分割は、平成12年5月の商法改正によって創設されたもので、会社の「その事業に関して有する権利義務の全部または一部」を分割して、新会社を設立する「新設分割」と、別会社に吸収させる「吸収分割」とがあります。

会社分割の場合は、権利義務の移転については、承継されるものとして分割計画（分割契約）に記載された権利義務が一括して新設（吸

収) 会社に承継されるという、部分的包括承継の考え方をとっています。この考え方を基本として、労働契約承継法によって労働契約に関する承継の範囲が定められています。

まず、承継される事業に主として従事する労働者の労働契約は、会社分割により当然に新設(吸収)会社に承継され、それら労働者の労働契約は分割計画(分割契約)に記載されなければならない、されなかった労働者は異議を述べることができ、異議を述べれば新設(吸収)会社に労働契約は承継されます。これに対して、承継事業に従としてしか従事しなかった労働者は、分割を行う会社に残ることが保障され、かりに承継対象として分割計画(分割契約)に記載された場合には、異議を述べて分割会社に留まることができます。

以上のように、「承継される事業に主として従事する」かどうかによって、労働契約が新設(吸収)会社に承継されるのか、分割会社に残るのかが決まることとなりますが、これについては、指針(平12労働省告示127号)が公表されており、詳細な判断基準が示されています。

また、改正商法、会社法および労働契約承継法は、会社分割を行う際には、その理由、負担債務、承継される事業に主として従事する労働者の範囲等について、すべての事業場の労働者の過半数代表組合ないし過半数代表者との協議、承継事業に従事する労働者との間で本人の希望の聴取などを行い協議をすること、分割を承認する株主総会の2週間前までに所定事項の通知を行うことなどの手続を履践することを求めています。これらの協議が行われなかった場合には、労働者は労働契約承継の効力を争うことができます(日本IBM事件/最高裁第2小法廷判決・平22・7・12)。

Q 会社から自転車で帰宅する途中、乗用車に接触され転倒し怪我を負ってしまいました。労災として扱われるのでしょうか。

POINT

- 労災保険の適用に当たっては、「業務起因性」、「業務遂行性」の判断によって業務上かどうかの判断が行われます。
- 自宅と会社との往復の通勤の途中の災害についても労災保険法により保険給付を受けることができます。
- 労災保険の給付の手続きは、労働基準監督署に対して行います。



A 1 労災補償制度

労働災害補償は、労災保険法によって補償を受けることが制度化されています。労災保険は、労働者を使用する全事業を適用事業とすることを基本とし、中小事業主、一人親方などについても特別加入制度（自転車を使用して貨物運送事業を行う者、ITフリーランス等も追加（令3・7・20厚労令123号））を設け、事業主から保険料を徴収して財源としています。そして「業務起因性」および「業務遂行性」という「業務上」の判断基準により、業務上の負傷・死亡、業務上の疾病に対して保険給付を行うものです。この「業務上」の判断をめぐっては、これまで特に過労死や職業病あるいは過労自殺などの認定をめぐって大きく争われてきました。労災補償では、被災労働者・遺族への迅速公平な保護が図られる必要があり、使用者も労災かくしと言われないよう協力をすることが求められます。

2 通勤途上災害

通勤途上災害については、労災保険法は業務災害と同様の補償を行うように規定しています。この通勤災害での通勤とは「労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うこと

をいい、業務の性質を有するものを除く」とされています（労災保険法7条2項）。

この移動に関しては、従来の「住居と就業の場所との往復」に加えて、平成18年4月から「複数就業者の事業場間の移動」と「単身赴任者の赴任先住居・帰省先住居間の移動」が新たに対象となっています。

ご相談のような通勤の際の交通事故はこれに該当します。合理的な経路および方法とは、労働者の住居と就業場所の間を往復する場合に、一般に労働者が用いるものと認められる経路および手段をいいます。

労働者が、この往復の経路を逸脱し、あるいは中断した場合には、当該逸脱または中断の間およびその後の往復は通勤として扱われません。ただし、日用品の購入、病院での診療などのための最小限の逸脱や中断であれば、逸脱・中断の間を除き通勤とされます。また、通常用いている経路・手段に限られず、その合理的な代替経路や手段でもかまわないとされています。

3 労災保険の給付手続

労災保険の給付の手続は、被災労働者またはその遺族が労働基準監督署長に請求して行います。労働基準監督署長の決定に不服のある者は、各都道府県労働局内の労働者災害補償保険審査官に対し審査請求を行い、さらにその決定に不服のある者は、労働保険審査会に対し再審査請求をすることができます。この審査会の裁決に対しては、行政訴訟が提起できます。

なお、労災保険法上の補償とは別に、使用者に対して安全配慮義務違反を理由として裁判所において損害賠償請求をすることもできます。

Q 先日、私の弟が会社で夜勤明けに急性心不全で倒れ亡くなりました。ここ数か月の間、新製品の開発のため残業や夜勤が続いており、これまでの健康診断では既往症も認められないため、過労死だと思いますが、会社はこの点に関して非協力的ですので、法的対応策を教えてください。

POINT

- 過労死は、過重労働による負荷により発症するもので労災認定基準が示されています。
- 過労死について、安全配慮義務違反で損害賠償請求することができます。
- 予防のためには日頃の時間短縮や労働者の健康管理が重要です。

A 1 過労死の認定基準

いわゆる過労死は、脳血管疾患（脳内出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症）または虚血性心疾患（心筋梗塞、狭心症、心停止、解離性大動脈瘤、重篤な心不全）が、業務の過重負荷により自然経過を超えて著しく増悪して発症死亡した場合をいいます。過労死が社会問題化する中、過労死の認定基準については、通達（平13・12・12基発1063号）が出されていましたが、最近、その改正が行われました（令3・9・14基発0914第1号）。

その概要は次のとおりです。

■ 改正前の基準を維持

（労働時間）

- ・発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い
- ・月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる
- ・発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い

（労働時間以外の負荷要因）

- ・拘束時間が長い勤務、出張の多い業務など

■ 新たに認定基準に追加

- ・長期間の過重業務の評価に当たり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化
- ・長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直し：勤務間インターバルが短い勤務、身体的負荷を伴う業務などを評価対象として追加
- ・短期間の過重業務、異常な出来事の業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化：「発症前おおむね1週間に継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合」等を例示

また、認定基準として、感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事したこと、顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けたことが追加されました（令5・10・18基発1018第1号）。

なお、過労自殺についても、通達(平11・9・14基発544号・545号)により、一定の条件により業務起因性が認められています。

2 安全配慮義務

使用者は、労働契約の付随義務として、信義則上労働者の生命や身体を危険から保護する安全配慮義務が求められます（労契法5条）。したがって、過労死に関しては、労災申請とは別に、裁判所に対して使用者の安全配慮義務違反を理由として民事損害賠償請求をすることができます。なお、判決では労働者側にも原因等があれば過失相殺が認められることがあります。

3 過労死の予防

過労死は起きてから労災認定を考えるより起こさないことが重要です。会社のリスクマネジメントという点でも予防策が不可避です。この点では、なにより長時間・過重労働を行わないような時間管理が必要です。また、労安法の健康診断実施義務を徹底化し（66条）、労働者の健康管理に努めることが重要です。また、従業員のストレス対策として、改正労安法で毎年1回定期的に検査を行うストレスチェック制度が事業者には義務づけられました。

なお、過労死等防止対策推進法が平成26年に施行され、国の過労死防止対策を推進することが定められました。これにつき、「過労死防止大綱2021」（令3・7・30）が出されています。

Q 私の会社は、一方的に賃金の切り下げを行うなど労働者の事情をまったく無視した方針を打ち出してきています。そこで、同僚と労働組合を結成する相談をしています。注意すべきことを教えてください。

- P O I N T**
- 労働組合は、自由に設立することができますが、労組法の適用を受けるためには、労組法の要件を充足する必要があります。
 - 管理職組合は、労組法 2 条但書 1 号の利益代表者が加入していなければ結成が可能です。
 - 労働組合の資格審査は、労働委員会に対して行い、組合結成途上での不当労働行為に対する救済も受けられます。

A 1 労働組合の結成

労働組合は、複数の労働者が集まって自由に設立することができますが、労組法の適用を受けるためには、労組法の要件を充足する必要があります。まず、労働者がその構成主体とならなければなりません。

そして、使用者の利益代表者を参加させないこと（労組法 2 条但書 1 号）、使用者から経費援助を受けないことが（同条但書 2 号）要求されます。この点から、いわゆる管理職組合が問題となりますが、労組法 2 条但書 1 号が禁止している利益代表者は、役員や上級管理職、労務・人事の管理職といった者に限定されていますので、これ以外の管理職によって労働組合を結成することは可能です。

また、労組法 2 条本文は、労働組合の目的として「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ること」を要求しており、共済事業や福利事業のみを目的とするもの（同条但書 3 号）、主として政治運動または社会運動を目的とするもの（同条但書 4 号）は、労組法上の労働組合とは認められません。

つぎに、労組法 2 条本文は、労働組合に団体性を要求していますから、労働者が複数で労働組合を結成することが必要です。したがって、会社において労働者が 1 人のみで労働組合を結成することはできず、個人加盟方式の労働組合に加入することができるだけです。さらに、労組法は、必要的記載事項を定めた組合規約を要求しています（労組法 5 条）。

以上のように、労組法 2 条の要件に適合し、労組法 5 条の要求する組合規約の必要的記載事項の規定に適合することを、都道府県労働委員会に対して証拠を提出したうえで、資格審査を受けることとなります。

2 不当労働行為

労働組合を結成しようとしたことや正当な組合活動をしたことに対して組合員を不利益な取扱いをすることや労働組合の活動等に支配介入をすることは不当労働行為として禁止されており（労組法 7 条 1 号・3 号）、このような扱いを受けた場合には都道府県労働委員会に対して救済を求めることができます。

また、労働組合からの団体交渉の申し入れに対して、使用者は誠実に応じなければいけない義務を負い、団体交渉が実質的に拒否されれば、不当労働行為として救済を求めることができます（労組法 7 条 2 号）。

なお、組合の結成途上の不当労働行為の場合には、資格審査が併行審査で行われますので、申立の時点で上述の労働組合の要件を充足していなくても、救済を受けることができます。

Q 労使紛争の解決方法についてご教示ください。

**P
O
I
N
T**

- 労使紛争を解決するための裁判には、本案訴訟と仮処分手続があり、裁判所による労働審判や少額訴訟も利用ができます。
- 個別的労使紛争では、労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせん（調停）が受けられます。
- 労働委員会は、不当労働行為の審査をするほか、個別的労使紛争のあっせんも実施しています。

A 労使紛争は、大きく個別労働者と使用者との間の紛争（個別的労使紛争）、労働組合と使用者との間の紛争（集団的労使紛争）に分けられます（なお、労働組合と組合員との紛争もあります）。最近では、雇用システムの変動などの影響によって個別的労使紛争が多くなってきています。

1 裁判所による紛争解決

労使紛争を最終的に解決するためには、裁判による司法救済を受けることとなります。しかし、裁判所による紛争解決には、長時間を要し、また費用もかかるなど労働者にとって大きな負担があります。これらの観点から、平成18年4月から、労働審判法が施行されました。労働審判は、個別的労使紛争につき、裁判官である労働審判官1名と専門的な知識経験を有する労働審判員2名によって構成される労働審判委員会により原則として3回で審理を終える制度です（93頁参照）。

裁判と比べて申立費用は原則として半額でありコストが安いことや決着までの日数が短いことから、利用が増えています。また、新民事訴訟法で採用された少額訴訟は、手続が原則として1日で終了するの

で賃金をめぐる訴訟として利用が期待できます(訴額が60万円以下)。

2 労働局による紛争解決

個別的紛争が増加することを受けて、平成13年10月1日から、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が新たに施行され、「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争」についての迅速かつ適性な解決のための制度整備が行われました。紛争当事者の双方または一方からの求めに応じて、各都道府県労働局長は必要な助言や指導ができ、各労働局における紛争調整委員会によるあっせんをすることができます。

なお、均等法、パート・有期労働法等上の紛争事案については、紛争調整委員会による調停が行われます。

3 労働委員会による紛争解決

労働委員会は、労働関係調整法に基づく争議調整と労働組合の資格審査および労組法7条における不当労働行為の救済申立てに対する審査を行い、申立ての全部または一部に理由があると認められる場合には、救済命令を発します。

また、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」20条は、地方自治体が独自に個別的労使紛争の解決のための施策をとることを求めており、多くの自治体ではあっせん事務を都道府県労働委員会に委任し、個別的労使紛争のあっせんを行うようになっています。

4 企業内苦情処理制度

個別的労使紛争は、できれば企業内で自主的に処理することが望ましいので（「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」2条）、企業内における苦情処理制度の整備が重要です。

Q 障害者を雇用するにあたってとくに法的に留意すべき点について教えてください。

**P
O
I
N
T**

- 一般事業主は、100分の2.5の雇用率で計算した障害者を雇用すべき義務があります。
- 一定の事業主は、厚生労働大臣に対する障害者雇用の状況報告の義務や障害者雇用推進者の選任の努力義務が課せられています。
- 常時100人をこえる労働者を雇用する事業主は、「障害者雇用納付金」の納付義務があります。

A 1 障害者雇用促進法の性格

障害者雇用促進法は、身体障害者・知的障害者の雇用促進の措置、職業リハビリテーションの措置、その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定をはかることを目的としています（1条）。この法律で障害者とは身体障害、知的障害又は精神障害（発達障害を含む）があるため、「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされています（2条1号）。雇用の分野における障害者に対する差別的取扱いの禁止については、「障害者差別禁止指針」が出されています。

なお、障害者に対する差別の禁止職場における合理的配慮措置等が会社に義務づけられており、合理的配慮の手続き・内容等については、「事業主が講ずべき措置に関する指針」（平27・3・25厚労告117号）が出されています。

2 事業主の責務

すべて事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければなりません（5条）。そして、事業主に対しては、政令で定める雇用率に達する人数の身体障害者、知的障害者または精神障害者を雇用すべき義務が課せられています（43条以下）。この法定雇用率は、一般事業主に対して100分の2.5とされています

（週所定労働時間が30時間以上の重度身体障害者または重度知的障害者については、1人を雇用すれば2人と換算されます。週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者である身体・知的・精神障害者については1人を雇用すると0.5人と換算されます。週所定労働時間が10時間以上20時間未満の短時間労働者の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者については、1人雇用すると0.5人と換算されます）。

つぎに、一般事業主（規模40人以上）は、身体障害者又は知的障害者である労働者の雇用状況を毎年1回厚生労働大臣に報告しなければなりません（43条7項）。このほか、事業主は、短時間雇用している障害者がフルタイムの雇用への移行を希望する場合には、その能力に応じた適切な待遇を行うよう努めなければなりませんし（80条）、障害者の雇用を促進するための諸業務を担当する「障害者雇用推進者」を選任する努力義務があります（78条・規模40人以上の事業主）。

なお、常時100人をこえる労働者を雇用する事業主は、「障害者雇用納付金制度」の対象になります。

Q わが社では、外国人のアルバイトを雇ってきましたが、正社員として新たに外国人を雇用したいと考えています。法的に気をつけなければならない点についてご教示ください。

POINT

- 外国人労働者を雇用するにあたっては、在留資格の範囲内かどうか、在留期間などについての就労資格を確認することが重要です。
- 外国人労働者に対しては、日本人労働者と同様、労働関係法令、労働保険、社会保険が適用になります。
- 常時10人以上の外国人労働者を雇用する事業主は、外国人労働者の雇用労務責任者を選任する必要があります。

A 1 就労資格

外国人を雇用するとき、まず注意しなければならないのは、就労させる仕事の内容が、「出入国管理及び難民認定法」(以下、「入管法」)が定める在留資格(「入管法」別表第1・第2で規定)の範囲内の活動なのか、また在留期間が過ぎていないかを、パスポートや在留カードにより確認する必要があります。在留資格については、平成27年4月から、改正入管法により、優遇措置を認める新たな在留資格「高度専門職」が創設されました(令和3年1月現在、在留資格は29種類)。

なお、日系二世・三世の人たちについては、「定住者」や「日本人の配偶者等」の在留資格を有していれば、合法的に就労できます。また、外国人留学生を採用する場合は、留学から就労への「在留資格変更許可申請」を、本人が入管当局に対して提出する必要があります。

許可なく資格外活動として雇用したり、不法入国者や在留期間が経過した不法残留者などを就労させた場合には、使用者は不法就労助長罪(入管法73条の2)に問われ、3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金に処される(併科あり)ので、注意をする必要があります。

2 雇用管理

外国人労働者が日本国内で就労する場合には、日本人労働者と同様、労働基準法等の労働法令が適用されます。外国人労働者の採用にあたっては賃金や労働時間などの労働条件について母国語で説明する等本人に十分理解させる必要があります、労働条件についての書面の交付が必要です。労働条件について、日本人労働者と差別待遇をすることは許されず、労基法3条の均等待遇違反になるおそれがあることに留意すべきです。安全衛生に関しては作業工程表や危険防止の注意事項などを母国語で掲示し、必要な日本語教育や外国人労働者が理解できる安全衛生教育を実施し、十分な理解が得られるような健康診断の実施が求められます。また、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険などは、外国人労働者に対しても日本人労働者と同様適用になりますので、外国人労働者に対して制度を理解させる必要があります。これらに関しては、厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平19・8・3厚労告276号）が出されていますので参考にしてください。

事業主はあらたに外国人労働者を雇い入れた場合、または離職した場合には、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければなりません（労働施策総合推進法28条）。また、前掲指針により、事業主は、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、外国人労働者の募集及び採用の適正化や適正な労働条件の確保等のため、人事課長等を外国人労働者の雇用労務に関する責任者として選任するものとされています。前述の在留カードの原本確認をすることが、あらためて重要です。

なお、外国人技能実習生の保護の観点から、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が平成28年11月に成立しました。また、平成30年12月には、新たな在留資格「特定技能」1号・2号が入管法で認められました。ただ、技能実習制度についてその廃止と見直しが議論されている点に留意すべきでしょう。

(参考) 労働保険

労働保険(労災保険及び雇用保険)

◆ 概要

○労災保険

業務上の事由又は通勤による負傷、疾病、障害、死亡等に対して被災労働者や遺族を保護するために必要な保険給付を行うものです。また、労働者の福祉の増進を図るため、被災労働者の療養生活、介護、遺族の就労就学等の支援や社会復帰の促進等の事業も行っています。

○雇用保険

失業した場合等に生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するための必要な給付を行うものです。

雇用保険の受給：雇用保険の被保険者であったものが離職した際は、事業主に離職票の交付を請求し受領後、原則として住居を管轄するハローワークに行き、求職申し込み及び雇用保険の受給資格の決定を受けます。

受給資格決定後、失業認定日において、失業状態の認定を受けた場合（就労の有無及び求職活動の実績等）、失業給付の基本手当の支給を受けることになります。

なお、令和2年10月1日以降に自己都合退職をされた方は、原則として待機満了の翌日から2か月間給付制限がかかります。令和2年10月1日以降、5年のうち3回目の自己都合退職からは、給付制限が3か月になります。また、令和2年9月30日以前に自己都合退職された方、懲戒解雇で退職された方も、給付制限は3か月になります。

受給資格：基本手当の受給には、原則として、離職日以前2年間に12か月以上の被保険者期間が必要です。なお、離職理由によっては、離職日以前1年間に6か月以上の被保険者期間があれば基本手当の受給ができます。

◆ 適用事業

○労災保険

労働者を1人でも雇用している事業場は加入が義務づけられています。

例外：個人経営の事業で、

- ・労働者が常時5人未満の農業

- ・ 常時には労働者を使用せず、かつ年間使用延労働者数人員が300人未満の林業
- ・ 労働者が常時5人未満の総トン数5トン未満の漁業による事業は、暫定任意適用事業とされています。

○雇用保険

雇用保険の加入資格を有する者を雇用している事業所は加入が義務づけられています。

例外：個人経営の事業で、

- ・ 雇用労働者が常時5人未満の農林水産業は、暫定任意適用事業とされています。

◆ 適用労働者

○労災保険

事業主に使用され、その対償として賃金を受ける者は、アルバイト、パートタイマー、日雇労働者、季節労働者等であっても、これらの名称の如何を問わず、適用があります。

○雇用保険

事業主に雇用されている労働者は原則として適用があります。ただし、以下に該当する方は除きます。

- ①1週間の所定労働時間が20時間未満である者
- ②31日以上引き続き雇用されることが見込まれない者
- ③季節的に雇用される者であって、4か月以内の期間を定めて雇用される者または1週間の所定労働時間が30時間未満の者
- ④昼間学生 等

◆ 保険料の負担

○労災保険

全額事業主負担です。

○雇用保険

事業主と労働者双方が一定割合で負担します。

(詳しいことは、雇用保険についてはハローワークに、労災保険については労働基準監督署にお問い合わせください。)

(参考) 社会保険

社会保険(健康保険及び厚生年金保険)

◆ 概要

○健康保険

雇用労働者及びその被扶養者の疾病、負傷、死亡、出産について、保険給付を行うものです(業務災害を除く)。

○厚生年金保険

労働者の老齢、障害、死亡について、本人または遺族に年金給付を行うものです。

◆ 適用事業所

株式会社などの法人の事業所及び常時5人以上の従業員が働いている個人事業所は、法律によって、加入が義務付けられています。〔強制適用事業所〕

例 外：5人未満の個人事業所と5人以上でも下記の業態の個人事業所の加入は任意となります。〔任意適用事業所〕

【非強制適用の主な業態】

- ・ 第一次産業 …… 農業、林業、漁業 等
- ・ サービス業・自由業 …… ホテル・旅館、飲食店、理容美容、浴場 等
- ・ 宗教 …… 神社、寺院、教会 等

※令和4年10月から、常時5人以上の従業員を雇用している法律又は会計に係る業務を行う事業(弁護士、会計士、税理士、社会保険労務士等の士業)に該当する個人事業所は、強制適用事業所となりました。

◆ 被保険者

適用事業所に使用されている人は、原則、被保険者となります。

例 外：常用とみなされない場合や2か月以内の期間を定めて臨時的に使用される場合であって、その期間を超えて使用されることが見込まれない場合、個人事業所の専従者(事業主とその家族)等は除かれます(ただし、事業主の家族であっても使用関係が明らかであれば被保険者となる)。

パート・アルバイト等：パート・アルバイト等でも、下記の要件を満たす場合は、常用とみなされ、被保険者となります。

- ・ 1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上であること

短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用が拡大されます

現在、従業員数が101人以上の事業所に勤務している一部のパート・アルバイトの方について、社会保険の加入が義務となっていますが、令和6年10月からは対象が従業員数51人以上の事業所に拡大されます。

加入対象者は、次の4つの条件をすべて満たす方です。

①週の所定労働時間が20時間以上30時間未満であること

(※週所定労働時間が40時間の企業の場合)

②賃金の月額が8.8万円以上であること

③2か月を超える雇用の見込みがあること

④学生でないこと

◆ 保険料の負担

健康保険と厚生年金保険の保険料は、事業主と労働者が折半で負担します。

◆ その他

健康保険の適用を受けられない場合は、市町村が運営する国民健康保険に、また厚生年金保険の適用を受けられない場合は、国民年金に加入することになっています。

(詳しいことは、お住まいの市町村役場、または、お近くの年金事務所にお問い合わせください。)

(参考) 労働条件通知書

使用者は労働契約の締結に当たっては、労働条件を明示しなければなりません。

(短時間労働者: 常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
(労働者名) 殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日 ~ 年 月 日)</p> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他()]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他())</p> <p>3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで))</p> <p>【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 ・ 有(別紙のとおり))</p> <p>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間: I (高度専門) ・ II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 か月(上限10年)) II 定年後引き続き雇用されている期間</p>
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) : 【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 : 特定有期業務(開始日: 完了日:)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)~(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等;()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブルタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分) コアタイム 時 分から 時 分 (4) 事業場外みなし労働時間制; 始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制; 始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条</p> <p>2 休憩時間()分</p> <p>3 所定時間外労働の有無 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間) , 無)</p> <p>4 休日労働 (有 (1か月 日、1年 日, 無))</p>
休日及び勤務日	<p>・定例日 ; 毎週 曜日、国民の祝日、その他()</p> <p>・非定例日 ; 週・月当たり 日、その他()</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 (勤務日)</p> <p>毎週()、その他()</p> <p>○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条</p>
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無)</p> <p>2 代替休暇(有・無)</p> <p>3 その他の休暇 有給() 無給()</p> <p>○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条</p>

(88Pに続く)

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(出力して書面を作成できるものに限る)によっても明示することができる。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法（上記1参照）により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
昇給の有無、賞与の有無及び退職金の有無並びに雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口については、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項であること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）並びに更新上限の有無を明示すること。
労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示すること。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無（変更がある場合はその内容を含む。）を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示すること。
（参考）労働契約法第18条第1項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算5年を超えるとときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示すること。
また、有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務（専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務）の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載すること。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものであること。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
 - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
 - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを＝で抹消しておくこと。
 - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業●●●●●を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
 - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

賃 金	1 基本賃金	イ 月給(円)、ロ 日給(円)、 ハ 時間給(円)、 ニ 出来高給(基本単価 円、保障給 円)、 ホ その他(円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法	イ (手当 円/計算方法:) ロ (手当 円/計算方法:) ハ (手当 円/計算方法:) ニ (手当 円/計算方法:)
	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率	イ 所定時間外、法定超 月60時間以内()% 月60時間超 ()% 所定超 ()% ロ 休日 法定休日()%、法定外休日()%、 ハ 深夜()%
	4 賃金締切日 () 一毎月 日、()一毎月 日	
	5 賃金支払日 () 一毎月 日、()一毎月 日	
	6 賃金の支払方法 ()	
	7 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無, 有())	
	8 昇給 (有(時期、金額等), 無)	
	9 賞与 (有(時期、金額等), 無)	
	10 退職金 (有(時期、金額等), 無)	

退職に関する 事項	1 定年制 (有 (歳), 無)
	2 継続雇用制度 (有 (歳まで), 無)
	3 創業支援等措置 (有(歳まで業務委託・社会貢献事業), 無)
	4 自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること)
	5 解雇の事由及び手続 { }
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	

そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他()) ・雇用保険の適用(有, 無) ・中小企業退職金共済制度 (加入している, 加入していない)(※中小企業の場合) ・企業年金制度(有(制度名), 無) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 { } ・具体的に適用される就業規則名()
	<p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。</p> <p>労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。</p>

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法()

※本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び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(パートタイム・有期雇用労働法)第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

※資料出所 厚生労働省ホームページ
 主要様式ダウンロードコーナー(労働基準法等関係主要様式)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/roudoukiunkankei.html
 (このほか、一般労働者用、派遣労働者用、建設労働者用のモデル様式も用意されています。)

8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤務勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。

9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

- ・法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超える場合については5割、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1箇月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。

- ・破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、昇給の有無、賞与の有無及び退職金の有無については短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記3のとおりであること。

11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

（参考）なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。加えて、高年齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の①から⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があること。

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

④業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入

12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。中小企業退職金共済制度、企業年金制度（企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度）により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。

「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」は、事業主が短時間労働者からの苦情を含めた相談を受け付ける際の受付先を記入すること。

13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

14. 就業規則については、労働基準法により労働者への周知が義務付けられているものであり、就業規則を備え付けている場所等を本通知書に記載する等して必要なときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること。

*この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

(参考) 退職証明書

使用者は労働者から退職時に、その労働者の使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む)について証明書の請求があった場合は、遅滞なく交付しなければなりません。なお、この証明書には労働者の請求しない事項を記入してはなりません。

(退職事由に係るモデル退職証明書)

退職証明書

<p>(労働者名) 殿</p> <hr/>
<p>以下の事由により、あなたは当社を 年 月 日に退職したことを証明します。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">事業主氏名又は名称 使用者職氏名</p>
<p>① あなたの自己都合による退職(②を除く。)</p> <p>② 当社の勸奨による退職</p> <p>③ 定年による退職</p> <p>④ 契約期間の満了による退職</p> <p>⑤ 移籍出向による退職</p> <p>⑥ その他(具体的には)による退職</p> <p>⑦ 解雇(別紙の理由による。)</p>

※ 該当する番号に○を付けること。

※ 解雇された労働者が解雇の理由を請求しない場合には、⑦の「(別紙理由による。)」を二重線で消し、別紙は交付しないこと。

(参考) 解雇理由証明書

(モデル解雇理由証明書)

解雇理由証明書

<p>(労働者名) 殿</p> <hr/>
<p>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。</p>
<p>年 月 日</p>
<p>事業主氏名又は名称 使用者職氏名</p>
<p>[解雇理由] ※1、2</p> <p>① 天災その他やむを得ない理由 (具体的には、) に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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>④ 業務については不正な行為 (具体的にはあなたが、) したこと。) による解雇</p> <p>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</p> <p>⑥ その他 (具体的には、) による解雇</p>

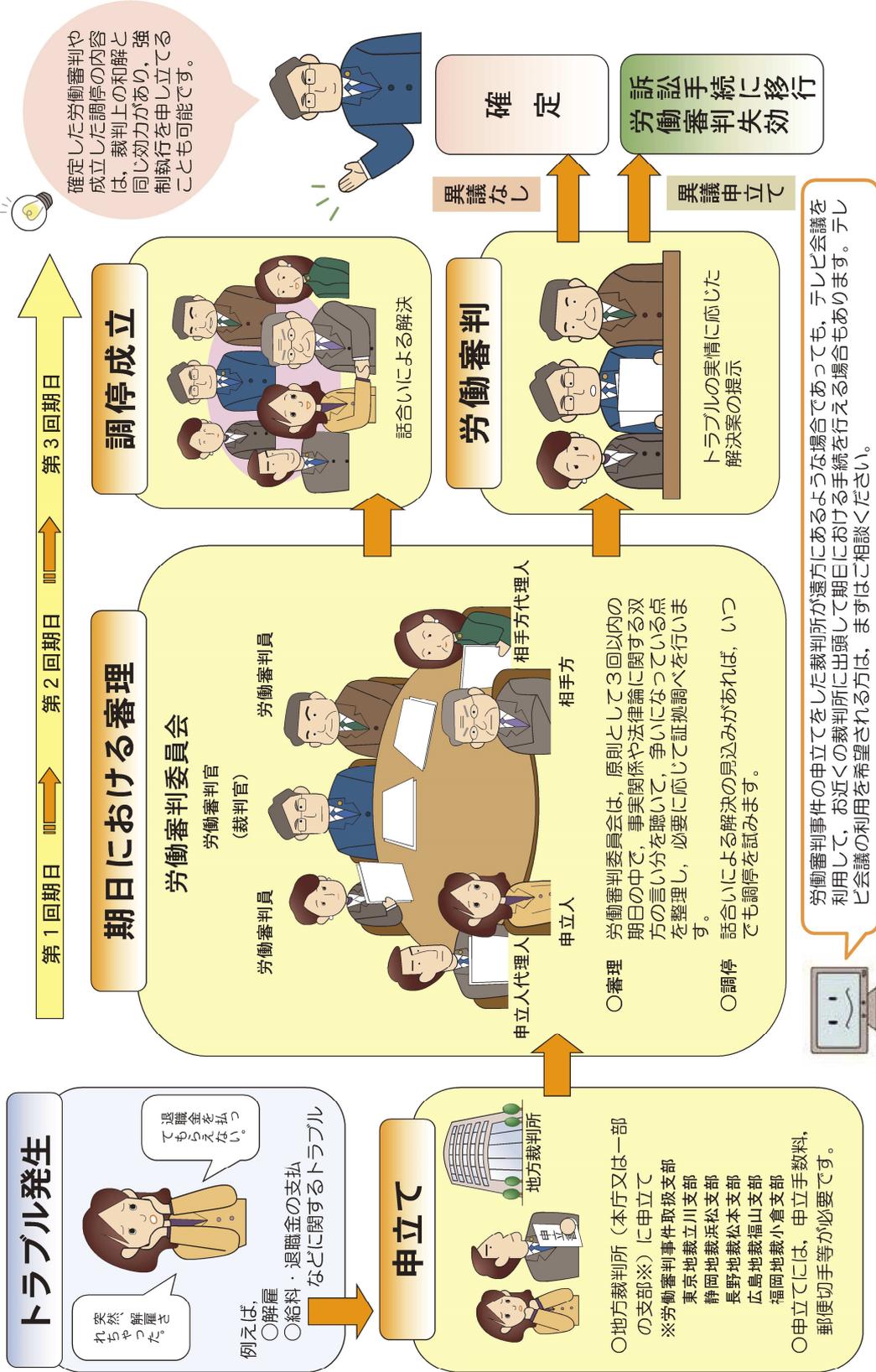
※1 該当する番号に○を付け、具体的な理由等を()の中に記入すること。

※2 就業規則の作成を義務付けられている事業場においては、上記解雇理由の記載例にかかわらず、該当就業規則に記載された解雇の事由のうち、該当するものを記載すること。

(参考) 労働審判制度の概要

～労働審判手続の流れ～

労働審判制度とは
労働審判官(裁判官)と労働関係の専門家である労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、原則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、事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための判断(労働審判)を行うという紛争解決制度です。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行します。



※3回以内の期日で集中して審理を行うためには、当事者が、早期に的確な主張・立証を行うことが重要です。

そのためには、必要に応じて、法律の専門家である弁護士に相談することが望ましいでしょう。

出典：最高裁判所刊行リーフレット「ご存じですか？労働審判制度」

(参考) 関係行政機関

労働問題全般の相談

行政機関による相談窓口として、県民生活センターや労働基準監督署などがあり、相談のほか、当事者の話し合いによる解決をお手伝いする「あっせん」も実施しています。

■ 県民生活センター

労働条件、労働組合などに係る労使関係、労働福祉など労働問題全般の相談に応じています。

名称	所在地	電話	管轄区域
東部県民生活センター	沼津市大手町1-1-3 沼津産業ビル2階	フリーアクセス 0120-9-39610	下田市、賀茂郡 沼津市、熱海市、三島市、富士宮市、 伊東市、富士市、御殿場市、裾野市、 伊豆市、伊豆の国市、田方郡、駿東郡
中部県民生活センター	静岡市駿河区南町14-1 水の森ビル3階	月曜日～金曜日 9:00～12:00	静岡市、島田市、焼津市、藤枝市、 牧之原市、榛原郡
西部県民生活センター	浜松市中央区中央1-12-1 浜松総合庁舎3階	13:00～16:00	浜松市、磐田市、掛川市、袋井市、湖西市、 御前崎市、菊川市、周智郡

※ 電話による相談は、フリーアクセス(通話料着信者払いサービス)をご利用ください。東部、中部、西部のうち、最寄りのセンターにて電話を受け付けます。なお、携帯電話、IP電話等からはフリーアクセスの電話が利用できませんので、(東部)055-951-9144、(中部)054-286-3208、(西部)053-452-0144のいずれか最寄りのセンターまでおかけください。

◇ 弁護士労働相談会

県内3か所の県民生活センターでそれぞれ月1回開催しています。(予約制)

東部/第2水曜日・中部/第4水曜日・西部/第3水曜日

■ 静岡県労働委員会

①労働者個人と事業主の間のトラブルについて「あっせん」を実施しています(あっせんの申請は、県民生活センターで受け付けています。)

②労働組合と会社間の紛争について「あっせん」や不当労働行為の審査・救済を行っています。

名称	所在地	電話(事務局)
静岡県労働委員会	静岡市葵区追手町9-6	054-221-2280・2286・2287

■ 静岡労働局雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)

個別労働関係紛争解決促進法に基づき、次の紛争解決援助を実施しています。

①総合労働相談 ②労働局長による助言・指導 ③紛争調整委員会によるあっせん制度

名称	所在地	電話
静岡労働局雇用環境・均等室	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212

※ 総合労働相談コーナーは、労働局雇用環境・均等室のほか、各労働基準監督署にも設置されています。

※ ご利用時間…月～金 9:30～12:00、13:00～17:00(富士及び磐田については9:00～12:00、13:00～16:30)

労働基準法や労災保険の相談

労働基準監督署

労働条件を確保するための監督指導・相談、未払賃金立替払手続、労災認定などを扱っています。

名称	所在地	電話	管轄区域
三島労働基準監督署 総合労働相談コーナー	三島市文教町1-3-112(三島労働総合庁舎3階)	055-916-7335	三島市、熱海市、伊豆市、伊豆の国市、伊東市、田方郡、下田市、賀茂郡
〃 方面(監督)		055-986-9100	
〃 方面(安全衛生)		055-916-7342	
〃 労災課		055-916-7343	
(下田駐在事務所)	下田市西本郷2-5-33(下田地方合同庁舎1階)	0558-22-0649	(下田市、賀茂郡)
沼津労働基準監督署	沼津市市場町9-1(沼津合同庁舎4階)	055-933-5830	沼津市、御殿場市、裾野市、駿東郡
富士労働基準監督署	富士市御幸町13-28	0545-51-2255	富士市、富士宮市
静岡労働基準監督署 総合労働相談コーナー	静岡市葵区伝馬町24-2 相川伝馬町ビル2・3階	054-686-1788	静岡市
〃 方面(監督)		054-252-8106	
〃 安全衛生課		054-252-8107	
〃 労災課		054-252-8108	
島田労働基準監督署 総合労働相談コーナー	島田市本通1-4677-4(島田労働総合庁舎3階)	0547-41-4909	島田市、藤枝市、焼津市、牧之原市、榛原郡
〃 方面(監督)		0547-37-3148	
〃 方面(安全衛生)		0547-41-4912	
〃 労災課		0547-41-4913	
磐田労働基準監督署 総合労働相談コーナー	磐田市見付3599-6(磐田地方合同庁舎4階)	0538-82-3079	磐田市、袋井市、掛川市、菊川市、御前崎市、周智郡
〃 方面(監督)		0538-32-2205	
〃 安全衛生課		0538-82-3086	
〃 労災課		0538-82-3087	
浜松労働基準監督署 総合労働相談コーナー	浜松市中央区中央1-12-4 浜松合同庁舎8階	053-541-7488	浜松市、湖西市
〃 方面(監督)		053-456-8148	
〃 安全衛生課		053-456-8149	
〃 労災課		053-456-8150	

※沼津・富士の総合労働相談コーナーの電話番号は、各労働基準監督署の番号と同じです。

◇外国人労働者相談コーナー

名称	電話	対応言語
静岡労働局労働基準部監督課	054-254-6352	英語(月・火・金)、ポルトガル語(月～金) スペイン語(水・木)(10:00～12:00、13:00～16:00) 中国語(水)(10:00～12:00、13:00～15:30) ベトナム語(金)(10:00～12:00、13:00～15:30)
三島労働基準監督署	055-986-9100	英語(水・木)(10:00～12:00、13:00～16:00)
島田労働基準監督署	0547-37-3148	ポルトガル語(月・火・金)、スペイン語(月・火・金) (10:00～12:00、13:00～16:00)
磐田労働基準監督署	0538-32-2205	ポルトガル語(月～金)(10:00～12:00、13:00～16:00)
浜松労働基準監督署	053-456-8148	ポルトガル語(月～金)(10:00～12:00、13:00～16:00)

職業紹介や雇用保険の相談

ハローワークなど

職業紹介、求人・求職情報の提供、雇用保険の加入手続、失業給付の給付手続などを扱っています。

名称	所在地	電話	管轄区域
ハローワーク下田	下田市4-5-26	0558-22-0288	下田市、賀茂郡
ハローワーク三島	三島市文教町1-3-112(三島労働総合庁舎1階)	055-980-1300	三島市、伊豆市、伊豆の国市、田方郡(函南町)、熱海市
ハローワーク伊東	伊東市大原1-5-15	0557-37-2605	伊東市
ハローワーク沼津	沼津市市場町9-1(沼津合同庁舎1階)	055-931-0145	沼津市、裾野市、駿東郡(清水町、長泉町)
ハローワーク御殿場	御殿場市かまど字水道1111	0550-82-0540	御殿場市、駿東郡(小山町)
ハローワーク富士	富士市南町1-4	0545-51-2151	富士市
ハローワーク富士宮	富士宮市神田川町14-3	0544-26-3128	富士宮市

名称	所在地	電話	管轄区域
ハローワーク清水	静岡市清水区松原町2-15(清水合同庁舎1階)	054-351-8609	静岡市清水区
ハローワーク静岡	静岡市駿河区西島235-1	054-238-8609	静岡市葵区、静岡市駿河区
ハローワーク焼津	焼津市駅北1-6-22	054-628-5155	焼津市、藤枝市
ハローワーク島田	島田市本通1-4677-4(島田労働総合庁舎1階)	0547-36-8609	島田市、榛原郡(川根本町)
ハローワーク榛原	牧之原市細江4138-1	0548-22-0148	牧之原市、榛原郡(吉田町)
ハローワーク掛川	掛川市金城71	0537-22-4185	掛川市、菊川市、御前崎市
ハローワーク磐田	磐田市見付3599-6(磐田地方合同庁舎1階)	0538-32-6181	磐田市、袋井市、周智郡(森町)
ハローワーク浜松	浜松市中央区浅田町50-2	053-541-8609	浜松市中央区(旧北区(三方原地区)を除く)、湖西市
(アクトタワー庁舎)	浜松市中央区板屋町111-2(アクトタワー7階)	053-541-8609	
ハローワーク細江	浜松市浜名区細江町広岡312-3	053-522-0165	浜松市中央区(旧北区(三方原地区))、浜松市浜名区(旧北区(三方原地区以外))
ハローワーク浜北	浜松市浜名区沼269-1	053-584-2233	浜松市浜名区(旧北区(三方原地区以外)を除く)、天竜区

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期労働法などの相談

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期労働法などの相談に対応しています。

■ 静岡労働局雇用環境・均等室

名称	所在地	電話
静岡労働局雇用環境・均等室	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310

厚生年金の相談

■ 年金事務所 厚生年金保険を扱っています。

名称	所在地	電話	管轄区域
三島年金事務所	三島市寿町9-44	055-973-1166	三島市、熱海市、伊東市、下田市、伊豆市、伊豆の国市、賀茂郡、田方郡
沼津年金事務所	沼津市日の出町1-40	055-921-2201	沼津市、御殿場市、裾野市、駿東郡
富士年金事務所	富士市横割3-5-33	0545-61-1900	富士市、富士宮市
清水年金事務所(※)	静岡市清水区巴町4-1	054-353-2233	静岡市清水区
静岡年金事務所	静岡市駿河区中田2-7-5	054-203-3707	静岡市葵区・駿河区、県内の船員保険
島田年金事務所	島田市柳町1-1	0547-36-2211	島田市、焼津市、藤枝市、牧之原市、榛原郡
掛川年金事務所	掛川市久保1-19-8	0537-21-5524	掛川市、袋井市、菊川市、御前崎市、周智郡
浜松東年金事務所	浜松市中央区天龍川町188	053-421-0192	浜松市旧東区・旧南区・旧浜北区・天竜区、磐田市
浜松西年金事務所	浜松市中央区高町302-1	053-456-8511	浜松市旧中区・旧西区・旧北区、湖西市

(※)清水年金事務所の厚生年金保険・健康保険の適用・徴収機能は、静岡年金事務所を担当します。

健康保険の相談

■ 全国健康保険協会静岡支部 健康保険(全国健康保険協会管掌健康保険)を扱っています。

名称	所在地	電話
全国健康保険協会静岡支部	静岡市葵区呉服町1-1-2 静岡呉服町スクエア	054-275-2770

※ 勤務先等により加入する健康保険は異なります。加入している健康保険は健康保険証をご確認ください。

その他公的機関

■ 地方裁判所 給料支払、解雇無効の提訴など

名称	所在地	電話	管轄区域
静岡地方裁判所	静岡市葵区追手町10-80	054-251-3170	静岡市、島田市、焼津市、藤枝市、牧之原市、御前崎市(御前崎、白羽、港)、榛原郡
(沼津支部)	沼津市御幸町21-1	055-931-6002	熱海市、伊東市、三島市、沼津市、御殿場市、裾野市、伊豆市、伊豆の国市、田方郡、駿東郡
(富士支部)	富士市中央町2-7-1	0545-52-0378	富士市、富士宮市
(下田支部)	下田市4-7-34	0558-22-0161	下田市、賀茂郡
(浜松支部)	浜松市中央区中央1-12-5	053-453-7166	浜松市、磐田市、袋井市、湖西市
(掛川支部)	掛川市亀の甲2-16-1	0537-22-3036	掛川市、周智郡、菊川市、御前崎市(御前崎、白羽、港を除く)

■ 簡易裁判所 給料支払などの調停申立て、提訴など

名称	所在地	電話	管轄地域
静岡簡易裁判所	静岡市葵区追手町10-80	054-251-1362	静岡市葵区、静岡市駿河区
沼津簡易裁判所	沼津市御幸町21-1	055-931-6022	沼津市、御殿場市、裾野市、駿東郡
富士簡易裁判所	富士市中央町2-7-1	0545-52-0394	富士市、富士宮市
下田簡易裁判所	下田市4-7-34	0558-22-0161	下田市、賀茂郡
浜松簡易裁判所	浜松市中央区中央1-12-5	053-453-7179	浜松市、磐田市、袋井市、湖西市
掛川簡易裁判所	掛川市亀の甲2-16-1	0537-22-3036	掛川市、菊川市、周智郡、御前崎市(御前崎、白羽、港を除く)
清水簡易裁判所	静岡市清水区天神1-6-15	054-366-0326	静岡市清水区
熱海簡易裁判所	熱海市春日町3-14	0557-81-2989	熱海市、伊東市
三島簡易裁判所	三島市文教町1-3-1	055-986-0405	三島市、伊豆市、伊豆の国市、田方郡
島田簡易裁判所	島田市中溝4-11-10	0547-37-3357	島田市、焼津市、藤枝市、榛原郡、御前崎市(御前崎、白羽、港)、牧之原市

■静岡県弁護士会

各種トラブル解決のための仲介役を務めます。

名称	所在地	電話
静岡県弁護士会 あっせん・仲裁センター(静岡支部)	静岡市葵区追手町10-80	054-252-0008
静岡県弁護士会 あっせん・仲裁センター(沼津支部)	沼津市御幸町24-6	055-931-1848
静岡県弁護士会 あっせん・仲裁センター(浜松支部)	浜松市中央区中央1-9-1	053-455-3009

■日本司法支援センター(法テラス)

経済的に余裕がない方の無料法律相談等を行います。

名称	所在地	電話
法テラス静岡	静岡市葵区呉服町2-1-1 札の辻ビル5階	0570-078321 050-3383-5400
法テラス沼津	沼津市三園町1-11	0570-078322 050-3383-5405
法テラス浜松	浜松市中央区中央1-2-1 イーステージ浜松オフィス4階	0570-078324 050-3383-5410
法テラス下田法律事務所	下田市東本郷1-1-10 パールビル3階	050-3383-0024

■静岡県社会保険労務士会

総合労働相談所の開催、個別労働関係紛争のあっせんを行っています。

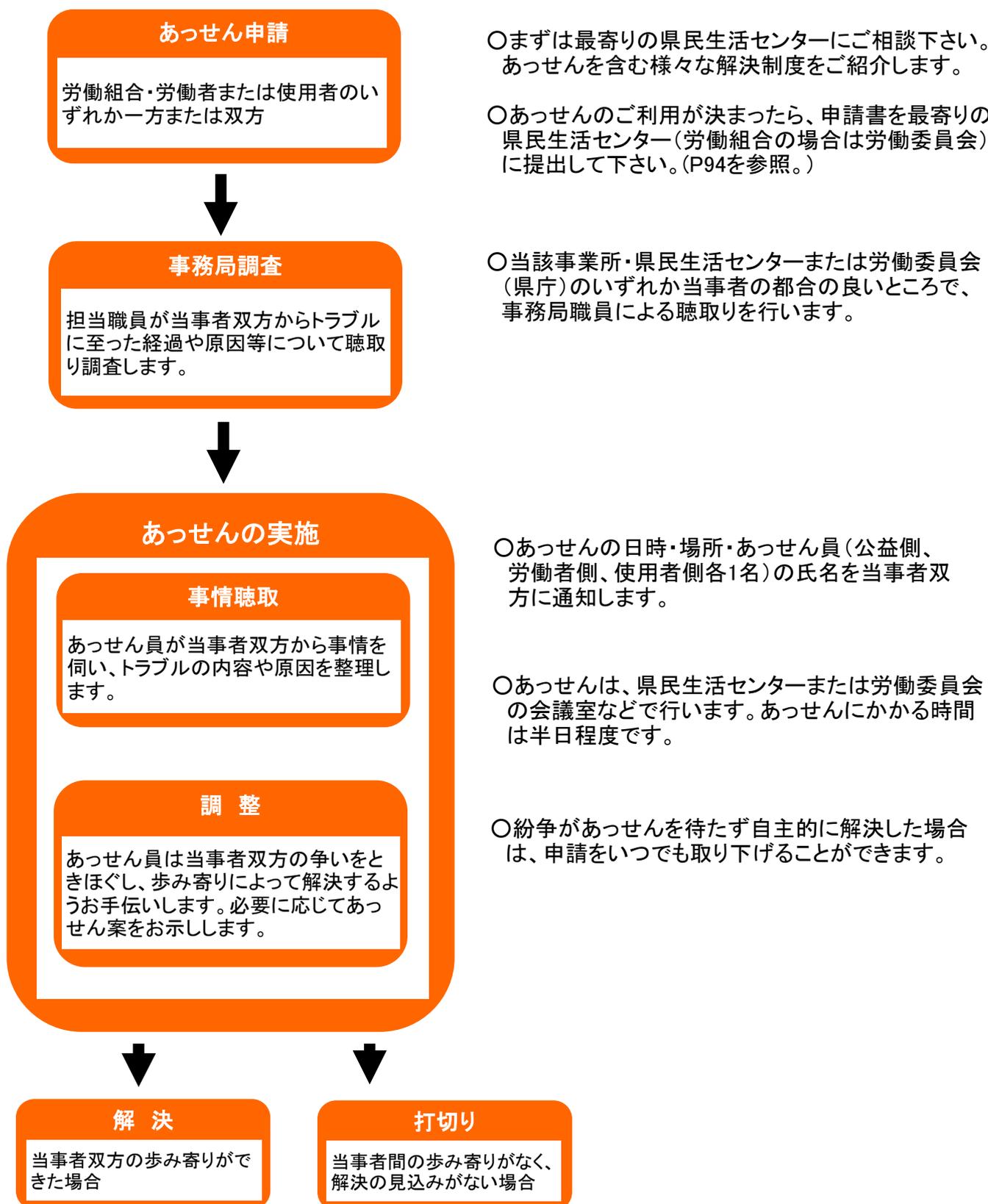
名称	所在地	電話
静岡県社会保険労務士会	静岡市葵区東鷹匠町9-2	054-249-1100
静岡県社会保険労務士会 労働紛争解決センター静岡	同上	054-249-1101

静岡県労働委員会が 労使トラブルの解決をお手伝いします！

労働組合や労働者個人と事業主との間に生じたトラブルについて、当事者の自主的な話し合いで解決することができない場合、静岡県労働委員会による「あっせん制度」を利用することができます。

●労働委員会によるあっせんの進め方

専門知識や豊富な経験を持つ労働委員会のあっせん員が、当事者双方の話を丁寧に聞きながら歩み寄りを促し、円満な解決をお手伝いする制度です。（秘密厳守・無料）



労働に関するご相談は県民生活センターへどうぞ

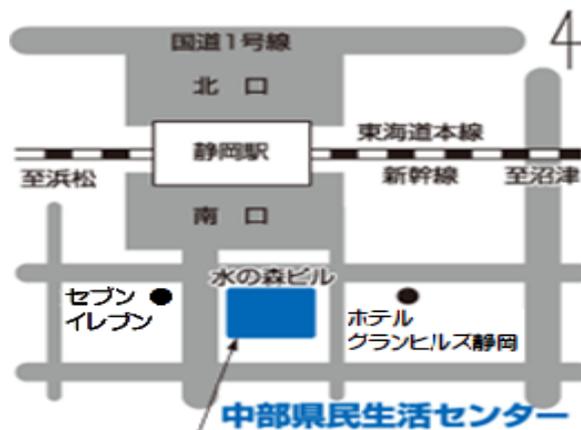
東部県民生活センター

〒410-0801 沼津市大手町1-1-3 沼津産業ビル2階
(電話)055-951-9144



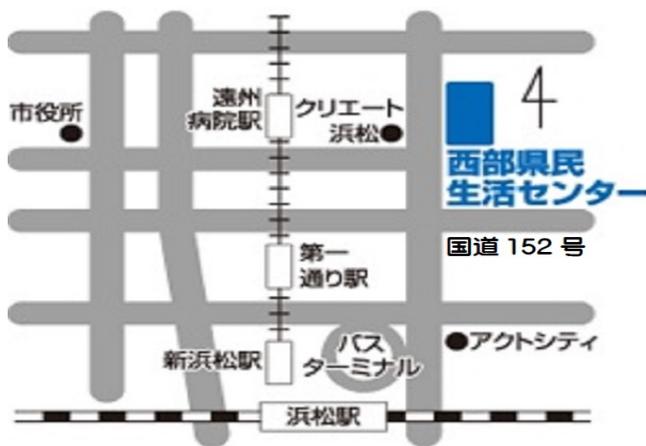
中部県民生活センター

〒422-8067 静岡市駿河区南町14-1水の森ビル3階
(電話)054-286-3208



西部県民生活センター

〒430-0929 浜松市中央区中央1-12-1 浜松総合庁舎3階
(電話)053-452-0144



弁護士労働相談会

県民生活センターでは、弁護士による無料の労働相談会を開催しています。秘密は厳守されますので、お気軽にご利用ください(事前に電話でお申込みください)。

メール労働相談

メールによる相談も受け付けています。相談は下記ホームページにあります相談専用フォームよりご相談ください。

HP「労働問題の相談について」
<https://www.pref.shizuoka.jp/sangyoshigoto/shuroshien/mailrodo/1003238/1026045.html>

※電話相談は固定電話から**フリーアクセス**をご利用ください。 (0120-9-39610) サンキューロウドウ



静岡県

静岡県経済産業部就業支援局労働雇用政策課
〒420-8601 静岡市葵区追手町9-6
TEL 054-221-2338 FAX 054-271-1979