



(厚生労働省委託事業) 学生のための労働条件セミナー

就職前に知りたい！労働法のこと

～働く前に知っておくべき さまざまなルール～

株式会社労働調査会

はじめに

本セミナーでは、みなさんがこれから就職をし、働く際に知っておきたい労働法に関する基本的な知識について、わかりやすく解説します。

ひとくちに“働く”といっても、正社員、契約社員、派遣社員、パート・アルバイトなど、その雇用形態はさまざまです。本セミナーでは、さまざまな働き方に関連する法令と、働き始める前・働き始めるとき、働いているとき、仕事を辞めるときの3段階で、法令等で定められているルールを解説します。

1. 労働法とは	2
1-1 労働法とその役割	2
1-2 労働法の代表選手「労働基準法」	3
1-3 労働者とは	5
2. 働き始める前、働き始めるとき	6
2-1 募集要項はこう見よう！	6
2-2 内定が決まったら	9
2-3 労働契約の成立と労働条件通知書	12
2-4 試用期間	15
3. 働いているとき	17
3-1 労働条件と就業規則	17
3-2 労働時間・休暇に関する決まり	18
3-3 賃金に関する決まり	21
3-4 労働者の健康・安全	25
3-5 職場のセクシュアルハラスメントとパワーハラスメント	31
4. 仕事を辞めるとき	34
4-1 労働者から仕事を辞めるとき	34
4-2 使用者から仕事を辞めさせられるとは	34
5. 多様な働き方と労働法	39
6. 労働組合に関すること	42
6-1 労働三法の中の労働組合法	42
6-2 労働基本権と労働組合	42
6-3 労働組合の結成・加入	43
6-4 労働組合の活動保障について	43
6-5 労働委員会について	43
6-6 労働協約とは	44
6-7 労働組合の様々な役割	44
7. 困ったときの相談窓口	45
8. Q&A・判例等（付録）	47

1. 労働法とは

1-1 労働法とその役割

労働法とは、どのようなものでしょうか。

労働法といっても、「労働法」という名前がついた一つの法律があるわけではありません。労働に関するたくさんの法律をひとまとめにして労働法と呼んでいます。

労働条件に関する法律	<ul style="list-style-type: none">▪ 労働基準法▪ 労働安全衛生法▪ 最低賃金法▪ 労働契約法▪ 賃金の支払い確保等に関する法律
雇用の確保・安定に関する法律	<ul style="list-style-type: none">▪ 雇用対策法▪ 職業安定法▪ 障害者雇用促進法▪ 職業能力開発促進法▪ 労働者派遣法
労働保険・社会保険に関する法律	<ul style="list-style-type: none">▪ 労働者災害補償保険法▪ 雇用保険法▪ 健康保険法▪ 厚生年金保険法
労働者福祉の増進に関する法律	<ul style="list-style-type: none">▪ 中小企業退職金共済法▪ 勤労者財産形成促進法▪ 勤労青少年福祉法▪ 男女雇用機会均等法▪ 育児・介護休業法
労使関係に関する法律	<ul style="list-style-type: none">▪ 労働組合法▪ 労働関係調整法

※法律名は略称で記載しているものがあります。

みなさんが会社に就職しようとする場合、みなさん（働く人、労働者）と会社（雇う人、使用者、事業主）との間で、「働きます」「雇います」という約束＝労働契約が結ばれます。どういう条件で働くかといった契約内容も労働者と使用者の合意で決めるのが基本です。

だからといって、この労働契約を全く自由に結んでよいとしてしまったらどうなるでしょうか。

労働者は、生計を立てていくために、給料や働く時間に不満があっても、会社の提示した条件どおりに契約を結ばなければいけないかもしれません。また、もっと高い給料で働きたいと、会社と交渉しようとしても、「ほかにも働きたい人はいるから、嫌なら働かなくていい」と会社と言われてしまうかもしれません。

このように、立場の弱い労働者にとって、低賃金や長時間など劣悪な労働条件のついた、不利な契約内容となってしまうかもしれません。そうしたことにならないよう、労働者を保護するために労働法は定められています。

1-2 労働法の代表選手「労働基準法」

すでにアルバイトで働いている方や、これから就職をし、働き始めるみなさんにまず知っておいてもらいたい労働法に、労働基準法があります。

労働基準法は、労働条件の最低基準を定めたものであり、労働者の賃金、労働時間、休暇、強制労働の禁止など、さまざまな規定が定められています。この基準に満たない就業規則や労働契約はその部分が無効となります。

労働基準法の各規定に違反があった場合は、労働基準監督署における監督指導等の対象となり、罰則が適用される場合もあります。労働基準法は全121条からなっており、様々なルールが定められています。

労働基準法の主な規定

第1条	労働条件の原則	労働基準法で定める労働条件は最低の基準
第2条	労働条件の決定	労働条件は、労使対等の立場で決定
第5条	強制労働の禁止	暴行、脅迫など不当な拘束による労働の禁止
第11条	賃金	賃金の定義：労働の対償として使用者が支払うもの
第13条	労働基準法違反の契約	労働基準法の基準に達しない労働契約は、その部分が無効
第15条	労働条件の明示	労働契約の締結の際には労働条件の明示が必要
第16条	賠償予定の禁止	労働者の労働契約違反について、違約金や損害賠償額をあらかじめ決めておくことを禁止
第17条	前借金相殺の禁止	労働することを条件とする前貸しの債権と賃金を相殺することを禁止
第18条	強制貯金の禁止	労働契約に付随した強制貯金の禁止
第19条	解雇制限	業務上の負傷、疾病による療養のための休業期間など、一定の期間の解雇を制限
第20条	解雇の予告	労働者を解雇する場合、突然の解雇によって生じる労働者の生活難を緩和するために使用者に解雇予告を義務付け
第24条	賃金支払いの原則	賃金の支払いについて「通貨払」「直接払」「全額払」「毎月払」「一定期日払」の原則を定めたもの
第26条	休業手当	使用者の責めに期すべき理由による休業に対して、使用者に休業手当の支払いを義務付け
第32条	労働時間	法定労働時間（労働時間の基本原則）として、1日8時間、週40時間を規定
第34条	休憩	労働時間に応じて、労働時間の途中で休憩時間を与えるべきことを規定
第35条	休日	法定休日（休日の基本原則）として毎週1日の休日付与を規定
第36条	労使協定による時間外及び休日労働	労働者に法定労働時間を超える労働や休日労働をさせる場合に必要な手続（36協定）を規定
第37条	割増賃金	法定労働時間を超える労働や休日労働などに対して割増賃金を支払うべきことを義務づけ
第39条	年次有給休暇	毎年一定日数の有給休暇の付与を規定
第61条	深夜業	満18歳に満たない労働者は、原則午後10時から午前5時までの労働を禁止
第65条	産前産後休業	産前産後の休業期間や妊娠時における軽易な業務への転換を規定
第89条	就業規則	労働者が常時10人以上の事業場に就業規則の作成を義務付け
第91条	減給の定め	減給などの制限のルール
第115条	時効	請求権の時効（賃金・災害補償2年、退職手当5年）

労働基準法には、117条から121条に罰則規定が設けられています。重いものでは「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」と定められています。

1-3 労働者とは

では、労働法によって保護される「労働者」とは、どのような人たちを指すのでしょうか。一般的には、会社等に雇われて、仕事をし、賃金をもらう人を指しますが、詳細な定義は各々の法律で定められています。



たとえば労働基準法では、労働者とは「職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」とされています。

つまり、正社員だけでなく、契約社員、派遣社員、パート・アルバイトも均しく労働基準法の適用を受ける「労働者」です。

2. 働き始める前、働き始めるとき

2-1 募集要項はこう見よう!

ここがポイント

- ✓ 募集要項は、労働条件の目安であることに注意しましょう!
- ✓ 募集要項に、所定労働時間、基本給の額がどのように記載されているか確認しましょう!
- ✓ 募集要項の内容だけに頼らず、先輩や、学校の就職窓口から、希望する会社の情報を集めましょう!

いよいよ就職活動を始めようとするとき、みなさんがまず目にするのは、求人誌や就職情報サイトにある、会社の募集要項ではないでしょうか。

募集要項とは、初任給の額や勤務時間、休日など、重要な労働条件が書いてあるものです。しかし、募集要項には「各種手当を含む」、「当社規定による」、「配属先により異なる」などの、不明瞭な表現が使われていることがよくあります。また、最近では、募集要項の内容と実際の労働条件が大きく異なるとして、労使間でトラブルになる例が相次いでいます。

実は、募集要項に「これをこう書かなくてはならない」というルールはありません。募集要項は、募集の際に提示する労働条件の目安であることに注意してください。

では、どのような点に気をつけて募集要項を見ればよいのでしょうか。

● 所定労働時間が明記されているか

所定労働時間とは、あらかじめ会社が定めた労働時間をいいます。労働基準法で、所定労働時間の上限が定められており、原則として休憩時間を除き1日について8時間まで、1週間について40時間までとなっています。会社は、この範囲内で所定労働時間を決めなくてはなりません。

たとえば、募集要項に「営業時間10:00~20:00、左記範囲内にてシフト制」などと記されている場合には、実際に何時間働くことになるのか、所定労働時間を確認しましょう。

※労働基準法で定めている労働時間の長さを「法定労働時間」といいます

●給与の欄に「残業代、諸手当含む」等の表現はないか

労働者が法定労働時間を超えて勤務した場合には、割増賃金が支払われます。募集要項の給与欄が「残業代含む」となっている場合は、基本給に見込みの残業代を加えて表記していると考えられます。

また、会社により異なりますが、「諸手当」とは、時間外手当（残業代）、住居手当、通勤手当（交通費）、役職手当、資格手当などをいいます。これらが給与に含まれるのか、含まれないのかで、実際に労働者に支給される額には大きな差が生じます。

どちらの場合も、基本給の額を確認しましょう。

●年俸制、裁量労働制とは

年俸制や、裁量労働制という言葉聞いたことはありますか？

年俸制とは、一般に、一年単位で賃金額を決め、月割りで支払われる制度で、あらかじめ会社で定められた労働時間（所定労働時間）に働いた分として、その年額を支払うものであることから、年俸制であっても所定労働時間を超えて勤務させた場合には、会社は残業代を支払うことになります。年俸制といわれた場合には、労働条件通知書等でよく確認する必要があります。

裁量労働制とは、労使であらかじめ定めた時間について働いたものとみなす制度です。業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委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、具体的な指示をすることが困難なものとして、法令で裁量労働制を適用できる条件を厳しく定めています。また、裁量労働制が適用される場合でも、休憩、深夜業、休日に関する規定は適用されます。

一般的に社会経験のない新入社員が、裁量労働制の適用対象となることは非常に考えにくいことから、新卒社員の募集要項に「裁量労働制」とあったら、疑問を持ってください。



●保険と年金制度

求人情報に、「各種保険完備」と書かれている場合があります。「各種保険完備」とは、一般に、会社が雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険に加入しており、その会社で働く従業員にはそれらの制度が適用される、ということを示しています。

これらは、病気や怪我をしたとき、出産をしたとき、失業したとき、高齢になったときなど、働けなくなってしまうような様々な場面で必要な給付を受けられるようにして、労働者の生活を守ることを目的とした制度です。自分が働こうとしている会社がこういった制度に加入しているのか、確認しておきましょう。

<p>雇用保険</p> <p>雇用保険は、労働者が失業した場合に、生活の安定と就職の促進のための失業等給付を行う保険制度です。勤め先の規模にかかわらず、①一週間の所定労働時間が20時間以上で、②31日以上の雇用見込みがある人は適用対象となります。保険料は労働者と事業主の双方が負担します。</p>	<p>健康保険</p> <p>健康保険は、労働者やその家族が、(業務などを原因としない) 病気や怪我をしたときや出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金の支給をすることで生活を安定させることを目的とした社会保険制度です。病院にかかるときに持っていく保険証は、健康保険に加入することでもらえるものです。保険料は、事業主と労働者が折半で負担します。</p>
<p>労災保険</p> <p>労災保険は、労働者の業務が原因の怪我、病気、障害、死亡(業務災害)、または通勤の途中の事故などの場合(通勤災害)に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。基本的に労働者を1人でも雇用する会社に適用され、保険料は全額会社が負担します。</p>	<p>厚生年金保険</p> <p>厚生年金保険は、労働者が高齢となって働けなくなったり、何らかの病気や怪我によって身体に障害が残ってしまったり、大黒柱を亡くしてその遺族が生活に困窮してしまうといった事態に際し、保険給付を行い、労働者とその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とした制度です。保険料は、事業主と労働者が折半で負担します。</p>

2-2 内定が決まったら

ここがポイント

- ✓ 採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、労働契約法や労働基準法などの様々な規定が適用されます
- ✓ 内定後のトラブルについては、学校の就職窓口や都道府県労働局の総合労働相談コーナーに相談しましょう！

新卒採用では、採用試験の後、実際に入社する日よりかなり前に採用の内定をもらうというのが一般的です。この採用内定にはどのような意味があるのでしょうか。

「内定」とは、一般に、採用会社が求職者に対して内定通知を行い、求職者が内定に承諾した場合に成立します。実際には、会社側から内定通知書が交付され、学生側から誓約書を提出するという形が多くとられています。



採用内定の実態は様々ですから一概には言えませんが、判例では、採用内定通知のほかに、労働契約締結のための特段の意思表示が予定されていない場合、採用内定通知は、労働者からの労働契約の申込みに対する会社の承諾となるとされています。

さらに、会社側が内定通知を行い、内定者からの誓約書を受領した時点で、会社と内定者との間で労働契約（始期付解約権留保付労働契約：仕事を始める時期が定められており、かつ仕事を始めるまでの期間に会社側が一定の範囲で契約を解約する権利を留保した労働契約）が成立するという判断が示されています。

●内定取消しが認められる正当な理由とは

会社側に、契約を解約する権利がある一定の範囲とは、内定者の側に以下のような事由がある場合が該当します。

- 履歴書等の提出書類に虚偽の記載を行っていたことが発覚した場合
- 内定者の健康状態が悪化し働くことが困難な場合
- 卒業予定であった学校を卒業できなかった場合、所定の免許・資格を取得できなかった場合
- 刑事事件を起こしてしまった場合 など

労働契約の解除は、法律上は通常の解雇と同じですから、上記のような理由に当てはまらず、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には、無効となります。しかし、経営状況の悪化を理由に、会社が新卒者の内定を取り消す事例がみられ、問題となる場合があります。

会社側が、経営状況の悪化を理由に採用内定を取り消す場合、まず前提として、会社は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じることが求められます。それでもなお、やむを得ない事情により新卒者の採用内定取消しを行おうとする場合は、事業者はあらかじめハローワークに通知することが、職業安定法施行規則により定められています。

内定取消しに関する重要なルール

- 採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇にあたります。したがって、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には、採用内定取消しは無効となります。(労働契約法第16条)
- 内定取消しが認められる場合には、通常の解雇と同様、使用者は解雇予告など解雇手続きを適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。(労働基準法第20条、第22条)
- 採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、学生・生徒からの補償などの要求には誠意を持って対応することが求められます。(新規学校卒業者の採用に関する指針)

●自宅待機を命じられたら

会社の都合によって休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）行う場合には、その期間について労働基準法第26条に定める休業手当（休業させた日について平均賃金の100分の60以上）を支払う必要があります。

採用内定の際に定められていた入社日を変更せずに、会社の都合によって勤務開始日が遅れる場合も、同様にその休業期間は休業手当の支払い対象となります。会社の都合によって、入社日の延期を行う場合には、原則として採用内定者の合意を得る必要があります。

●内定後のトラブルはひとりで悩まず誰かに相談しよう

このほか、一方的な労働条件の変更や、内定を受けた際に他社への就職活動を終了するように強要するなどの問題に遭遇した場合には、一人で判断せずに、まずは学校の就職窓口や厚生労働省が全国に設置している総合労働相談コーナー、新卒応援ハローワーク（P.46参照）などに相談してみましょう。

最近では、ツイッターやフェイスブックなどのSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）への書き込みから、トラブルに発展する例が増加しています。会社の採用試験の内容や、内定をもらった会社名をSNSに投稿することは、自分や学校のためにはもちろん、お世話になる会社のためにも絶対にやめましょう。



2-3 労働契約の成立と労働条件通知書

ここがポイント

- ✓ 採用時に明示された労働条件（労働条件通知書）に、必要な労働条件が書かれているか、法律に違反する条件が定められていないかを確認しましょう!
- ✓ 労働条件通知書は、大切に保管しておきましょう!

労働契約は、

- 労働者が使用者に使用されて労働すること
- 使用者がこれに対して賃金を支払うこと

の2点について、労働者および使用者が合意することによって成立します（従って、口頭の約束でも労働契約は、有効です。労働契約法第6条）。この2点について合意がなければ、労働契約は成立しません。

みなさんは、仕事の内容や給与、勤務日などの労働条件をチェックして、自分に合った条件の会社で働こうとしますよね。しかし、条件の合う会社に就職できたと思っても、実際に働き始めたら、会社の人が言っていた条件と全く違って、などということになってしまったら、困ってしまいます。そこで、労働法ではそのようなことがないように、労働契約を結ぶときには、使用者が労働者に労働条件をきちんと明示することを義務として定めています。

さらに、特に重要な次の6項目については、口約束だけではなく、きちんと書面（労働条件通知書）を交付しなければなりません（労働基準法第15条）。



労働契約の内容をできる限り書面で確認

●使用者が明示しなければならない労働条件

必ず明示しなければならない事項	<ul style="list-style-type: none"> ①契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること） ②期間の定めがある契約の更新についてのきまり（更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど） ③どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容） ④仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交替制）勤務のローテーションなど） ⑤賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期、昇給に関する事項） ⑥辞めるときのきまり（退職に関すること、解雇の事由を含む）
制度がある場合には明示しなければならない事項	<ul style="list-style-type: none"> ⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算と支払いの方法、退職手当の支払いの時期に関する事項 ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与等、最低賃金額に関する事項 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品などに関する事項 ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償及び業務外の疾病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項 ⑭休職に関する事項

①～⑥（⑤の昇給に関する事項を除きます。）については、書面で明示しなければなりません。また、これら以外の事項についても、労働契約法第4条は、労働者と使用者が契約内容について正しく理解するため、契約内容をできるだけ書面で確認することを求めています。

●あらかじめ示された労働条件と違っていたら

実際に働き始めた後、あらかじめ示された労働条件と違っていた場合、労働者は約束通りにするように要求することができます。また、そのことを理由にすぐに契約を解除することが認められています。有期労働契約の契約期間途中であっても、退職することができます。

●労働条件通知書に記された労働条件が、労働基準法に違反していたら

労働基準法が示す基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その基準に達していない部分について無効となり、無効となった部分は、労働基準法で定める基準となります（労働契約の全てが無効になるわけではありません）。

こんな労働契約を結ぶことは、禁止されています

- 賠償予定の禁止（労働基準法第16条）
⇒たとえば、使用者が労働者に対し、「1年未満で会社を退職したときは、ペナルティとして罰金10万円」「会社の備品を壊したら1万円」などとあらかじめ決めておいたとしても、それに従う必要はありません。ただし、労働者が故意・過失により会社に損害を与えた場合の損害賠償義務がなくなるわけではありません。
- 前借金相殺の禁止（労働基準法第17条）
⇒労働することを条件として使用者が労働者にお金を前貸し、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させることは許されません。
- 強制貯金（労働基準法第18条）
⇒積み立ての理由は関係なく、社員旅行費など労働者の福祉のためでも、強制的に積み立てさせることは禁止されています。ただし、社内預金制度など、労働者の意思に基づいて、会社に賃金の一部を委託することは、一定の要件のもと許されています。

2-4 試用期間

ここがポイント

- ☑ 試用期間中の賃金が低く設定されている場合でも、都道府県労働局長の許可を受けることなく、都道府県ごとに定められた最低賃金を下回することは違法です
- ☑ 試用期間中だからといって、安易に解雇することは認められません

労働者の採用にあたり、本採用の前に試用期間を設けることが多くの会社で行われています。試用期間とは、一般に本採用決定前の「試の使用期間」を指し、その間に労働者の人物、能力、勤務態度等を評価して社員としての適格性を判断し、本採用するか否かを決定するための期間とされています。

●試用期間の長さや延長

「試用期間とはなにか」といった定義や、試用期間の長さなどを制限する条文は、労働基準法をはじめとする労働法や、他の法律にもありません。しかし、あまりにも長い試用期間を設けた場合は、民法における公序良俗違反として認められない場合があります。一般的には「3か月」とする例が多いようです。

試用期間の延長を制限する法律はありませんが、試用期間の延長にあたっては、客観的な合理性が必要です。また、試用期間を繰り返し延長することは認められません。

●試用期間中の賃金

試用期間中の給与を、正採用後よりも低く設定されている場合があります。これは違法ではありませんが、試用期間中であっても、法が定める最低賃金を下回することは許されません（ただし、都道府県労働局長の許可を受けたときは認められます。）。

また、時間外労働をさせた場合には、会社はそれに対する手当（残業代）を支払う義務があります。

●試用期間中の解雇、試用期間終了後の本採用拒否

試用期間の設定は本採用するにふさわしい労働者かどうかを判断するためのものですから、使用者がふさわしくないとと思ったら、自由に本採用を拒否したり、試用期間中に解雇することが、ままあります。

たしかに、試用期間中は、通常の解雇よりもある程度ゆるやかな基準で解雇することが認められていますが、全く自由であるということではありません。

過去の判例を見ると、試用期間中に解雇が認められた事由としては、勤務態度が極めて悪い場合、正当な理由なく遅刻・欠勤を繰り返す場合、本人の履歴に重大な虚偽の事実があったことが発覚した場合、などとなっています。

しかし、最高裁の判例では、試用期間中、あるいは試用期間満了時であるからといって、自由に解雇ができるわけではないとされています。加えて、試用期間中であっても、14日を超えて勤務した場合は、通常の解雇と同様に、少なくとも30日前に解雇予告を行うか、予告に代えて30日以上平均賃金を支払わなくてはなりません。



3. 働いているとき

3-1 労働条件と就業規則

ここがポイント

- ✓ 働き始めるときには、自分自身の労働条件が就業規則によって決められているものであるか否かを確認しましょう！
- ✓ 労働条件が就業規則による場合は、就業規則に記載されている事項をよく確認しましょう！

みなさんが会社で働くときの労働条件は、その職場で働く人たちみんなに共通のものが多くありますが、そのような共通のルールは「就業規則」に定められることになっています。

●就業規則とは？

就業規則は、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律等について、労働者の意見を聴いた上で使用者が作成するルールブックです。大勢の集まりである会社においては、ルールを定めそれを守ることで、みんなが安心して働き、無用なトラブルを防ぐことができるので、就業規則の役割は重要です。

就業規則は、掲示したり配布したりして、労働者がいつでも内容が分かるようにしておかなければいけないとされていますので（労働基準法第106条）、自分の職場で何か気になることがあるときは、就業規則を見て確認しましょう。

就業規則のきまり

- 常時10人以上の労働者を雇用している会社は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければなりません（労働基準法第89条）
- 就業規則に必ず記載しなければいけない事項（労働基準法第89条）
 - ✓ 始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替勤務制の場合の就業時転換（交替制）に関する事項
 - ✓ 賃金に関する事項
 - ✓ 退職に関する事項
- 就業規則の作成・変更をする際には必ず労働者側（労働者の過半数で組織する労働組合等）の意見を聴かなければいけません（労働基準法第90条）
- 就業規則の内容は法令や労働協約に反してはなりません（労働基準法第92条、労働契約法第13条）

3-2 労働時間・休暇に関する決まり

ここがポイント

- ✓ 働く時間の長さは、法律上の決まりがあります（基本は、1日8時間以内、1週間40時間以内）
- ✓ 休憩時間は、1日の労働時間が6時間超の場合は45分以上、8時間超の場合は60分以上との決まりがあります
- ✓ 休日は、毎週1回以上、または4週間を通じて4日以上との決まりがあります
- ✓ 企業には、条件を満たす労働者に有給休暇を与える義務があります

●労働時間

どんな仕事でも、長時間続けて働くことは心身ともに大きな負担となります。最近では、

過労によるストレスなども大きな問題となっています。労働者が働きすぎにならないように、労働時間や休憩・休日についても、決まりがあります。

労働者は、就業規則で定められた始業の時刻に遅刻しないようにし、勤務時間中は無断で職場を離れることなく、上司の指示に従って誠実に業務を遂行しなければなりません。

働く時間の長さは法律で制限されています。労働基準法では、1日の労働時間を8時間以内、1週間の労働時間を40時間以内と定めています。これを、法定労働時間といいます（労働基準法第32条）。

●時間外労働、36協定

使用者が法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ労働者の過半数で組織する労働組合又は過半数を代表する者との間に、「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署長に届け出なければいけません。この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「36協定（サブロク協定）」と呼ばれています。

36協定により延長できる労働時間については、厚生労働大臣が定める「時間外労働の限度に関する基準」（厚生労働省告示）において上限時間が示されており、協定内容はこの基準に適合するようにしなければなりません。

時間外労働の限度に関する基準（抄）

一般労働者の場合	
期 間	限度時間
1 週間	15時間
2 週間	27時間
4 週間	43時間
1 か月	45時間
2 か月	81時間
3 か月	120時間
1 年間	360時間

●休憩・休日

使用者は1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を勤務時間の途中で与えなければいけません（労働基準法第34条）。休憩時間は労働者が自由に利用できるものでなければならないので、休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されていれば、それは休憩時間ではなく労働時間とみなされます。

また、労働契約において労働義務を免除されている日のことを休日といいます。使用者は労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません（法定休日、労働基準法第35条）。

●年次有給休暇

年次有給休暇とは、所定の休日以外の日には仕事を休んでも賃金を支払ってもらうことができる休暇のことです。労働者の心身の疲労を回復させ、また、仕事と生活の調和を図るためにも、まとまった休暇の取得は重要です。労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の8割以上を出勤していれば、10日間の年次有給休暇を取ることができます。さらに勤続年数が増えていくと、8割以上の出勤の条件を満たしている限り、1年ごとに取れる休暇日数は増えていきます（20日が上限）。

年次有給休暇の付与日数（一般の労働者）

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

原則として、有給休暇は利用目的を問われることなく、取得することができます。しかし、会社の正常な運営を妨げるようなことになるときに限っては、会社が別の時期に休暇を取るように休暇日を変更させることができます（時季変更権）。なお、会社は有給休暇を取得した労働者に対して、不利益な取扱いをしてはいけないことになっています。

アルバイト（パートタイム労働者）でも、①6か月間の継続勤務、②全労働日の8割以上の出勤、③週5日以上勤務（または週4日以下の勤務でも週の所定労働時間が30時間以上）という3つの要件を満たせば、有給休暇は正社員と同じだけ与えられます。加えて、週の所定労働時間が4日以下で、週の所定労働時間が30時間未満の場合でも、その所定労働日数に応じた日数の有給休暇が与えられることになります。

年次有給休暇の付与日数（週所定労働時間が30時間未満の労働者）

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤続年数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
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

●変形労働時間制

変形労働時間制とは、一定の要件の下、一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で、特定の日の労働時間が8時間を超えたり、特定の週の労働時間が40時間を超えたりしても労働させることができる制度です。

変形労働時間制には、1か月単位、1年単位の変形労働時間制、1週間以内の非定型的変形労働時間制、労働者が自分で始業時刻・終業時刻を決定できるフレックスタイム制があります。

変形労働時間制は、会社の繁閑に合わせて労働時間を工夫することで業務の効率をよくする反面、労働者の生活が不規則となるなどの問題点もあります。このため、変形労働時間制の導入には法が定める一定の要件があり、変形労働時間制といっても全く自由に長時間連続で働かせることができるわけではありません。

3-3 賃金に関する決まり

ここがポイント

- ✓ 地域、職種に応じて、法令で最低賃金が定められています
- ✓ 賃金は、現金で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、決まった日に支払わなければなりません。ただし、労働者の同意があれば、銀行振込み等ができます
- ✓ 使用者が労働者に時間外労働をさせた場合、残業代を支払わなければなりません

仕事を選ぶときには、給料（法律では「賃金」といいます）の額は重要なポイントとなりますね。たとえば、みなさんがアルバイトをしようと考えたとき、多くの募集の中から選ぶときには、なるべく時給の高いものを選ぶよう考えましょう。しかし、逆に求人が少ないときには、時給が低くてもその中から仕事を選ばざるを得ないということもあるかもしれません。本来、アルバイトの時給など賃金の額は、人を雇いたい会社がたくさんあって求人が多いときは高くなり、逆に求人が少ないのに働きたい人が多いときには低くなるものです。では、会社は状況に応じて自由に時給を設定して、時給500円でも働ける人を募集しようとすることはできるのでしょうか。

賃金は、労働者の生活の柱となるものですから、景気や求人の状況によって賃金が低くなりすぎて、働いても生活の維持が困難となるということは、防止しなければいけません。

●最低賃金

そこで、「最低賃金法」によって、使用者が支払わなければならない賃金の最低限度額が定められています。最低賃金額は、都道府県ごとに決まっています。たとえば東京都では、時給907円です（平成27年10月1日施行）。たとえ労働者が合意したとしても、それより低い賃金での契約は認められません。

もし、みなさんが頼まれて時給500円で働くことに合意してしまったとしても、その約束は法律によって無効となり、最低賃金額と同額の約束をしたものとみなされます。したがって、最低賃金との差額×働いた時間分（東京なら407円×時間）を使用者は支払わなければなりません。

なお、最低賃金額は、毎年10月に改正施行されます。充分注目しておきましょう。

●賃金の支払い方

賃金が全額確実に労働者に渡るように、支払い方にも決まりがあり、次の5つの原則が定められています（労働基準法第24条）。

賃金支払いの5原則（労働基準法第24条）

▪ 通貨払いの原則

賃金は現金で支払わなければならない、現物（会社の商品など）で支払ってははいけません。ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振込み等の方法によることができます。

▪ 直接払いの原則

賃金は労働者本人に支払わなければなりません。未成年者だからといって、代わりに親などに支払うことはできません。

▪ 全額払いの原則

賃金は全額残らず支払われなければなりません。したがって「積立金」などの名目で強制的に賃金の一部を控除（天引き）して支払うことは禁止されています。ただし、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの控除は認められています。それ以外は、労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者との間で結んだ労使協定で定めたものに限って認められます。

▪ 毎月1回以上払の原則

賃金は、毎月1回以上支払わなければいけません。したがって、「今月分は来月2か月分まとめて払うから待ってくれ」ということは認められません。

▪ 定期払の原則

賃金は、一定の期日を定めて支払わなければいけません。したがって支払日を「毎月20～25日の間」や「毎月第4金曜日」など変動する期日とすることは認められません。ただし、臨時の賃金や賞与（ボーナス）は例外として定期払の適用はありません。

●割増賃金（いわゆる残業代など）

使用者が労働者に時間外労働等をさせた場合には割増賃金（いわゆる残業代など）を支払わなければなりません。

▪ 法定労働時間を超えて働かせた時（時間外労働）は25%以上増※

▪ 法定休日に働かせた時（休日労働）は35%以上増

▪ 午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時（深夜労働）は25%以上増

たとえば、法定労働時間外の労働かつ深夜労働であった場合、支給される賃金は50%以上割増されます。

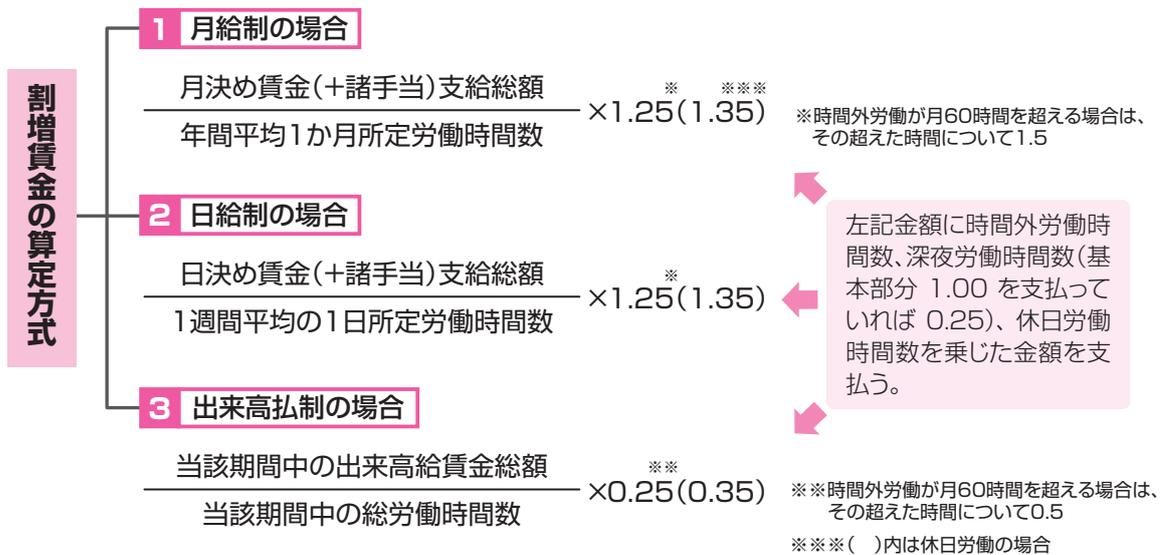
※ 1か月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。ただし、中小企業（下記の①、②のいずれかを満たすもの）については当分の間、適用が免除されます。

業種	①資本金または 出資総額		②常時使用する 労働者数
一般産業	3億円以下	または	300人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
小売業	5,000万円以下		50人以下

この割増賃金は、雇用形態にかかわらず、すべての労働者に適用されます。従って、アルバイト・パートタイム労働者にも支払わなくてはなりません。

「サービス残業」として法定労働時間を超えて働いているのに時間外手当が支払われないというのを聞いたことがあるかもしれませんが、それは労働基準法違反ですので、会社が支払わない場合は労働基準監督署に相談しましょう。

なお、割増賃金の具体的な算出方法は下記のとおりです。



- ① 労働者の受ける賃金が**1**～**3**の2以上の賃金からなる場合には、**1**～**3**によってそれぞれ算出した合計額となります。
- ② (+諸手当)の中で割増賃金の基礎に算入しなくてもよい手当は、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金の7種類のみです。どのような名称を付けた手当であっても、実態がこの7種類以外の手当である場合には、必ず割増賃金の基礎に算入しなければなりません。

●その他の決まり

これまで見てきた項目以外にも、労働者の生活の保障のために、賃金については以下のようなきまりがあります

▪ 減給の定め（労働基準法第91条）

労働者が、無断欠勤や遅刻を繰り返したりして職場の秩序を乱したり、職場の備品を勝手に私用で持ち出したりするなどの規律違反をしたことを理由に、制裁として賃金の一部を減額することを減給といいます。一回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

▪ 休業手当（労働基準法第26条）

11ページの「自宅待機」と同様に、使用者の責任で労働者を休業させた場合には、労働者の最低限の生活の保障を図るため、使用者は平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければなりません。したがって、「働いていないから給料がもらえないのは仕方ない」ということはなく、休みが会社の都合である以上、一定程度の給料は保障されています。

▪ 給与明細書（所得税法第231条）

労働基準法には、「給与明細書を必ず渡さなければならない」という決まりはありませんが、所得税法において、「給与を支払うものは給与の支払いを受けるものに支払明細書を交付しなくてはならない」と定められています。したがって、会社には、従業員に給与を支払う際に、いわゆる給与明細書等を交付する義務があります。ただし、給与の支払いを受ける者の承諾を得て、電子メール等電磁的方法により提供することができます。給与明細書は、給与がいくら支払われたのか、税金や保険料はいくら引かれているのかなど重要な証拠となるものですから、内容をしっかり確認し、万が一のトラブルに備えて保管しておくことが大切です。



3-4 労働者の健康・安全

ここがポイント

- ✓ 職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境を形成することを目的として労働安全衛生法が定められています
- ✓ この法律は、労働災害や健康障害を防止するために行うべきことを、会社や労働者に求めています

働き始めると、1日の大半を職場で過ごすことになります。

職場での労働者の健康と安全の確保については、労働安全衛生法に定められていますが、この法律では、会社は、単に法定の最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければなりませんとされています。

その一方、職場は会社側だけの努力で労働者の健康と安全が守られるのではなく、関係者すべてが一致・協力して始めて実現できるものです。そのため、労働者もまた労働災害を防止するための必要な事項を守るほか、会社やその他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するよう努めなければなりませんし、積極的に職場の健康安全の確保に関与し、協働していくことが必要です。

みなさんは、これから職場に入り働き始めることとなりますが、職場では自分の健康と安全を守るだけでなく、共に働いている多くの方々のために、定められたルールを遵守し、さらに職場での安全衛生の向上を目指して、大いに努力されることが期待されています。

●安全衛生管理体制の整備

事業場の規模や業種に応じて労働者の安全や健康を担当する者（総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、産業医等）を選任することや会社として安全衛生をどのように取り組んでいくのか、委員会（安全・衛生委員会）において調査審議することになっています。

●作業に伴う危険又は健康障害を防止するための措置

みなさんがこれから働く職場は、事務所や工場、建設現場、飲食店など様々なものがあります。

このような職場で、機械に巻き込まれたり、高所から墜落したり、ガスが爆発したり、化学物質による健康障害の発生など、毎年多くの方が怪我をし、健康を害し、甚だしきは、命を落とされています。

これらの労働災害は、そのほとんどが、機械や設備の不安全な状態と作業者の不安全な行動が重なって起きています。

したがって、労働災害の防止には、機械や設備の安全化とともに、労働者の不注意などの不安全行動の防止も重要なことです。

そこでまず事業者は、機械や設備の安全化として、機械のベルト等には覆いを設置したり、通路はつまずきや滑りがないように安全な床にしたり、健康を害しないように環境を整備したりすることが義務付けられています。

また、なるべく労働者の不安全な行動を防止するため、職場で守るべきルール、注意事項については必要な教育を実施しなければならないこととされています。

さらに、事業者は、あらかじめ職場における危険性を事前に発見し、必要な対策（リスクアセスメント）をするように要請されています。

みなさんは、会社が実施しているこれらの安全装置の役割やルールの必要性を十分に認識し、自らはもちろんのこと、共に働く人々の安全と健康の確保のために、日常的に注意し、必要がある場合には積極的に上司に相談し、より安全で健康的な職場になるように、努力しましょう。

●雇入れ教育の実施

みなさんは入社後、安全や衛生のための教育を、何らかの形で受けることとなります。これは労働安全衛生法が会社に義務付けているものです。ここで教えられる職場のルールは、その職場の安全衛生確保の方法であり、労働災害を受けないための、具体的で実務的なとても貴重な知識です。

この雇入れ教育をはじめとして、これからみなさんは、一定の危険な作業に従事する場合に必要な特別教育など、様々な安全衛生教育を受けることとなります。これらの教育は、み

皆さんの安全を守るためであり、また、共に働く仲間を守るためでもあります。真剣な受講をお願いします。

●就業制限業務の資格制度

クレーン、移動式クレーン、フォークリフト、ブル・ドーザー等の一定の機械の運転や、揚貨装置、ボイラー、金属の溶接、溶断又は加熱の業務等の一定の業務については、その運転や業務の危険性などから、一定の資格が必要となっています。資格が必要な業務は、様々なものがあり、ここに記載したものはそのごく一部です。

今後みなさんが、多くの先輩たちと協働して業務を遂行していくためには、多くの資格が必要になる場合が多くあります。とくに製造工場や建設現場では一層その必要性が高いでしょう。各種の教育や、研修を通じて自分がどのような資格が必要になるか、大いに知識を習得してください。

●健康の確保

健康の確保について最も重要な事項は、働く人の健康状態の把握です。会社は、医師による健康診断を行わなければならない、労働者はその健康診断を受ける必要があります。健康診断は、以下の種類がありますので、必ず受診するようにしてください。

①雇入時の健康診断

入社時に行われる健康診断です。ただし、新規入社の方々に、入社日以前3か月以内に診断された健康診断書を提出された方は、免除されます。

②定期健康診断

一般的な作業場・事務所で働く人は、1年に1回定期の健康診断が実施されることになっています。

若いみなさんは、あまりその必要性を感じていないかもしれませんが、健康診断は、データを積み重ね、継続的に健康状態を管理するために、とても優れた方法です。無料でもあり、積極的に受診しましょう。

一定の危険、有害な業務、たとえば、多量の高熱物体を取り扱う業務、有害放射線にさらされる業務、土石等のほこりを著しく飛散する場所における業務、重量物の取扱い等重激な業務、深夜業を含む業務、水銀、ヒ素等の有害物を取り扱う業務、鉛、塩素等の有害物のガス、蒸気または粉じんを発生する場所における業務等については、6か月ごとに1回の定期健康診断となっています。

またこれ以外に、危険で有害な多様な物質、作業ごとに、特別の診断項目や特別の診断期間が定まっているものもあります。これらは、特に当該物質等による身体への影響を考慮し

て定められたものですので必ず受診しましょう。

③長時間労働者の面接指導

「過労死」という言葉をお聞きになったことがあるでしょう。

過重な労働の結果、脳・心臓疾患を急激に悪化させて、ついには死に至ったもの等を一般的には呼んでいます。長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられています。さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いといわれています。

そこで、週40時間を超える労働が月100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められるときは、事業主は、労働者の申し出を受けて、医師による面接指導を行うこととされています。

長時間労働になるような場合は、疲労の蓄積に留意し、気になるときは積極的に医師による面接指導等を受けることにしましょう。

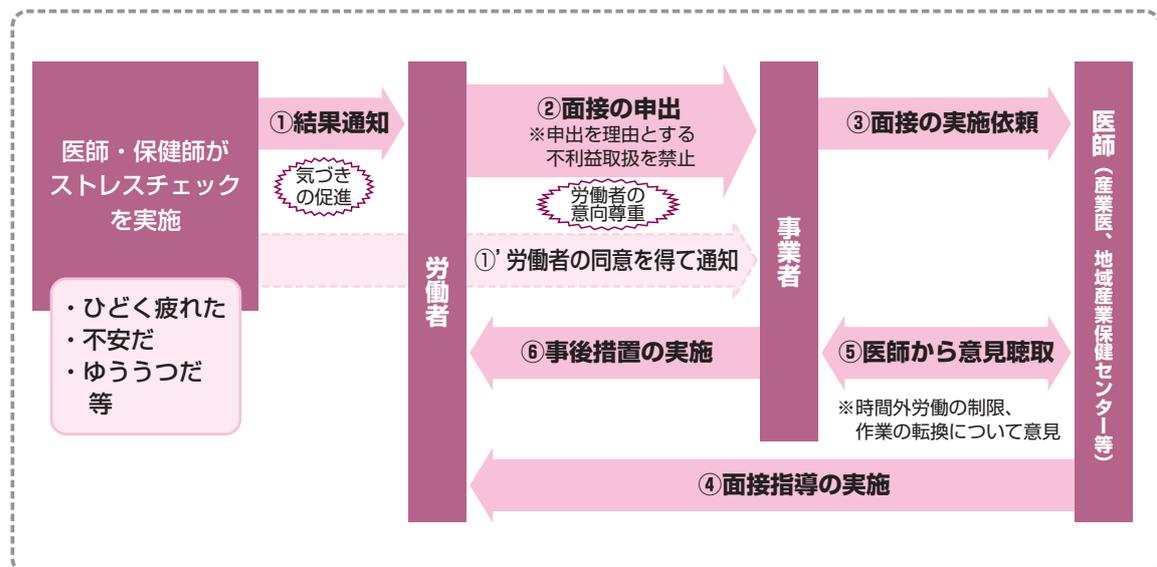
④メンタルヘルスへの対応とストレスチェック制度

最近では、仕事上のストレスによるうつ病など、労働者のメンタルヘルスも大きな問題となっており、事業者がメンタルヘルス対策を行うことも重要となっています。

そこで、会社ではメンタルヘルス対策について、衛生委員会等で調査審議することとされています。

また、このような情勢を受けて、平成27年12月から、年に1回、定期的に、労働者に対してストレスをチェックする制度が始まります。ここでチェックを受けてその結果高ストレスである場合には、本人の申し出により、医師の面接指導を行うこととされています。その概要は下図のとおりです。

ストレスチェック制度の概要



(厚生労働省ホームページから)

⑤作業環境のチェック

次に重要なものは、作業環境と有害物質に対するチェックです。

作業環境については、土石等の粉じんを著しく発散する屋内作業場、著しく騒音を発する作業場、中央管理方式の空気調和設備を設けている事務所等一定の範囲の職場では環境を測定することが定められています。

不安を感じる際には、責任者に作業環境について内容を聞くこともいいでしょう。

また、有害物質については、有機溶剤等一定の物質を取り扱う作業場所には、当該物質の有害性等について掲示することが義務付けられていますので、その掲示された内容を十分に承知し、注意事項を順守する必要があります。

さらに、有害物質にはその容器に当該有害物質の性質、注意事項、有害性等が記載されていますし、それ以外に文書（SDS（Safety Data Sheet）と呼ばれています。）が交付されていますので、これらをチェックし、みなさんが扱っている物質の有害性について十分注意し、必要事項を順守するようにしてください。

<トピックス> 4S活動とは

職場において4S活動という言葉を目にするところがあるでしょう。

4Sとは「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」のことで、これらを日常的な活動として行うのが4S活動です。情報管理や作業効率の観点から4S活動を推奨する場合がありますが、安全衛生活動の一環としても行われています。

これに加えて、5Sとして、更に『躰』を加えている会社もあります。

『躰』とは、この文字の構成のとおり、身体を美しくすることで、従業員や事務所・作業場を「身体」と表現し、「これらを美しくする」という運動を展開しているものが多いようです。

そして、従業員を美しくする方法としては、服装や安全に関するルール（特に挨拶の徹底、声掛け運動）の遵守等をいい、事務所・作業場を美しくする方法では、4Sによる職場の美化を指していることが一般的です。

全国で毎年発生している労働災害は、死亡災害が1,000人を超え、平成26年では1,057人に達しました。また、休業が4日以上を要した死傷病災害は119,535件に達しています。

これらの災害を分析すると、この五分之一以上が転倒災害によるものであり、上記の4Sあるいは5Sの徹底により防止できるものが多数あります。

荷物やゴミなど、物が散らかっている職場や、水や油で床が滑りやすい職場は、災害（転倒や荷崩れによる怪我）の危険が高くなります。よって、危険な作業のある職場だけでなく、事務作業を行う職場でも整理整頓による怪我の防止対策が必要です。

安全衛生対策の基本は4Sあるいは5Sの実施がまず必要といわれています。



●仕事で病気やけがをした場合

仕事（通勤途中を含む）で病気や怪我をしてしまった場合には、労災保険により補償されます。労災保険は、健康保険よりも、補償内容が被害を受けた労働者に手厚くなっています。

たとえば、労災保険の指定病院にかかれば、治療費は原則として本人が支払う必要はありませんし（指定されていない病院の場合、労働者が一旦実費を支払う必要がありますが、後で支払い分が支給されます）、仕事を休まなければいけなくなったときには休業補償（休業4日目から、平均賃金に相当する額の8割支給）が受けられます。また、業務災害での療養休業中とその後30日間は、労働者を解雇することはできません（労働基準法第19条）。

仕事中だけでなく、通勤途中の電車で事故にあった場合など、通勤中の怪我も労災の対象です。また、うつ病などの精神的障害も、長時間労働や職場でのひどい嫌がらせ・いじめなど仕事の原因の場合には労災の対象となります。

したがって、仕事での病気や怪我は、健康保険ではなく、労災保険による補償が得られるよう必要な請求をすることが大事です。労災請求をする際に会社が協力してくれない場合は、労働基準監督署に相談しましょう。

なお、労働者が仕事を休業しなければならないほどの労災を被った場合には、労働者による労災請求とは別に、会社が労災事故を労働基準監督署長に届ける必要があり、届けない場合、「労災かくし」として労働安全衛生法違反となります。



3-5 職場のセクシュアルハラスメントとパワーハラスメント

ここがポイント

- ☑ セクシュアルハラスメントの被害にあったときは、はっきりと拒絶の意思を示し、その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えましょう。また、速やかに会社の相談窓口や信頼できる上司に相談し、会社としての対応をもとめてください
- ☑ パワーハラスメントを受けた場合は、一人で悩まず、上司や信頼できる人に相談しましょう。社内の相談窓口以外にも、都道府県労働局、労働基準監督署の相談窓口を積極的に活用してください

●セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントとは、男女雇用機会均等法によると、

1. 職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）
2. 性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）

の二つがあると定義されています。

このようなセクシュアルハラスメントは、普段働いている場所だけでなく、出張先や取引先の事務所、顧客の自宅はもとより、業務で使用する車中や宴会等でも発生します。

その行為者となりうるものは、事業主、上司、同僚はもとより、顧客、派遣先の社員、取引先の社員なども該当します。

これらの者から、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、性的関係の強要を受けた場合は、これらは全てセクシュアルハラスメントに該当しますし、これに応じなかったときに、解雇、降格、減給などの不利益を受けることも該当します。元々、そのように不快な職場環境となっている場合も、その不快な環境がセクシュアルハラスメントとなります。

このようなセクシュアルハラスメントの被害にあったときは、まず勇気を出して、はっきりと拒絶の意思を相手に示し、その行為がセクシュアルハラスメントだということを相手に伝えましょう。我慢したり、無視したりすることは、事態をさらに悪化させることにもつながります。

次に、速やかに会社の相談窓口や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めてください。取引先や顧客からセクシュアルハラスメントの被害にあったときも、自分の勤める会社に相談してください。労働組合がある場合は、労働組合に相談する方法もあります。

また、このようなセクシュアルハラスメントに対して、相談苦情の窓口を整備したり、その相談苦情に適切に対応したりすることは、男女雇用機会均等法により、事業主の義務ともされています。遠慮なく相談してください。

● パワーハラスメント

いま、職場で、暴力、暴言、脅迫や仲間外しといったいじめ行為が行われ、こうした問題に悩む職場が増えています。

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とすることができます。

この行為を類型化すると、

- ①身体的な攻撃……暴行・障害
- ②精神的な攻撃……脅迫・暴言（名誉棄損・侮辱）
- ③人間関係からの切り離し……隔離・仲間外し・無視
- ④過大な要求……業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ⑤過少な要求……業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑥個の侵害……私的なことに過度に立ち入ること

等が挙げられます。

パワーハラスメントは内容によっては刑法などに触れる犯罪となります（名誉毀損、傷害罪等）。また、会社には快適な職場環境を整える義務があることから、会社も責任を問われる場合があります。

みなさんがこのようなパワーハラスメントを受けた場合は、一人で悩まず、上司や信頼できる人に相談しましょう。また、上司に相談できない場合は、社内の相談担当窓口にご相談しましょう。会社によっては弁護士等に依頼し社外窓口を用意しているところもあります。これらを積極的に利用してください。

パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声を掛けてください。また、積極的に上司等に相談しましょう。

都道府県労働局や労働基準監督署の窓口も、相談に積極的に対応しています。大いに利用してください。

働くみなさんが守るべきルール

労働法などで定められたルールを、会社がきちんと守ることはもちろんですが、一方で、労働者側も一定のルールを守らなくてはなりません。遅刻をしないようにすること、勤務時間中に無断で職場を離れないこと、勤務時間内は上司に従って誠実に職務を遂行しなければならないのはもちろんのこと、その他にも、たとえば、会社の備品を無断で持ち出さないこと、会社の秘密を外部に漏らさないことといったルールがあります。

正当な理由がないのにこうしたルールを守らず、会社の秩序を乱すような行為をした場合には、就業規則の定めにより、減給（給料を減額する処分）、懲戒解雇（一方的に会社を辞めさせる処分）などの罰を受けることがあります。これを懲戒処分といいます。

もっとも、使用者は就業規則に記載すれば自由に懲戒処分ができるというのではなく、懲戒が、労働者の行ったことの程度や事情に照らして、客観的に合理的な理由がなく、相当でない場合は、無効となります（労働契約法第15条）。

4. 仕事を辞めるとき

4-1 労働者から仕事を辞めるとき

ココがポイント

- ✓ 退職の申し出にあたっては、契約期間の定めの有無や就業規則の退職手続きをよく確認しましょう

労働者からの申し出によって労働契約を終了することを退職といいます。

会社を退職することは労働者の自由ですが、予告もせず、いきなり会社に行かなくなるというようなことはルール違反です。退職の意思を上司に伝え、書面で届け出る、仕事の引き継ぎをするなど社会的ルールを守って辞めることが大切です。一般的に就業規則などに「退職する場合は退職予定日の1か月前までに申し出ること」というように定めている会社も多いので、就業規則で退職手続きがどうなっているか調べることも必要です。

また退職の申し出にあたっては、契約期間の定めがある労働契約を結んでいた場合と、そうでない場合とで法律上異なったルールが定められています。

労働者は、原則として会社を退職することをいつでも申し入れすることができます。正社員などのように、あらかじめ契約期間が定められていないときは、労働者は少なくとも2週間前までに退職届を提出するなど退職の申し出をすれば、法律上はいつでも辞めることができます。3か月間などあらかじめ契約期間の定めがあるとき（有期労働契約）は、契約期間満了とともに労働契約が終了します。使用者が労働者に継続して働いてもらう場合は、新たに労働契約を締結する必要があります（労働者の同意が必要）。

4-2 使用者から仕事を辞めさせられるとは

ココがポイント

- ✓ 解雇において、解雇が禁止された場合であったり、解雇権の濫用に該当すると考えられる場合には、使用者と交渉したり、総合労働相談コーナーに相談しましょう
- ✓ 解雇の場合には、30日前までに解雇が予告されているか、あるいは予告手当が支払われるか確認しましょう、必要な手続き等がとられていないのであれば、使用者に対してその実施を要求しましょう

使用者からの申し出による一方的な労働契約の終了を解雇といいます。突然「君はこの会社に合わないからもう来なくていいよ」と言われてしまったら、労働者の生活はひどく不安定なものになってしまいます。解雇は、使用者がいつでも自由に行えるというのではなく、解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、労働者を辞めさせることはできません（労働契約法第16条）。つまり、解雇するには、社会の常識に照らして納得できる理由が必要です。

たとえば、解雇の理由として、勤務態度に問題がある、業務命令や職務規律に違反するなど労働者側に落ち度がある場合が考えられますが、1回の失敗ですぐに解雇が認められるということはなく、労働者の落ち度の程度や行為の内容、それによって会社が被った損害の重大性、労働者が悪意や故意でやったのか、やむを得ない事情があるかなど、さまざまな事情が考慮されて、解雇が正当かどうか、最終的には裁判所において判断されます。

●解雇が認められない場合

さまざまな法律において、解雇が認められない場合について定められています。

これらの解雇が禁止されている主な場合に該当しない場合であっても、労働契約法により、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、権利を濫用したものとして、その解雇は無効となります。

労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 業務上災害のための療養中の期間とその後の30日間の解雇 ▪ 産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇 ▪ 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇 ▪ 労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇
労働組合法	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働組合の組合員であることを理由とする解雇
男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働者の性別を理由とする解雇 ▪ 女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後の休業をしたことなどを理由とする解雇
育児・介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇
パートタイム労働法	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇
公益通報者保護法	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 公益通報をしたことを理由とする解雇

整理解雇にあたって求められる要件

使用者が、不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合に人員削減のために行う解雇を整理解雇といいます。これは使用者側の事情による解雇ですから、次の事項に照らして整理解雇が有効か否か厳しく判断されます。

- 人員削減の必要性
人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいていること
- 解雇回避の努力
配置転換、希望退職者の募集などほかの手段によって解雇回避のために努力したこと
- 人選の合理性
整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であること
- 解雇手続の合理性
労働組合または労働者に対して、解雇の必要性とその時期、規模・方法について納得を得るために説明を行うこと

●解雇の予告

使用者が労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に労働者に対してその予告をしなくてはなりません。30日前に予告をしない場合は、解雇までの日数に応じた日数分の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。たとえば、全く予告をしない場合は30日以上、解雇の10日前に予告をする場合は20日以上、解雇予告手当の支払いが必要です。

さらに、労働者が解雇の理由について証明書を請求した場合には、会社は遅滞なく労働者に証明書を交付しなくてはなりません。

●期間の定めがある場合

使用者は、期間の定めがある労働契約（有期労働契約）においては、その契約期間中は、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はできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。また、有期労働契約においても、基本的に解雇予告（あるいは、解雇予告手当の支払い）が必要です。

有期労働契約は、基本的には契約期間の満了とともに終了します。ただし、更新が何回も繰り返し行われるなど、事実上、期間の定めのない契約と異ならないといえる場合や、雇用

継続への合理的期待が認められる場合には、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されないこと）について、解雇と同様に客観的・合理的な理由が必要になります。雇止めが認められない場合には、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されることになります。

なお、以下のいずれかを満たす場合、使用者は、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する30日前までに、雇止めの予告をしなければならないとされています。

雇止めの予告が必要となる場合

- 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- 1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

●会社を辞めるよう勧められたら（退職勧奨）

解雇と間違いやすいものに退職勧奨があります。退職勧奨とは、使用者が労働者に対し「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。

これは、労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇予告とは異なります。退職勧奨に応じるかは労働者の自由であり、その場ですぐ答える必要もありませんし、辞める意思がない場合は、応じないことを明確に伝えることが大切です。

退職勧奨に応じてしまうと、解雇と違って合理的な理由がなくても有効となってしまいます。多数回、長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた判例もあるので、執拗に退職を勧められたりして対応に困った場合には、労働組合や都道府県労働局に相談しましょう。

●会社が倒産したら

会社が倒産して賃金が支払ってもらえなくなった時のために、賃金の支払の確保等に関する法律により、国が会社の未払いの賃金を立替払いする制度が設けられています。

未払いとなっている賃金のうち、一部が立替払いされる場合もありますので、そういった場合には労働基準監督署に相談してみましょう。

●基本手当

失業してしまった際には、雇用保険に加入していた場合、基本手当（失業給付）が受けられます。基本手当を受けるには、会社を辞めた日以前の2年間に、11日以上働いた月が12か月以上あることが条件です。（ただし、辞めた理由が会社の倒産や、会社の都合による解雇、有期労働契約が更新されなかったためなどの場合、辞めた日以前の1年間に、11日以上働いた月が6か月以上あれば、基本手当が受けられます。）

また、失業した理由により、給付の開始時期や給付期間が異なります。給付が始まるのは、ハローワークに求職申込みをして離職票（従業員が会社を辞める際、会社に発行が義務づけられています）が受理された日以後、失業の状態にあった日が通算して7日間経過した後ですが、自己都合の退職や自分の責任による重大な理由により解雇された場合には、さらに3か月経たないと支給されません。

したがって、退職の際に、本当は会社都合の解雇や退職勧奨に応じた退職なのに、自己都合退職などとしてしまうと、基本手当受給の際に不利になってしまいますので、会社から離職票を受け取ったら、離職理由欄を確認し、理由が違っていた場合には会社に申し立てましょう。

また、退職や解雇の理由についての証明書を会社からもらうこともできますので（労働基準法第22条）、もらって証明書の内容を確認しておくとい良いでしょう。

●職業訓練、訓練期間中の生活保障

希望する職業につくためには、必要とされる知識・技能を新たに身につけたり、スキルアップを図ることが必要な場合があります。

このように、再就職に際して知識・技能を向上させたい場合は、職業訓練の受講を検討してみましょう。雇用保険を受給できる場合は、基本手当を受給しながら、訓練を受けることができます。

また、基本手当を受給できない場合であっても、再就職に必要な場合は職業訓練の受講が可能です。

さらに、一定の要件を満たす場合は、職業訓練を受けている間に月10万円の受講手当や通所手当の給付、さらには貸付けを受けることができます（求職者支援制度）。

これらの受付はハローワークで行っています。

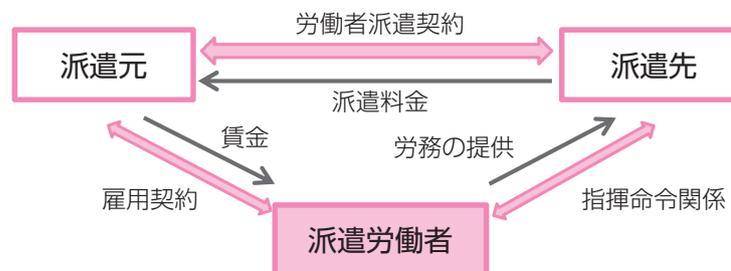
5. 多様な働き方と労働法

近年、働き方が多様化し、「派遣社員」や「契約社員」、「業務委託・請負」といった、いわゆる正社員以外の非正規社員という形態で働く人が増えています。同一の法律ですべての労働者を保護することは難しいため、働き方に応じた法律も制定されるようになりました。自分自身が働く雇用形態には、どのような法律が適用されるかを知っておくことは、自らの働く者としての権利を守る上でとても大切です。

さまざまな働き方とそれに関連する法律についてみていきましょう。

●派遣労働者

派遣労働とは、労働者が人材派遣会社（派遣元）との間で雇用契約を結んだ上で、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる会社（派遣先）に労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令を受けて働くというものです。労働者派遣では、労働者に賃金を支払う会社と指揮命令をする会社が異なるという複雑な労働形態となっていることから、労働者派遣法において派遣労働者のための細かいルールを定めています。



派遣労働では、法律上の雇い主はあくまで派遣元になります。よって、事故やトラブルが起きた際は、まず派遣元が責任をもって対処しなくてはなりません、しかし、実際に指揮命令をしている派遣先はまったく責任を負わないというのは妥当ではなく、労働者派遣法において派遣元と派遣先が責任を分担すべき事項が定められています。

●契約社員（有期労働契約）

契約社員といわれる人たちなどにみられるように、正社員と違って、労働契約にあらかじめ契約期間が定められている場合があります。このような期間の定めのある労働契約は、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了することとなります。

1 回当たりの契約期間は一定の場合を除いて最長3年です。こうした期間の定めのある労働者は、正社員と比較し待遇が良くないことも多いので、「業績が悪いから」といって契約社員への転換をせまられた場合などは、慎重に検討することが大切です。

●パートタイム労働者

パートタイム労働者とは、一般的には、パートタイム労働法で定義されている「短時間労働者」のことをいい、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者と比べて短い労働者のことを指します。法律上はパート、アルバイトという区別はなく、この内容に該当する労働者であれば、パート、アルバイト、嘱託職員、臨時社員、契約社員などの呼び方に関係なく、パートタイム労働者としてパートタイム労働法の対象となります。

また、パートタイム労働者にも各種労働法が適用されます。したがって、要件を満たしていれば、年次有給休暇も取得できますし、雇用保険や健康保険、厚生年金保険にも加入することができます。

労働者を雇い入れる際、会社は、労働条件を明示すること、特に重要な条件については文書を交付することが義務づけられており、パートタイム労働法ではすでに述べた6点（P.13の表の①から⑥参照）に加え、昇給、退職手当及び賞与の有無についても文書の交付等による明示が義務づけられていましたが、平成27年4月1日に改正パートタイム労働法が施行されたことに伴い、雇用管理の改善等に関する事項の相談窓口についても文書の交付等による明示が義務づけられました。

また、同改正パートタイム労働法の施行により、パートタイム労働者の公正な待遇を確保をするため、正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大などが行われました。

●業務委託（請負）契約を結んでいる人

「業務委託」や「請負」といった契約を結んでいる場合には、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるというもののなので、注文主の指揮命令を受けない「事業主」として扱われ、基本的には「労働者」としての保護を受けることはできません。したがって、

「業務委託」や「請負」といった契約を結ぶ際には十分注意が必要です。

ただし、「業務委託」や「請負」といった契約をしても、その実態から「労働者」であると判断されれば、労働法の保護を受けることができます。自分が「労働者」として労働法の保護を受けることができるかどうか分からない場合には、労働基準監督署に相談をしてみましょう。

	正社員 (※1)	派遣社員	契約社員 (有期労働契約)	パートタイム 労働者	業務委託(請負) (※2)
契約期間の定め	無	有と無の場合 あり	有	有と無の場合 あり	×
最低賃金	○	○	○	○	×
労働時間のきまり	○	○	○	○	×
割増賃金	○	○	○	○	×
年次有給休暇	○	△(※3)	△(※3)	△(※3)	×
産前産後休業	○	○	○	○	×
育児休業・介護休業	○	△(※4)	△(※4)	△(※4)	×
解雇の 手続 (30日以上前の解雇予 告又は解雇予告手当) の必要性	○	△(※5)	△(※5)	△(※5)	×
労働保険	労災保険	○	○	○	×
	雇用保険	○	△(※6)	△(※6)	×
社会保険 (健康保険、厚生年金)	○	△(※7)	△(※7)	△(※7)	×

※1 一般的に契約期間に定めがなく、フルタイムで働く社員をいう。

※2 「事業主」として扱われ、基本的には「労働者」としての保護は受けません。

※3 ①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤③週5日以上勤務の3つの条件を満たせば正社員と同じ日数の有給休暇が付与されます。(週4日以下の勤務でも、週の所定労働時間が30時間以上であれば同様。)また、週の所定労働時間が4日以下で、週の所定労働時間が30時間未満の場合でも、その所定労働日数に応じた日数の有給休暇が付与されます。なお、派遣社員については、年次有給休暇の取得について派遣元が責任を負っており、申請は派遣元に対して行う必要があります。

※4 ①1年以上の継続勤務②(育児休業の場合)子が1歳に達する日、(介護休業の場合)介護休業開始予定日から93日を超えて引き続き働くことが見込まれること③(育児休業の場合)子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと、(介護休業の場合)93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないことの3つの要件を満たせば取得できます。

※5 契約社員については、契約期間の満了とともに労働契約も自動的に終了するのが原則ですが、3回以上契約が更新されて勤務している人や1年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、会社は30日前までに予告義務があります。また、契約が反復更新され、実質的に期間の定めのない労働契約と変わらない場合は、合理的な理由がなければ雇止めは認められません。なお、有機労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できます(派遣社員、パートタイム労働者についても、契約期間が定められる場合は同様)。

※6 31日以上引き続き雇用されることが見込まれ、かつ、週の所定労働時間が20時間以上の労働者が加入の対象になります。

※7 一日又は一週間の労働時間及び1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上の労働者(ただし、2か月以内の期間を定めて働く臨時の労働者などは加入の対象になりません。)が加入の対象になります。

6. 労働組合に関すること

6-1 労働三法の中の労働組合法

日本では、様々な「労働法」が定められていますが、その中でも基本的な法律として労働三法があります。労働三法とは、「労働組合法」、「労働基準法」、「労働関係調整法」の三つの法律のことをいいます。

「労働基準法」が、労働条件（労働契約）の最低基準を直接に定めているのに対し、「労働組合法」は、労働者が労働組合に加入・結成すること（団結権）、団体で交渉すること（団体交渉権）、ストライキなどを行うこと（団体行動権）の保障を通じ、労働者の地位の向上を図ろうとするものです。

「労働関係調整法」は、会社と労働組合との間だけでは解決が困難な労働争議について、労働委員会を仲立ちとして斡旋・調停・仲裁などの手法で調整を図っていく仕組みを定めています。

6-2 労働基本権と労働組合

労働組合とは、働く人が自分たちの権利を守り、労働条件の維持改善を行うために自主的に作る団体です。

休みも十分にとれずに低賃金で働いている状況をなんとかしたくても、労働者ひとりで会社相手に改善を要求・実現していくことは、簡単なことではありません。要求しても、「君の代わりはいくらでもいるから、嫌なら辞めてくれていいよ」と会社に言われてしまったらそれで終わり、ということにもなりかねないからです。そこで、労働者が集団となることで、労働者が会社と対等な立場で交渉できるよう、日本国憲法（第28条）では、

- ①労働者が労働組合を結成する権利（団結権）
- ②労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利（団体交渉権）
- ③労働者が要求実現のために団体で行動する権利（団体行動権（争議権））

の労働三権（労働基本権）を保障しています。

そして、この権利を具体的に保障するため、労働組合法が定められています。

6-3 労働組合の結成・加入

労働者は労働組合を自由に結成することができます。日本では、労働者が2人以上集まれば労働組合を自由に設立することができます。

また、どの労働組合に加入するかや、労働組合に加入しないこと、脱退すること、は基本的に労働者個人の自由です。

ただし、職場の過半数の労働者が加入する労働組合が、会社と労働組合への加入を雇用継続の条件とする労働協約（ユニオンショップ協定）を締結している場合があります。この場合、いずれかの労働組合に加入する必要があります。

6-4 労働組合の活動保障について

労働組合法は、会社が労働組合に入らないことを雇用の条件としたり、労働組合への加入や正当な労働組合活動などを理由に解雇や降格、給料の引下げや差別、嫌がらせなどの不利益な取扱いをすることを禁止しています。また、会社が正当な理由なく労働組合との団体交渉を拒否することも禁止しています。このような会社の行為を不当労働行為といいます。不当労働行為を受けたときは、労働者や労働組合は労働委員会に救済を求めることができます。

また、労働組合法は、労働組合の正当な行為（団体交渉やストライキ等）については、民事・刑事免責を定めています。例えば、正当なストライキであれば、会社の売上が減ったとしても損害賠償責任を負うことはありませんし、業務妨害罪等の刑事責任を問われることはありません。

6-5 労働委員会について

労働委員会とは、労働者が団結することを保護したり、労使紛争の公正な調整を行ったりすることを目的として、設置された機関です。

労働委員会では、労働組合などからの申立てを受けて、不当労働行為があった場合に救済命令を発したり、労働争議を解決するため「あっせん」「調停」「仲裁」の3種の調整を行っています。

労働委員会は、公益（※）・労働者・使用者のそれぞれを代表する委員からなる三者構成の委員会であり、都道府県の機関として都道府県ごとに「都道府県労働委員会」、国の機関としては「中央労働委員会」が設けられています。

※公益委員は学識経験者等から選出される。

6-6 労働協約とは

団体交渉によって労働組合と会社の意見が一致し、それを書面にしたものを労働協約といいます。

労働協約には特別な効力が与えられており、会社が労働協約に定められた労働条件などに反する内容の労働契約や会社の規則（就業規則）を定めようとしても、その部分は無効となり、労働協約の基準によることになるので、労働協約によって定められた条件が守られることとなります。

例えば、全ての労働者に対し月給30万円支払うと約束した労働協約を締結している場合、会社が月給20万円で労働契約を結んで労働者を採用しても、その部分の労働契約は無効となり、会社は月給30万円を支払わなければなりません。

6-7 労働組合の様々な役割

労働組合は、憲法や労働組合法上の役割だけでなく、職場における様々な役割を担っています。

特に、職場の労働者の過半数を代表する労働組合は、労働基準法などの法律により、会社と協定を結ぶことにより、多くの労働条件などの取り決めをすることができます。

例えば、「時間外労働、休日労働に関する協定」（P.18参照）など下記の「労使協定一覧」に掲げる様々な労使協定の締結を行っています。

（「労使協定一覧」（労働基準法が定めるもの））

- ①貯蓄金管理に関する協定（第18条） ②購買代金などの賃金控除に関する協定（第24条）
- ③1か月単位の変形労働時間制に関する協定（第32条の2）
- ④フレックスタイム制に関する協定（第32条の3）
- ⑤1年単位の変形労働時間制に関する協定（第32条の4）
- ⑥1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定（第37条）
- ⑦一斉休暇の適用除外に関する協定（第34条） ⑧時間外労働・休日労働に関する協定（第36条）
- ⑨月60時間超の時間外労働をさせた場合の代替休暇に関する協定（第37条）
- ⑩事業場外労働に関する協定（38条の2） ⑪専門業務型裁量労働に関する協定（第38条の3）
- ⑫時間単位の年次有給休暇に関する協定（第39条）
- ⑬年次有給休暇の計画的付与に関する協定（第39条）
- ⑭年次有給休暇取得日の賃金を健康保険の標準報酬月額で支払う制度に関する協定（第39条）

また、これら労使協定以外にも、就業規則を定める際に意見をしたり、安全衛生委員会の委員への就任、職場環境の整備など、職場での様々な問題について労使協議を行っています。

なお、このような過半数を代表する労働組合がなければ、これらの役割は、当該職場の過半数を代表する労働者が担うこととなっています。

7. 困ったときの相談窓口

◆総合労働相談コーナー

●労働問題に関するあらゆる分野が対象

全国各地の労働局や労働基準監督署などに設置されている総合労働相談コーナーでは、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引き下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話で受けています。

労働関係で困ったことがあった場合、ぜひ相談してみてください。総合労働相談コーナーの所在地や連絡先については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

【総合労働相談コーナーのご案内】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

◆労働基準監督署

労働基準監督署は、各都道府県に設置されており、賃金、労働時間、安全衛生などについての監督、指導、労働基準関係法令に、基づく許可、認可などの事務を行っています。

労働基準法違反（解雇予告違反等）については罰則があり、労働基準監督署による監督指導の対象となります。労働基準法違反が疑われる事案については、労働基準監督署にお問い合わせください。

【全国労働基準監督署の所在案内】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

●労働基準監督官

労働基準監督官は、労働基準監督署などに配置され、各企業において適正な労働条件が確保されるよう会社を指導する専門職の職員です。あらゆる会社に立ち入り、法律に定められた賃金・労働時間や安全衛生に関する基準が守られているか調査し、これが守られていない場合は、その是正を指導することによって、労働者の労働条件を確保し、向上させることを任務としています。

◆労働条件相談ほっとライン

平日夜間・土日に、労働条件に関して、無料で相談を受け付けています。

0120 (フリーダイヤル) — 811 (はい!) — 610 (労働)

月・火・木・金 17:00～22:00、土・日 10:00～17:00

URL : http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/dl/150508-01.pdf

◆新卒応援ハローワーク

新卒応援ハローワークは、新たに大学院・大学・短大・高専・専修学校等を卒業される方、概ね卒業後3年以内の既卒者に特化した専門のハローワークです。ジョブサポーターによる就職相談や求人紹介、企業情報の提供のほか、各種セミナー等も開催しております。

【全国の新卒応援ハローワークの所在地】

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/5a.pdf>

◆都道府県

各都道府県が設置している、労政事務所や労働相談窓口においても、労働相談を受け付けています。お住まいの都道府県のホームページなどをご覧ください。

◆日本司法支援センター(法テラス)

法テラスは、法的トラブルにあったときに「どこに相談したらいいかわからない」「身近に弁護士がいない」「弁護士費用が払えない」といった理由から、相談できずにいる人も少なくないことから、全国どこでも、だれでも、必要な法的支援を受けられるよう設立された総合相談所です。労働問題についても、みなさんの法的トラブルを解決するため、法テラスでは、さまざまな法的サービスを提供しています。

法テラスの所在地や連絡先については、下記ホームページをご覧ください。

<http://www.houterasu.or.jp/>

8. Q&A・判例等（付録）

I. 「働き始める前、働き始めるとき」に関する事例	48
① 内定取消	48
【内定取消】に関する労働相談Q&A	48
事例Ⅰ－1 卒業前の採用内定取り消し	50
② 試用期間	51
事例Ⅰ－2 試用期間における解雇	51
事例Ⅰ－3 期限付き雇用契約における期間満了解雇	52
③ 入職時期の繰下げ	54
【入職時期の繰下げ】に関する労働相談Q&A	54
II. 「働いているとき」に関する事例	55
① 労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）	55
【労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）】に関する労働相談Q&A	55
事例Ⅱ－1 就業規則（定年制）の不利益変更の効力	56
事例Ⅱ－2 就業規則（定年制、給与）の不利益変更による損害	57
事例Ⅱ－3 賃金制度の不利益変更の効力	59
② 自宅待機	61
【自宅待機】に関する労働相談Q&A	61
事例Ⅱ－4 ストライキによる休業期間中の休業手当	62
III. 「仕事を辞めるとき」に関する事例	64
① 退職勧奨	64
事例Ⅲ－1 多数回かつ長期間にわたる退職勧奨	64
② 整理解雇	66
事例Ⅲ－2 事業部門閉鎖に伴う整理解雇	66
事例Ⅲ－3 事業部門の閉鎖に伴う雇用契約の解約	67
③ 雇止め	69
【雇止め】に関する労働相談Q&A	69
事例Ⅲ－4 複数回の契約更新をした臨時工の雇止め	71
事例Ⅲ－5 複数回の契約更新をした臨時員の雇止め	72
IV. モデル労働条件通知書	74
V. 参考となる情報	78

I. 「働き始める前、働き始めるとき」に関する事例

1 内定取消

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、労働契約法や労働基準法などの様々な規定が適用されることとなり、内定取消しは、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、解雇と同様、権利を濫用したものとして無効となります。

〔参考条文〕

○労働契約法 第16条（解雇）

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。

○労働基準法 第20条（解雇の予告）

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。（以下略）

○労働基準法 第22条（退職時等の証明）

労働者が、退職の場合において、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つては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。（以下略）

【内定取消】に関する労働相談 Q & A

●労働者からのQuestion

来年度から就職を予定していた会社から、内定を取り消されそうです。どうしたらよいのでしょうか。

◆Answer◆

就職のことで困ったことがあれば、一人で悩まずに学校やお近くのハローワークにご相談ください。なお、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。したがって、採用内定取消しについても、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、権利を濫用したも

○使用者からのQuestion

事業活動が縮小しています。来年度からの採用を予定している者について、内定を取り消すことは可能ですか。その他内定者の取扱いについて留意すべきことはありますか。

◆Answer◆

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。したがって、採用内定取消しについても、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、権利を濫用したものとして無効となります。採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされています。

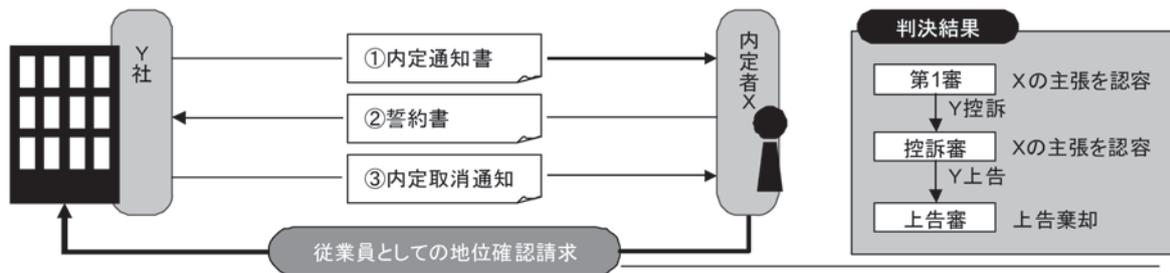
なお、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合に、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等労働基準法に基づく解雇手続を適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。このことは、労働条件の最低基準を定める労働基準法上の取扱いであり、上記の採用内定取消しの有効性に関する取扱いを示したものではありません。

また、新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする場合は、所定の様式により、必ずハローワーク及び学校に通知することが必要となります。

事例Ⅰ－１ 卒業前の採用内定取り消し

昭和54年7月20日判決／最高裁判所第二小法廷

内定していた企業から、大学卒業直前に内定取消を受けた学生が、従業員としての地位確認などを求めた事例。本件における内定取消は解約権の濫用であるとして、学生側の主張が認められた。



●事実関係

翌年3月に大学を卒業予定のXは、大学の推薦を受けてY社の求人募集に応じ、7月に筆記試験及び適性検査を受けて身上調書を提出した。Xは試験に合格し、Y社の指示により、数日後に面接試験及び身体検査を受けた上で、Y社から採用内定の通知を受けた。XはY社からの求めに応じて、所要事項を記載した誓約書を提出し、就職を予定していたところ、卒業直前の翌年2月に突然Y社から採用内定取消しの通知を受けた。

Xは、Y社を相手取り、採用内定取消は合理的理由を欠き無効であると主張して、Y社の従業員としての地位確認等を求めて提訴した。(第1審・控訴審ともにXの主張を認容。本訴訟はY社の上告によるものである。)

●判決要旨

本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったことを考慮するとき、Y社からの募集(申込みの誘引)に対し、Xが応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対するY社からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、Xの本件誓約書の提出とあいまって、これにより、XとY社との間に、Xの就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の5項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解する。

採用内定の取消事由は、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、これを理由として採用内定を取消することが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる。

Y社は、Xがグルーミーな印象なので当初から不適格と思われたが、それを打ち消す材料が出るかもしれないので採用内定としておいたところ、そのような材料が出なかったと主張したが、グルーミーな印象であることは当初からわかっていたことであるから、Y社においてその段階で調査を尽くせば、従業員としての適格性の有無を判断することができたのに、不適格と思いながら採用を内定し、その後その不適格性を打ち消す材料が出なかったので内定を取り消すということは、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することができず、解約権の濫用というべきである。

2 試用期間

労働者の採用に当たっては、試用期間を設けて本採用前に労働者の仕事の適性等を判断することが多くの企業で行われており、正規労働者の採用に当たって試用期間を設けている事業所は約7割となっています。

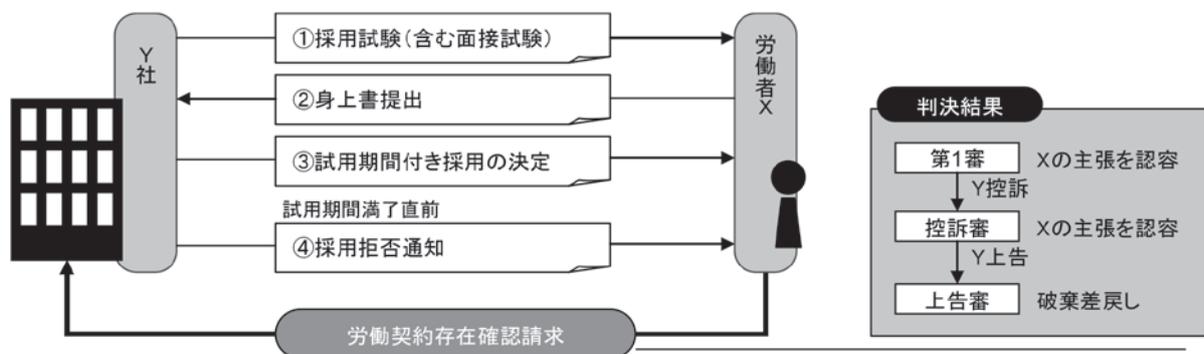
試用期間中の労働契約は、労働者が不適格と判断された場合等一定の範囲で使用者に契約を解約する権利を留保した「解約権留保付労働契約」とされています。ただし、使用者の解約権は無制限に認められるものではありません。試用期間中の解約は、通常の解雇より解約理由が広い範囲で認められるものですが、「解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合」にのみ許されるとされています。

事例 I - 2 試用期間における解雇

判決日：昭和48年12月12日 裁判所：最高裁判所大法廷

将来の管理職要員として試用期間を設けて採用された学生が、採用試験の際に学生運動への関与等を秘匿した行為により解雇通知を受けたことについて、労働契約が成立していることの確認などを求めた事例。

本判決の中で、留保解約権の行使が許されるかどうかの判断基準が示された。学生側の主張を認容した原判決が破棄され、原審に差し戻された。



● 事実関係

Xは大学在学中にY社の採用試験に合格し、将来の管理職要員として、大学卒業と同時に3か月の試用期間を設けて採用された。採用試験の際に、Xが提出した身上書の記載および面接試験におけるXの回答は、学生運動への関与等に関する事実と相違することが判明したため、Y社は試用期間満了直前にXに対して、本採用拒否を通知し解雇した。XはY社の解雇処分は無効であると主張して、Y社との間の労働契約存在確認請求訴訟を起こした。(第1審・控訴審共にXの主張を認容。本訴訟はY社の上告によるものである。)

●判決要旨

本件雇用契約においては、Y社において試用期間中にXが管理職要員として不適格であると認められたときは解約できる旨の特約上の解約権が留保されているが、この留保解約権に基づく解雇は、通常の解雇の場合よりも広い範囲における解雇の事由が認められてしかるべきものといわなければならない。この留保解約権の行使は、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されうる場合にのみ許されるものと解するのが相当である。

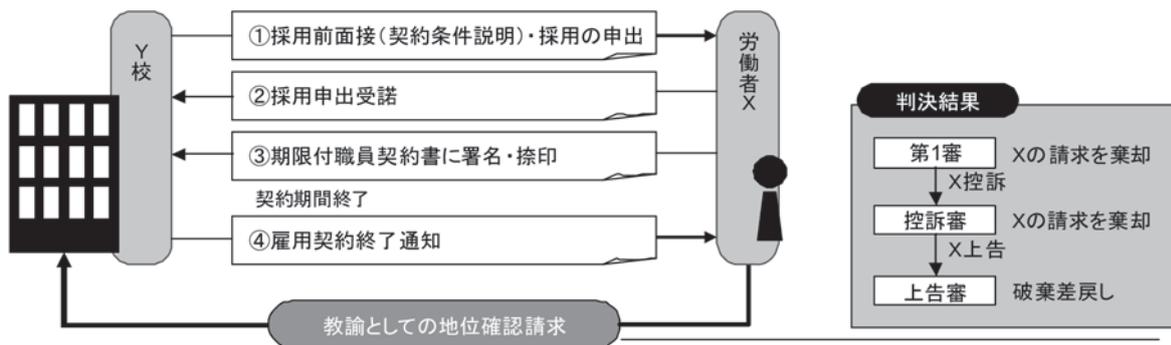
Y社は、Xが入社試験に際して一定の事実につき秘匿等をしたことについて、信頼関係をとくに重視すべきY社の管理職要員である社員としての適格性を欠くものとするに十分であると主張するが、この秘匿等の行為が、留保解約権に基づき、Xを解雇しうる客観的に合理的な理由となるかどうかを判断するためには、事実関係等を明らかにし、秘匿等の行為および秘匿等にかかる事実がXの入社後における行動、態度の予測やその人物評価等に及ぼす影響を検討し、それが企業の採否決定につき有する意義と重要性を勘案し、これらを総合して行わなければならない。

事例 I - 3 期限付き雇用契約における期間満了解雇

判決日：平成2年6月5日 裁判所：最高裁判所第三小法廷

契約期間を1年間とした雇用契約で学校の常勤講師として採用された労働者が、1年間の期間満了で解雇されたことについて、教諭としての地位確認などを求めた事例。

使用者が労働者を採用する際に雇用契約に期間を設けた場合、その期間を設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、期間の満了により雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、この期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当であるとされ、原審では本件が解約権留保付雇用契約の解約権の行使が許される場合に当たるかどうかについて十分な審理が尽くされていないことから、労働者側の請求を棄却した原判決が破棄され、原審に差し戻された。



●事実関係

Xは、昭和59年4月1日付けで学校法人Yの常勤講師として採用され、その職務に従事していたが、学校法人Yは昭和60年3月18日にXに対し、X Y間の雇用契約は同月31日をもって終了する旨の通知をした。

なお、採用面接の際に、Y理事長は、Xに対し、採用後の身分は常勤講師とし、契約期間が一応昭和59年4月1日から1年とすること及び1年間の勤務状態をみて再雇用するか否かの判定をすることなどにつき説明をするとともに、口頭で採用したい旨申出をした。同月、Xは、勤務時間、給料、担当すべき教科等につき大まかな説明を受けてこれを了承した上、採用申出を受諾した。同年5月中旬には、Xは、学校法人Yから求められるままに、同年4月7日ころに予めYより交付されていた「Xが昭和60年3月31日までの1年の期限付の常勤講師としてYに採用される旨の合意がXとYとの間に成立したこと及び右期限が満了したときは解雇予告その他何らの通知を要せず期限満了の日に当然退職の効果を生ずること」などが記載されている期限付職員契約書に自ら署名捺印していた。

Xは、学校法人Yを相手取り、教諭の地位確認等を求めて提訴した。(第1審・控訴審共にXの請求を棄却。本訴訟はXの上告によるものである。)

●判決要旨

使用者が、労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、期間の満了により雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、この期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である。そして、試用期間付雇用契約の法的性質については、試用期間中の労働者が試用期間の付いていない労働者と同じ職場で同じ職務に従事し、使用者の取扱いにも格段変わったところはなく、また、試用期間満了時に再雇用(すなわち本採用)に関する契約書作成の手続が採られていないような場合には、他に特段の事情が認められない限り、これを解約権留保付雇用契約であると解するのが相当である。

そして、解約権留保付雇用契約における解約権の行使は、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あり社会通念上相当として是認される場合に許されるものであって、通常の雇用契約における解雇の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきであるが、試用期間付雇用契約が試用期間の満了により終了するためには、本採用の拒否すなわち留保解約権の行使が許される場合でなければならない。

Yの理事長は契約期間の1年を「一応」のものとして述べたというのであり、右理事長が用いたと認定されている「再雇用」の文言も、雇用契約を新たに締結しなければ期間の満了により契約が終了する趣旨で述べたものとは必ずしも断定しがたいのであって、1年の期間の満了により本件雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意がXとYとの間に成立していたとすることは相当の疑問が残るといわざるを得ず、このような疑問が残るのにかかわらず、本件雇用契約に付された1年の期間を契約の存続期間であるとし、本件雇用契約は1年の期間の満了により終了したとした原判決は破棄を免れない。本件が留保解約権の行使が許される場合に当たるかどうかにつき、更に審理を尽くさせる必要があるから、本件を原審に差し戻す。

3 入職時期の繰下げ

採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、事業主は、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。

事業主の都合により、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（入社日の延期）を行う場合には、採用内定者の合意を得る必要があります。

[参考条文]

○労働基準法第26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

【入職時期の繰下げ】に関する労働相談 Q & A

○使用者からのQuestion

4月1日付けで採用を予定している者について、自宅待機させるか、入社日自体を延期したいと考えていますが、その場合に労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるでしょうか。

◆Answer◆

採用内定の際に予定されていた入社日に入社させた上で、実際には就業をさせず自宅待機を命じた場合には、当該自宅待機は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たらない天災事変等不可抗力の場合を除き、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。

ここでいう不可抗力とは、

- (1)その原因が事業の外部より発生した事故であること、
- (2)事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

の2つの要件を満たすものでなければならぬと解されています。

また、採用内定の際に定められていた入社日自体を延期する措置（入社日の延期）を行う場合は、採用内定者への十分な説明と同意を得る必要があります。これらを行わないまま入社日の延期をすることはできません。同意を得て入社日を変更した場合でも、採用内定者の不利益をできるだけ回避するため、延期期間はできるだけ短くするよう努めていただくことが望まれます。

なお、新規学校卒業者の入職時期繰下げを行おうとする場合は、所定の様式により、必ずハローワーク及び学校に通知することが必要となります。

II. 「働いているとき」に関する事例

1 労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）

労働条件は、労働者と使用者の合意によって変更が可能となります。使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の労働条件を不利益に変更することはできません。就業規則によって労働条件を変更する場合には、内容が合理的であることと、労働者に周知させることが必要です。

〔参考条文〕

○労働契約法第8条（労働契約の内容の変更）

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

○労働契約法第9条（就業規則による労働契約の内容の変更）

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契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

○労働契約法第10条

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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は、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

【労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）に関する労働相談 Q & A

○使用者からのQuestion

飲食店を経営していますが、来客数が激減し、売上げが大幅に下がっています。このため、従業員の賃金を引き下げようと考えていますが、問題がありますか。

◆ Answer ◆

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われていた賃金、手当等を引き下げることは、労働条件の不利益変更に該当します。

このため、労働者との合意など、賃金について定めている労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更ルールによらずに、賃金の引下げをすることはできません。

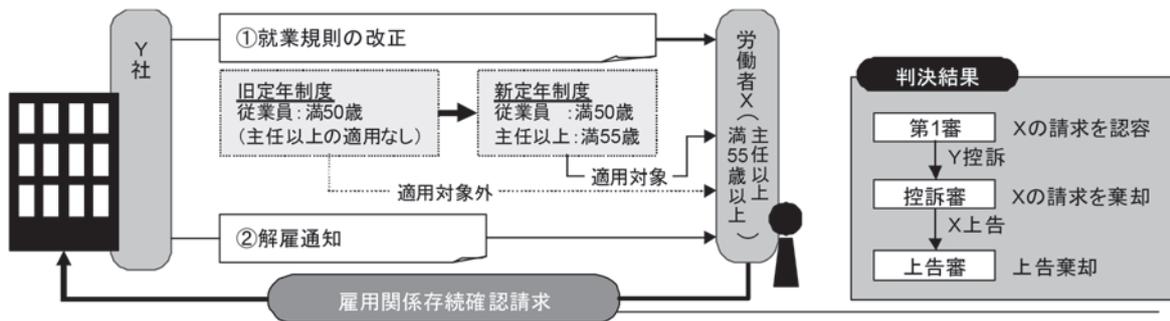
すなわち、賃金引下げなどの労働条件の変更は労働者と使用者の個別の合意があればできますが、就業規則の変更により賃金の引下げを行うには、労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等に照らして合理的であること、また、変更後の就業規則を労働者に周知させることが必要です。また、労働基準法では、就業規則の変更の際には、労働者の代表等の意見を聴くこととともに、労働基準監督署長への届出が義務付けられています。

事例Ⅱ-1 就業規則（定年制）の不利益変更の効力

判決日：昭和43年12月25日 裁判所：最高裁判所大法廷

就業規則の変更によって定年制度が改正され、新たに定年制度の対象となって解雇された労働者が、雇用関係の存続確認を求めた事例。

当該規則条項は合理的なものであり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として適用を拒否することは許されないとされ、不利益を受ける労働者に対しても変更後の就業規則の適用が認められ、労働者側の上告が棄却された。



●事実関係

Y社は、就業規則を変更し、これまでの定年制度を改正して、主任以上の職にある者の定年を55歳に定めた（一般従業員については50歳）。このため、それまで定年制の適用のなかったXは定年制の対象となり、解雇通知を受けた。（注：55歳という定年は、当時、低きに失するものとはいえなかった。）

Xは、Y社を相手取り、雇用関係存続確認を求めて提訴した。（第1審ではX勝訴、控訴審ではX敗訴。本訴訟はXの上告によるものである。）

●判決要旨

新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。

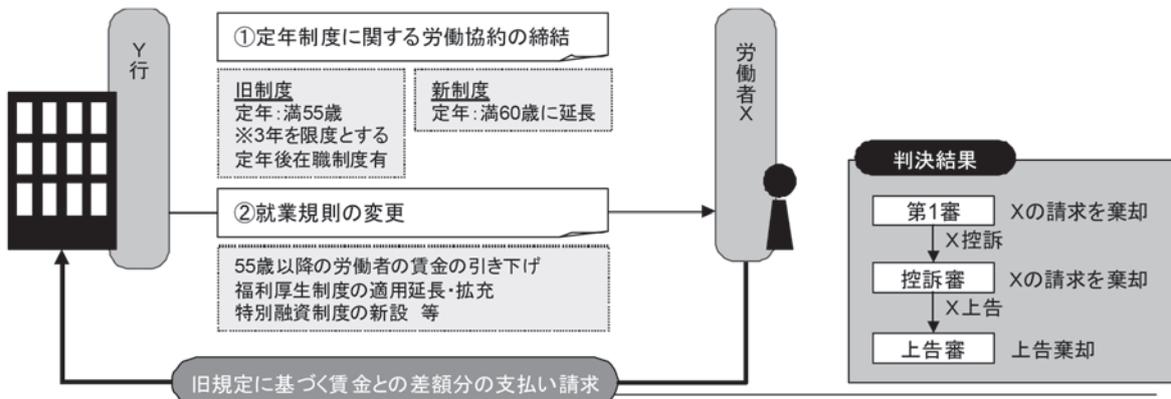
本件就業規則条項は、決して不合理なものということとはできず、同条項制定後、直ちに同条項の適用によって解雇されることになる労働者に対する関係において、Y社がこのような規定を設けたことをもって、信義則違反ないし権利濫用と認めることもできないから、Xは、本件就業規則条項の適用を拒否することができないものといわなければならない。

事例Ⅱ-2 就業規則(定年制、給与)の不利益変更による損害

判決日：平成9年2月28日 裁判所：最高裁判所第二小法廷

就業規則の変更により定年が延長される一方、給与が減額された労働者が、旧規定に基づく賃金との差額の支払いを求めた事例。

労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度等、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して合理性の有無を判断すべきとした上で、本件就業規則の変更の必要性および相当性は肯定することができるとされ、労働者側の上告が棄却された。



●事実関係

Xは、昭和28年4月にY銀行に入行し、平成元年11月4日をもって60歳達齢により定年退職したが、Y銀行とY銀行労働組合との間では、昭和58年3月30日に、定年を55歳から60歳に延長するかわりに給与等の減額、特別融資制度の新設等を内容とする労働協約を締結していたため、Xの55歳以後の年間賃金は54歳時の6割台に減額となり、従来の55歳から58歳までの賃金総額が新定年制の下での55歳から60歳までの賃金総額と同程度となった。

Xは、本件就業規則の変更により、従来の制度に基づき支給されることになっていた賃金の減額は、Xの既得権を侵害するものであり、一方的に労働条件を不利益に変更するものであると主張して、Y銀行を相手取り、差額分の支払いを求めて提訴した。(第1審、原審ともにXの請求を棄却。本訴訟はXの上告によるものである。)

●判決要旨

新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないが、労働条件の集成的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。

当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいい、特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす

就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。

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

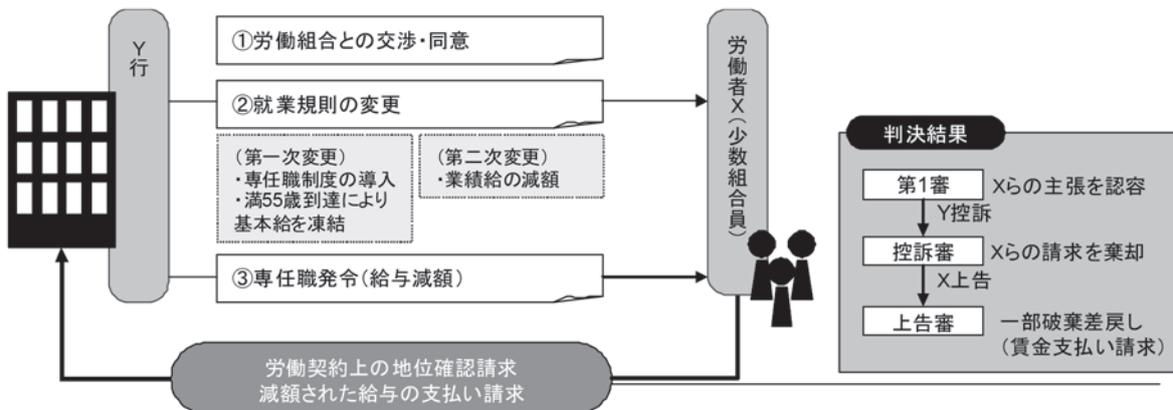
本件就業規則の変更によるXの不利益はかなり大きなものであること、Y銀行において、定年延長の高度の必要性があったこと、変更後の賃金水準も、他行の賃金水準や社会一般の賃金水準と比較してかなり高いこと、就業規則の変更は、行員の約90パーセントで組織されている組合との合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであること等を考え合わせると、Y銀行において就業規則による一体的な変更を図ることの必要性及び相当性を肯定することができる。したがって、定年制導入に伴う就業規則の変更は、Xに対しても効力を生ずる。

事例Ⅱ－3 賃金制度の不利益変更の効力

判決日：平成12年9月7日 裁判所：最高裁判所第一小法廷

労組の同意を得て行われた賃金制度が見直され、管理職の肩書きを失い、賃金を減額された労働者が、労働契約上の地位確認や減額された賃金の支払いを求めた事例。

本件就業規則の変更は、変更不同意労働者に対し、法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということではできず、就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、不利益を受ける労働者らにその効力を及ぼすことができないとされ、労働者側の請求を棄却した原判決が一部破棄され、原審に差戻された。



●事実関係

Xら6名(少数組合の組合員でいずれも当時55歳以上の管理職・監督職階にあった)は、60歳定年制を採用していた東北地方の中位行Yの銀行員であった。Yは賃金制度の2度にわたる見直しを行う際に、労組(従業員の73%が加入)の同意は得たが、少数組合の同意を得ないまま実施した。この変更に基づいて、専任職発令がXらに出され、Xらは管理職の肩書きを失うとともに賃金が減額された。

Xらは、本件就業規則の変更は、同意をしていないXらには効力が及ばないとして、専任職への辞令及び専任職としての給与辞令の各発令の無効確認、従前の賃金支払を受ける労働契約上の地位にあることの確認並びに差額賃金の支払を請求する訴えを起こした。(第1審ではXらの主張を認容、控訴審でX敗訴。本訴訟はXの上告によるものである。)

●判決要旨

＜就業規則の作成又は変更によって、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないこと、労働条件の集成的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されないこと、当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいうこと、労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更

については、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容が必要なこと、その合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度等を総合考慮して判断すべきこと>以上は、第四銀行事件等の判例の趣旨とするところである。

本件就業規則等変更は、多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の行員について賃金を削減するものであって、従来は右肩上がりのものであった行員の賃金の経年的推移の曲線を変更しようとするものである。もとより、このような変更も、前述した経営上の必要性に照らし、企業ないし従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定することができる場合があるものと考えられる。しかしながら、本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。本件の経過措置は、前示の内容、程度に照らし、本件就業規則等変更の当時既に55歳に近づいていた行員にとっては、救済ないし緩和措置としての効果が十分ではなく、Xらは、右経過措置の適用にもかかわらず依然前記のような大幅な賃金の減額をされているものである。したがって、このような経過措置の下においては、Xらとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできないものといわざるを得ない。

本件では、行員の約73パーセントを組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、Xらの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないというべきである。

専任職制度の導入に伴う本件就業規則等変更は、それによる賃金に対する影響の面からみれば、Xらのような高年層の行員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えるものであって、他の諸事情を勘案しても、変更に同意しないXらに対しこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできない。したがって、本件就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、Xらにその効力を及ぼすことができないというべきである。

2 自宅待機

使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働者に休業手当を支払う必要があります。

[参考条文]

○労働基準法第26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

【自宅待機】に関する労働相談 Q & A

●労働者からのQuestion

私は派遣社員ですが、派遣先の事務所が休業となり、今は他の派遣先を探してもらっています。他の派遣先を探している期間は休業であると派遣会社から言われましたが、休業手当の支払いを受けることはできるのでしょうか。

◆Answer◆

使用者の責に帰すべき事由により休業させられる場合には、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務があります（労働基準法第26条）が、「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用者についてなされます。

派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。

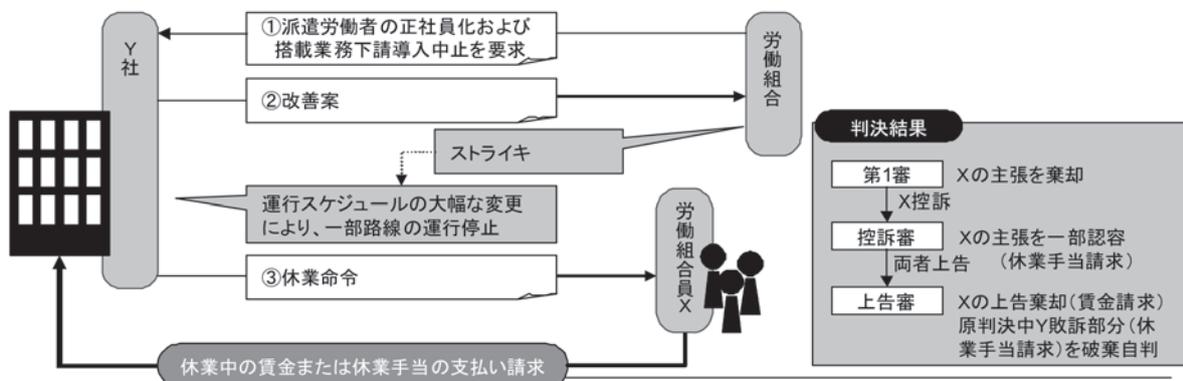
労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合であっても、就業規則等において休業手当を支払うと定めている場合がありますので、派遣会社の担当者に確認して下さい。

事例Ⅱ-4 ストライキによる休業期間中の休業手当

判決日：昭和62年7月17日 裁判所：最高裁判所第二小法廷

労働組合のストライキで業務がなくなったため休業を命じられた労働者が、休業期間中の賃金の支払いまたは休業手当の支払いを求めた事例。

労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」は、過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法536条2項の「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当であるとしたうえで、本件ストライキによる休業は「使用者の責に帰すべき事由」によるものということとはできないとして、休業手当の支払いについて認容した原判決を破棄した。また、賃金請求権を求めた労働者側の上告も棄却した。



●事実関係

Y航空会社は、羽田地区においてグラウンドホステス業務及び搭載業務にA社の労働者を従事させ、自社の従業員と混用していたが、Y社の労働組合は、この労務形態は、労働者供給事業の禁止について規定した職業安定法44条に違反するものであるとして、A社のグラウンドホステスの正社員化と搭載業務の下請中止を要求した。

Y社の労働組合は、この要求のためにストライキを行い、その結果、沖縄と大阪を経由する便がなくなったため、Y社はその業務に従事する従業員（労働組合員）Xらに対し、その就労を必要としなくなったとしてその間の休業を命じた。

そこでXらは、民法536条2項「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由ニ因テ履行ヲ為スコト能ハサルニ至リタルトキハ債務者ハ反対給付ヲ受クル権利ヲ失ハス」に基づき、休業が「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」にあたるとして、休業期間中の賃金の支払いを請求し、またこれが認められない場合には、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」にあたるとして、休業手当の支払いを請求した。

原審では、賃金請求は棄却され、休業手当請求は認容されたため、Xら、Y社双方が上告した（第1審では賃金・休業手当の支払い請求共に棄却）。

●判決要旨

賃金請求について、Y社がXらに対し休業を命じたため、Xらが就労することができずその労働義務の履行が不能となったのは、本件の事情を考慮すると、Y社の「責ニ帰スヘキ事由」(民法536条2項)によるものということとはできず、Xらは賃金請求権を有しないこととなる。

労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」の解釈適用に当たっては、いかなる事由による休業の場合に労働者の生活保障のために使用者に負担を要求するのが社会的に正当とされるかという考量を必要とするといわなければならない。このようにみると、「使用者の責に帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法536条2項の「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当である。

本件ストライキは、もっぱらXらの所属する組合が自らの主体的判断とその責任に基づいて行ったものとみるべきであって、Y社側に起因する事象ということとはできない。そして、休業を命じた期間中、飛行便がほとんど大阪及び沖縄を経由しなくなったため、Y社は管理職でないXらの就労を必要としなくなったというのであるから、その間Xらが労働をすることは社会観念上無価値となったといわなければならない。そうすると、本件ストライキの結果Y社がXらに命じた休業は、Y社側に起因する経営、管理上の障害によるものということとはできないから、Y社の責に帰すべき事由によるものということとはできず、Xらは本件休業につきY社に対し休業手当を請求することはできない。

Ⅲ. 「仕事を辞めるとき」に関する事例

1 退職勧奨

退職勧奨とは、使用者が労働者に対し「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。これは、労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇予告とは異なります。

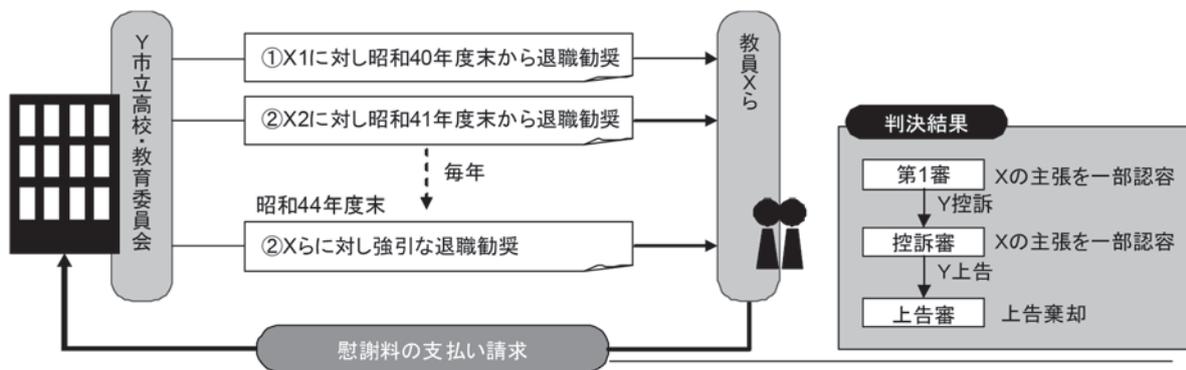
退職の意思表示については、あくまで労働者の自発的な意思表示によるものである必要があります。労働者の自由な意思を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たると判断される場合もあります。

事例Ⅲ－1 多数回かつ長期間にわたる退職勧奨

判決日：昭和55年7月10日 裁判所：最高裁判所第一小法廷

多数回かつ長期間にわたる退職勧奨を受けた市立高校の教員が精神的損害を被ったとして、市および教育委員会を相手取り慰謝料を請求した事例。

労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされ、使用者側の上告が棄却された。



●事実関係

Y市立高校の教員であったXらは、市の教育委員会の方針により、教員の適正な年齢構成を維持するために実施していた退職勧奨の対象となり、X 1は昭和40年度末から、X 2は昭和41年度末から、毎年退職勧奨が行われてきた。しかし、昭和44年度末になると、より強引な方法で退職勧奨が行われるようになり、Xらは精神的損害を被ったとして、Y市および教育委員会等を相手取り、国家賠償法等に基づいて慰謝料の支払いを求めて提訴した。(第1審および控訴審共にXらの主張を一部認容し、Y市に慰謝料の支払いを命じた。本訴訟はY市の上告によるものである。)

● 判決要旨

退職勧奨は、任命権者がその人事権に基づき、雇用関係ある者に対し、自発的な退職意思の形成を懲慥^{しょうよう}するためになす説得等の行為であって、法律に根拠を持つ行政行為ではなく、単なる事実行為である。従って被勧奨者は何らの拘束なしに自由にその意思を決定しうることはいうまでもない。ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。

Xらに対する勧奨の回数は極めて多数回かつ長期にわたっており、退職勧奨として許容される限界を超えているものというべきである。また、本件以前には例年年度内(3月31日)で勧奨は打ち切られていたのに本件の場合は年度をこえて引き続き勧奨が行われており、Xらに際限なく勧奨が続くのではないかとの不安感を与え、さらに心理的圧迫を加えたり、Xらに対するレポート等の提出命令も、その経過に照らすと、真にその必要性があったものとは解し難く、いずれも不当といわねばならない。

2 整理解雇

使用者が、不況や経営不振などの経営上の理由により、余剰人員削減のために行う解雇を**整理解雇**といいます。整理解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として無効となります。整理解雇が有効か否かは、裁判例においては、以下のような事情に照らして、判断されています。

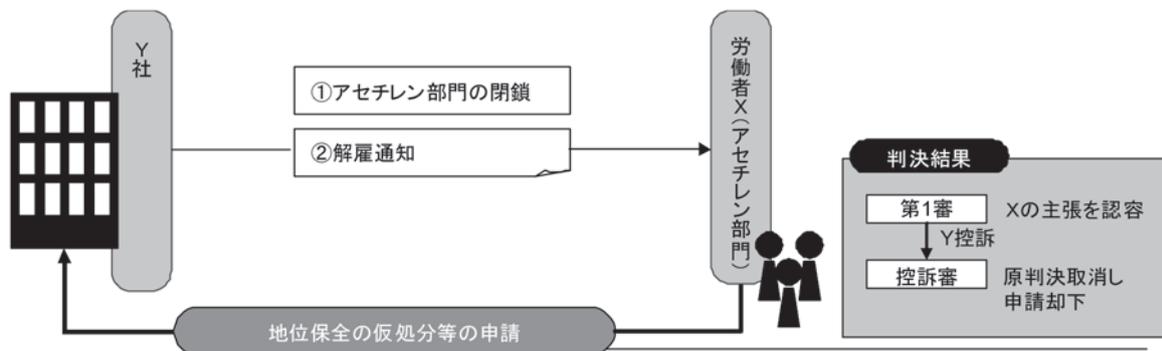
- (1) 人員削減の必要性
- (2) 解雇回避の努力
- (3) 人選の合理性
- (4) 解雇手続の妥当性

事例Ⅲ－2 事業部門閉鎖に伴う整理解雇

判決日：昭和54年10月29日 裁判所：東京高等裁判所

特定の事業部門の閉鎖に伴い、整理解雇された労働者が、地位保全の仮処分の申請を行った事例。

事業部門の閉鎖にやむを得ない必要があること、配置転換等でも余剰人員の発生は避けられないこと、整理解雇対象者の選定が客観的・合理的基準に基づくことから、本件解雇は就業規則にいう「やむを得ない事業の都合による」ものとされ、解雇無効とした原判決が取消された。



●事実関係

Y社は、昭和44年下期に4億円余の累積赤字を計上した。その原因は、業者間の競争激化、石油溶断ガスの登場による価格下落、生産性の低さ等の問題を抱えるアセチレンガス製造部門であった。このためY社は同社川崎工場アセチレン部門の閉鎖を決定し、昭和45年7月24日、同年8月15日付けでXら13名を含む同部門の従業員全員について就業規則にいう「やむを得ない事業の都合によるとき」を理由として解雇する旨通告した。

XらはY社に対して地位保全等の仮処分を申請した。(原審はXらの主張を認容。本訴訟はY社の控訴によるものである。)

● 判決要旨

特定の事業部門の閉鎖に伴う整理解雇が、就業規則にいう「やむを得ない事業の都合による」ものといえるためには、その事業部門の閉鎖がやむを得ない必要に基づくものであること、当該事業部門の従業員を他に充当する余地がない、あるいは配置転換を行っても全社的にみて余剰人員の発生が避けられないこと、解雇対象者の選定が客観的、合理的基準に基づくこと、の3つの要件を満たす必要がある。

なお、解雇につき労働協約又は就業規則上いわゆる人事同意約款又は協議約款が存在するにもかかわらず労働組合の同意を得ず又はこれと協議を尽くさなかつたとき、あるいは解雇がその手続上信義則に反し、解雇権の濫用にわたると認められるとき等においては、いずれも解雇の効力が否定されるべきであるけれども、これらは、解雇の効力の発生を妨げる事由であつて、その事由の有無は、就業規則所定の解雇事由の存在が肯定されたうえで検討されるべきものであり、解雇事由の有無の判断に当たり考慮すべき要素とはならないものというべきである。

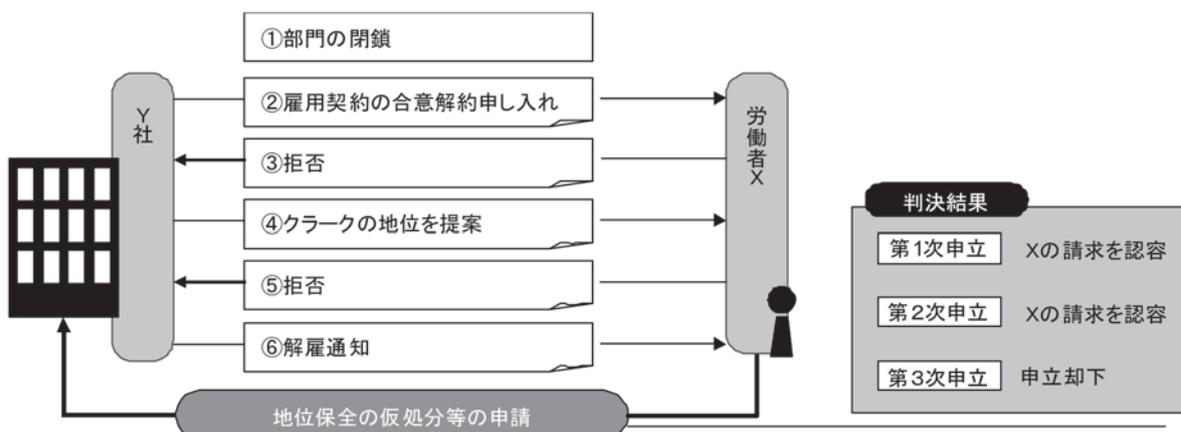
本件では、アセチレン部門の業績不振が一時的なものではなく、会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあったことから、アセチレン部門の閉鎖は経営の安定を図るためにやむをえない必要があり、かつ合理的な措置であったこと、Y社が当時全社的に希望退職者を募集することで、アセチレン部門閉鎖による余剰人員の発生を防止することができたとはいえないこと、Y社が解雇対象者としてアセチレン部門の従業員全員を選定したことは、一定の客観的基準に基づく選定であり、その基準も合理性を欠くものではないと認められることから、本件解雇は就業規則にいう「やむを得ない事業の都合による」ものといえることができる。

事例Ⅲ－3 事業部門の閉鎖に伴う雇用契約の解約

判決日：平成12年1月21日 裁判所：東京地方裁判所

特定事業部門の閉鎖に伴い、企業側による雇用契約の合意解約の申し入れを拒否した結果、解雇された労働者が、地位保全の仮処分などを求めた事例。

雇用契約を解消することについて合理的な理由が認められること、雇用契約終了後の労働者の当面の生活維持や再就職の便宜のための相応の配慮をしていること、雇用契約解消の説明義務を果たしていることなどから、解雇権の濫用であるとはいえないとされ、労働者側の申立は却下された。



●事実関係

Xは、昭和58年に、外資系銀行のY銀行に入行し、貿易担当業務を担当していた。平成9年当時、Y銀行は経営方針転換により、貿易担当業務から撤退し、その統括部門であるGTBS（グローバル・トレード・バンキング・サービス）部門の閉鎖を決定した。同部門の閉鎖により、Xのポジションが消滅するが、Y銀行は、Xを配転させ得るポジションは存在しないとして、Xに対し一定額の金銭の支給及び再就職活動の支援を内容とする退職条件を提示し、雇用契約の合意解約を申し入れた。しかし、Xはこれを拒否し、Y銀行での雇用の継続を望んだため、Y銀行は他部署のクラークのポジションを提案したが、Xはこれも受け入れなかった。

そこで、Y銀行はXに対し、普通解雇する旨の意思表示を行った。

Xは、Y社に対して地位保全の仮処分を申請した。（第一次決定、第二次決定共に解雇無効として、Xの請求を認容。本件は第三次仮処分申立事件である。）※1

●判決要旨

いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の^{はんちゆう}範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかないものである。

Y銀行としては、Xとの雇用契約を従前の賃金水準を維持したまま他のポジションに配転させることができなかつたのであるから、Xとの雇用契約を継続することは、現実的には、不可能であったということができ、したがって、Xとの雇用契約を解消することには、合理的な理由があるものと認められる。

Xとの雇用契約を解消することには合理的な理由があり、Y銀行は、Xの当面の生活維持及び再就職の便宜のために相応の配慮を行い、かつ雇用契約を解消せざるを得ない理由についてもXに繰り返し説明するなど、誠意をもった対応をしていること等の諸事情を併せ考慮すれば、未だ本件解雇をもって解雇権の濫用であるとはいえない。

※1 東京地裁労働部では、仮処分による賃金仮払い期間を1年に限定している。本訴が継続中に期限が切れかかると、新たに申し立てが必要となるため、本事件では都合3回の仮処分申立が行われている。

3 雇止め

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）において、契約期間が満了し、契約が更新されないことを雇止めといいます。契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇と同様に、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上の相当であると認められないときは、雇止めが認められず、有期労働契約が同一の労働条件で成立することとなる場合があります。

[参考条文]

○労働契約法第19条（有期労働契約の更新等）

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に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をした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

【雇止め】に関する労働相談 Q & A

●労働者からのQuestion

有期雇用の派遣労働者ですが、契約期間満了後に更新しないことを（雇止め）を告げられましたが、派遣会社に他の派遣先を探してもらえません。どうすればいいのでしょうか。

◆Answer◆

派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(3)に基づき、派遣先との間で派遣契約が打ち切られたとしても、派遣会社は派遣労働者に対して新たな就業先の確保などをしなければならないことになっています。詳しくは、お近くの都道府県労働局の需給調整事業担当にお問い合わせ下さい。

また、期間の定めのある労働契約の契約期間満了後の不更新（雇止め）であっても、30日前に予告することなど一定の手続が必要な場合もあります（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条）し、民事上、雇止めをすることが許されず、継続雇用することが必要とされる場合もあります。

新たな職を探されたい場合はお近くのハローワークにお問い合わせ下さい。また、雇用保険を受給したいということであれば、ハローワークの雇用保険窓口にお問い合わせ下さい。

●労働者からのQuestion

私は派遣社員です。派遣先の会社に1年間の約束で派遣されていましたが半年で打ち切られてしまいました。これは不当解雇になるのではないのでしょうか？

◆Answer◆

まず労働契約（雇用関係）ですが、派遣先の会社ではなく派遣元（派遣会社等）とあなたとの間にあります。つまり派遣先の打ち切りは派遣先の会社と派遣元の会社との派遣契約の話であり、派遣元の会社とあなたとの労働契約とは別の問題です。

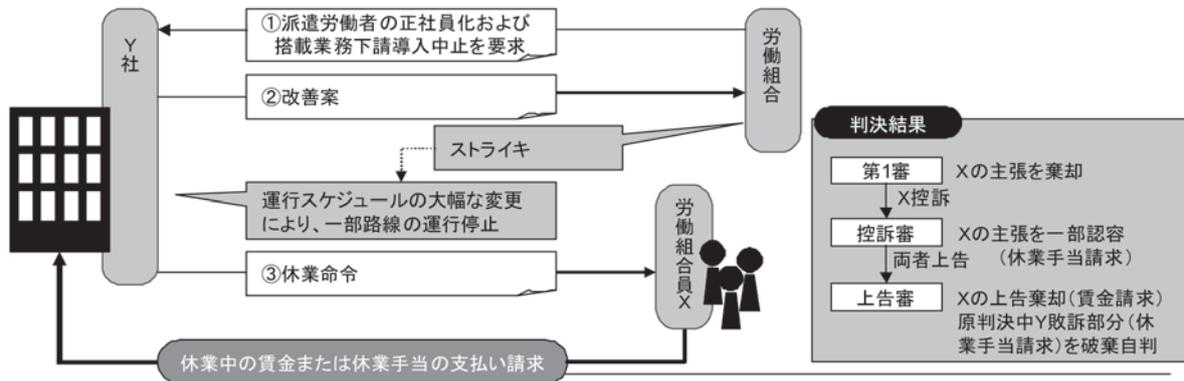
まずは、派遣契約の終了に伴い、あなたと派遣元の会社との労働契約がどうなったのかを派遣元の会社に確認してみてください。

事例Ⅲ－４ 複数回の契約更新をした臨時工の雇止め

判決日：昭和49年7月22日 裁判所：最高裁判所第一小法廷

臨時工として期間2か月の期間の定めのある契約を最大23回にわたって更新された後、雇止めされた労働者が、雇用契約上の地位確認などを求めた事例。

本件労働契約は実質的に期間の定めのない契約であり、期間満了を理由として雇止めをすることは信義則上からも許されないとされ、使用者側の上告が棄却された。



●事実関係

Xらは、Y社に契約期間を2か月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取り交わした上で、基幹臨時工として雇入れられた者であるが、当該契約が5回ないし23回にわたって更新された後、Y社はXらに雇止めの意思表示をした。Xらの採用に際しては、Y社側に長期継続雇用、本工への登用を期待させるような言動があり、Xらも期間の定めにかかわらず継続雇用されるものとして契約書を取り交わしたのであり、本工に登用されることを強く希望していたという事情があった。また、Xらとの契約更新に当たっては、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続がとられていたわけではなかった。

XらはY社を相手取り、雇用契約上の地位の確認等を求めて提訴した。(第1審はXら5名の請求を認容、Xら残り2名とY社が控訴し、控訴審はXら1名を除き請求を認容。本訴訟はY社の上告によるものである。)

●判決要旨

本件各労働契約は、当事者双方ともいずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相当であり、したがって、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在していたものといわなければならないが、本件各雇止めの意思表示は、実質において解雇の意思表示にあたる。そして、就業規則に解雇事由が明示されている場合には、解雇は就業規則の適用として行われるものであるが、解雇事由に形式的に該当する場合でも、それを理由とする解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないときは解雇権を行使することができないものと解すべきである。

本件労働契約においては、単に期間が満了したという理由だけではY社においては雇止めを行わず、Xらもまたこれを期待、信頼し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきたものというべきである。そして、このような場合には、経済事情の変動により剰員を

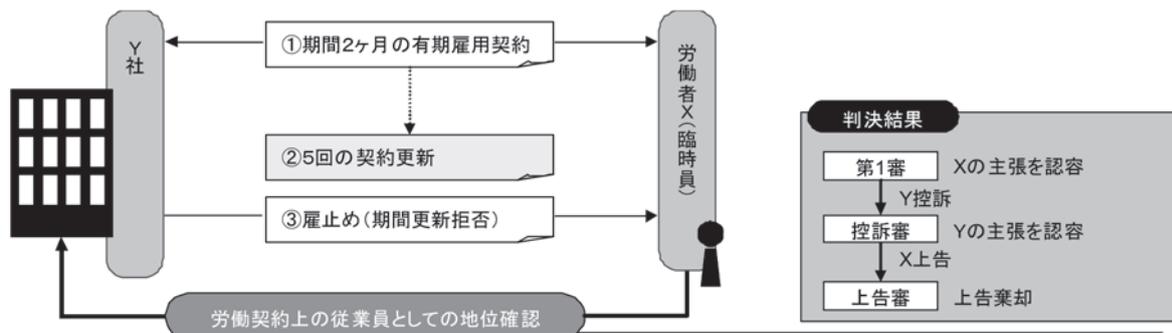
生じる等、Y社において従来の取扱いを変更して右条項を発動してもやむを得ないと認められる特段の事情の存しないかぎり、期間満了を理由として雇止めをすることは、信義則上からも許されないものといわなければならない。

事例Ⅲ－５ 複数回の契約更新をした臨時員の雇止め

判決日：昭和61年12月4日 裁判所：最高裁判所第一小法廷

期間2か月の期間の定めのある労働契約を5回更新（10か月間勤務）された後、雇止めされた労働者が、労働契約上の地位確認などを求めた事例。

期間の定めなく雇用されている従業員と実質的に異なる関係が生じたということはできず、雇止めの効力を判断する基準として、期間の定めなく雇用されている従業員と臨時員とではおのずから合理的な差異があるべきであるとされ、労働者側の上告が棄却された。



●事実関係

Xは、昭和45年12月1日から同月20日までの期間を定めてY社の柏工場に臨時員として雇用され、同月21日以降、期間2か月の労働契約が5回更新されてきたが、Y社は不況に伴う業務上の都合を理由に、昭和46年10月21日以降の契約の更新を拒絶した。

Y社の柏工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用に当たっては学科試験や技能試験等は行わず簡易な方法で採用を決定していた。Y社は、臨時員の契約更新に当たっては、更新期間の約1週間前に本人の意思を確認し、当初作成の労働契約書の「4. 雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、臨時員の印を押捺せしめていたものであり、XとYとの間の5回にわたる労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度、新たな契約を更新する旨を合意することによってされてきたものである。

なお、Y社は雇止めをXら臨時員等に告知した際、柏工場の業績悪化等を説明した上で、希望者には就職先の斡旋をすることを告げたが、Xはそれを希望しなかった。

XはY社を相手取り、労働契約上の従業員としての地位確認を求めて提訴した。(第1審はXの主張を認容、控訴審はY社による雇止めは有効と判断。本訴訟はXの上告によるものである。)

●判決要旨

本件労働契約の期間の定めを民法90条に違反するものということとはできず、また、5回にわたる契約の更新によって、本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいはXとYとの間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じたということもできない。

柏工場の臨時員は、季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、Xとの間においても5回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理が類推されるが、臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである。

独立採算制が採られているYの柏工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らなかったとしても、それをもって不当、不合理であるということとはできず、希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないといふべきである。

IV. モデル労働条件通知書

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日										
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） ※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。 (<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>・契約期間満了時の業務量</td> <td>・勤務成績、態度</td> <td>・能力</td> </tr> <tr> <td>・会社の経営状況</td> <td>・従事している業務の進捗状況</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・その他（</td> <td></td> <td>）</td> </tr> </table>) </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 定年後引き続いて雇用されている期間</p>	・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（		）
・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（		）								
就業の場所										
従事すべき業務の内容	<p>【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： ）</p>									
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。 [<table style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</td> <td>（適用日 日）</td> </tr> <tr> <td>始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</td> <td>（適用日 日）</td> </tr> <tr> <td>始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</td> <td>（適用日 日）</td> </tr> </table>] (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、フレックスタイム（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、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 ， 無 ）</p>	始業（ 時 分） 終業（ 時 分）	（適用日 日）	始業（ 時 分） 終業（ 時 分）	（適用日 日）	始業（ 時 分） 終業（ 時 分）	（適用日 日）			
始業（ 時 分） 終業（ 時 分）	（適用日 日）									
始業（ 時 分） 終業（ 時 分）	（適用日 日）									
始業（ 時 分） 終業（ 時 分）	（適用日 日）									
休日	<p>・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 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（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>									

(次頁に続く)

【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。
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. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付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。
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）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轉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、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
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、かつこ書きを＝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。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤務し、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。(中小事業主を除く。)

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(中小事業主を除く。)、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(中小事業主を除く。)、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
 - ・ 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。
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。
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
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。
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。
 - * 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。

V. 参考となる情報

- ✓厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/index.shtml>

- ✓厚生労働省ホームページ内 労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）

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

- ✓厚生労働省ホームページ内労働契約法が改正されました

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

- ✓厚生労働省「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/14.pdf>

- ✓厚生労働省「厳しい経営環境の下での労務管理のポイント」

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/130115-1.pdf>

- ✓厚生労働省「参考となる裁判例」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/saibanrei.pdf

- ✓(独)労働政策研究・研修機構「労働政策研究支援情報（データベース）個別労働関係紛争判例集」

<http://www.jil.go.jp/hanrei/>

- ✓(独)労働政策研究・研修機構「労働政策研究支援情報（データベース）労働問題Q&A」

<http://www.jil.go.jp/rodoqa/index.htm>

- ✓裁判所ウェブサイト「裁判例情報」

http://www.courts.go.jp/search/jhsp0010?action_id=first&hanreiSrchKbn=01

 **MEMO**

A series of horizontal dashed lines for writing.

 **MEMO**

A series of horizontal dashed lines for writing.