

19 労働基準監督署へ多く寄せられる相談事例

(採用、労働条件に関する相談)

Q1. 入社してみたら、ハローワークの求人票の内容と違っていますが、このようなことは許されるのですか。(労働者)	A1. 求人票は、求人者(会社)が就業規則等に基づいた正確なものを職業安定所(ハローワーク)に提出しなければなりません(職業安定関係法令等で規定があります)が、求人票記載内容がそのまま労働契約の内容となるわけではありません。労働契約は締結時に労働者に対して労働条件を明示するよう労働基準法第15条で定められています。 なお、求人票が事実と異なるという問題については「ハローワーク求人ホットライン」(03-6858-8609)又は最寄りのハローワークにご相談ください。
Q2. 求人票があるのに、改めて書面を渡す必要があるのでしょうか。(使用者)	A2. それぞれ根拠法が異なるためです。 労働基準法第15条により、対象労働者と労働契約を結ぶに当たって、その詳細な労働条件を明示することが必要です。 明示する労働条件の中で、契約期間、有期労働契約の更新時の判断基準、就業場所、業務内容、始業終業の時刻、賃金に関する項目等については、書面の交付等(※)が必要です。(※)労働者が希望した場合にはファックス、電子メール等によることも認められています。(本文4ページ参照)
Q3. 労働者(高齢者)が、1日3,000円でいいから働きたいと言っているのに、それでも最低賃金以上払わないといけないでしょうか。(使用者)	A3. 最低賃金法により、使用者は最低賃金額以上の賃金を労働者に支払うよう義務付けられています。仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。 なお、例外として、障害のある労働者や、断続的な労働に従事する労働者等については労働局長による最低賃金減額特例許可制度がありますので、詳細に関しては、所轄の労働基準監督署にご相談ください。
Q4. 現在、期間の定めのない契約を結んでいる労働者を、有期労働契約に切り替えることはできますか。(使用者)	A4. 従来期間の定めのない労働契約を締結していた労働者を、有期労働契約に切り替えることは、本人の合意がない限り許されません。 なお、満60歳が過ぎて定年に達した労働者を再雇用し、本人との間に合意があった場合には、この限りではありません。
Q5. 労働者が社用車を事故等で損壊させた場合、就業規則で修理代の一部として定額を労働者に負担させる規定を設けることは出来ますか。(使用者)	A5. 労働基準法では一定額の損害賠償額を予定する契約を締結することは禁じられています。(同法第16条) ただし、実際に被った損害について、状況に応じて会社が労働者にその費用の全部または一部を請求することがあるとする旨を規定することまでは禁じられていません。

(解雇に関する相談)

Q1. 急に呼ばれて「今日をもって辞めてもらいたい。」と言われました。このような解雇は許されるのですか。(労働者)	<p>A1. 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、手続の面では少なくとも 30 日前にその予告をしなければならず、30 日前に予告をしない場合は、予告から解雇までの期間が 30 日に満たない日数分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。</p> <p>ただし、これは解雇が有効・正当であることが前提です。使用者は、労働者に解雇予告手当を支払っても、法定の解雇禁止事由に該当する場合(本文 89 ページ参照)は解雇できません。</p> <p>また、労働契約法上①客観的に合理的な理由、②社会通念上の相当性がなければ解雇はできませんし、有期契約労働者の場合には、「やむを得ない事由がある場合」でなければ、契約期間中に解雇することはできないこととされています。</p> <p>法定の解雇禁止事由に抵触する解雇や、手続面で問題のある解雇の場合は労働基準監督署において調査・指導を行うことができます。</p> <p>解雇の有効無効・当不当を争う場合については、労働局の個別労働紛争解決援助制度、民事訴訟等の民事的な制度の利用をご検討ください。</p>
Q2. 使用者が、労働者に退職を求めることは自由ですか。(使用者)	A2. 使用者が労働者の退職の意思表示を促すこと(退職勧奨)は禁止されてはいませんが、強制してはいけません。使用者が、退職を勧めている労働者に対して 1 回の面談で数時間にわたり退職を説得したり、複数の者が同席して労働者に退職を求めたりすることは退職の強制と解せられることがありますので、注意してください。
Q3. 仕事上のミスが多い労働者を解雇できますか。(使用者)	A3. 仕事をする上で能力に問題がある場合は、普通解雇の対象になります。しかし、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無効ですので、ケースによって個別に考える必要があります。業務にどれほどの支障があるか、他の業務に転換できないか、教育によって改善の見込みがないかなどを踏まえた上で慎重に判断しなければなりません。
Q4. 「仕事がないから、会社に来なくていい。」と言われました。解雇ではないでしょうか。(労働者)	A4. 「会社に来なくていい。」という言い方だけでは明確に解雇というのは難しいと思われます。「使用者側の責に帰するべき事由」による休業という可能性もあり、会社側に会社としての解雇の決定であるか否か等真意を確認すべきです。
Q5. 賃金支払日(例えば 1 月 25 日)に「今月末でやめてくれ」と言われました。予告手当はどうなるのでしょうか。(労働者)	A5. 原則として解雇予告は 30 日前に予告するか、又は即時解雇の場合は平均賃金の 30 日分以上を解雇予告手当として支払わなければなりません。質問の場合は、予告期間が 6 日(1/26~1/31)しかありませんので、平均賃金の 24 日分以上を解雇予告手当として支払わなければ、労働基準法上違反となります。

Q6. 試用期間中または試用期間満了時に「うちの仕事に合わないから」という理由で即日解雇されるのはやむを得ないのでしょうか。(労働者)	A6. 試用期間といえども労働契約は成立しているので、試用期間中及び試用期間満了時に解雇する場合も30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分以上を解雇予告手当として支払わなければなりません。ただし、試用期間中の者を採用から14日以内(暦日)に解雇する場合は解雇の予告・解雇予告手当の支払いは不要とされています。
Q7. パートタイマーを1年更新で雇用していますが、次期契約はしない予定です。その場合でも雇止め予告は必要でしょうか。(使用者)	A7. 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(本文5ページ参照)では、有期労働契約を3回以上更新し、又は、最初の契約開始日から継続して通算1年を超える者について契約を更新しない場合には、原則として30日以上前の予告を必要としています。 なお、上記に当てはまらない場合でも、可能な限り、前もって予告することが望ましいと言えます。
Q8. 「1か月様子を見て、改善しなければ解雇にする」と伝えていたが、1か月後に改善が見られなかった者について即日解雇にしてよいでしょうか。(使用者)	A8. 解雇の予告は、解雇の日を特定してなされなければなりません。期日が不確定なものや条件つきの予告は、解雇を予告したものとは判断できません。よって、解雇を正式に決定した時点で改めて30日以上前に予告するか、即日解雇するならば30日分の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければ労働基準法上違反となります。
Q9. 派遣先の担当者から、「明日から来なくていい。」と言われました。解雇ではないでしょうか。(労働者)	A9. 雇用契約を締結している使用者は、派遣元であるため、派遣先の担当者から言われたことが、正式な解雇と認めることはできません。労働者は、会社間の派遣契約に基づき派遣されているものです。
Q10. 解雇するのに口頭ではなく、書面で通知しなければならないのですか。(使用者)	A10. 解雇予告は、直接労働者に解雇の意思表示が明確に伝わる方法であれば、口頭でも構いません。しかし、口頭の場合は、争いが起きた場合に、証明困難となるケースが多いので、書面で通知するのが確実です。 なお、労働基準法では、労働者からの請求により、解雇又は退職の事実、理由等を記した証明書(請求された事項に限る)を労働者に交付することを義務付けています。
Q11. 懲戒解雇の場合でも解雇予告手当として、1か月分の平均賃金を支払わなければならないのですか。(使用者)	A11. 会社が定めた懲戒解雇事由に該当する解雇であっても、労働基準法第20条に定める解雇の手続きは必要です。

Q12. 懲戒解雇するのに、監督署に届出か許可が必要と聞いたことがありますか、どんな手続きをすればいいのですか。(使用者)	<p>A12. 懲戒解雇するに当たって監督署への届出等は必要ありません。ただし、懲戒解雇と関連するものとして解雇予告除外認定申請があります。この申請で、解雇予告制度により労働者を保護するに値しないほどの重大又は悪質な業務違反、又は背信行為が労働者に存在すると労働基準監督署長が認定した場合、解雇の予告等は不要です。</p> <p>なお、上記認定の基準と社内の懲戒解雇基準とが必ずしも一致するとは限りませんので、懲戒解雇する前に監督署への事前相談をお勧めします。</p>
Q13. 地震によって工場が倒壊してしまい、当面再開できないため、全労働者を解雇したいと考えていますが、その場合でも解雇予告手当を支払わなければなりませんか。(使用者)	A13. 天災地変等やむを得ない事情によって事業の継続が不可能な場合、30日以上の解雇予告期間を置かずに、あるいは解雇予告手当を支払わずに解雇するには所轄労働基準監督署長の認定が必要です。(解雇制限除外認定申請)
Q14. 懲戒解雇した場合でも退職金は支払わなければならないですか。(使用者)	A14. 退職金を支払うか否かは就業規則等における退職金規程によりますが、懲戒解雇の退職金を通常解雇等の退職金と差をつけることが正当かどうかは、裁判上で懲戒解雇の具体的な内容に照らして個別に判断されています。「『退職金を支給しない』との規定を適用できるのは労働者の永年の勤続の功を減殺ないし抹消するほどの背信行為があった場合に限定される」という判例もあります。
Q15. パートやアルバイトでも解雇の予告は必要あるのでしょうか。(使用者)	A15. パートやアルバイトであっても、労働者に変わりありませんので、解雇の合理性は正社員等と同様に判断されます。 また解雇が有効であったとしても労働基準法第20条等の手続きが必要です。ただし、季節雇用などで期間の定めのある契約等解雇予告が不要な場合もあります。

(賃金に関する相談)

Q1. 賃金の支払日が土曜日(会社の休日)となったときは、前日の金曜日に支払うものではないでしょうか。(労働者)	A1. 賃金の支払日について、就業規則の規定を確認する必要があります。「支払日が会社の所定休日の場合は、その前日に支払う。」という定めであれば、金曜日に支払うことになります。また、同様に「…休日の場合は、次の出勤(営業)日に支払う。」という定めであれば、その規定によることになります。
Q2. 「会社の売上げが下がったので、君たちも我慢してもらいたい。」と言って、賃金が一律2万円下げられました。やむを得ないのでしょうか。(労働者)	A2. 賃金を一方的に切り下げる、特に当該月(既往)の労働の場合は問題があります。やむを得ない事情により賃金を切り下げる場合には、労使同意の上で行うことが必要です。(労働契約法第8・9・10条)

Q3. 労働者が、社用車で事故を起こしました。その修理代を賃金から差し引きたいです。法的にどうでしょうか。(使用者)	A3. 労働基準法の上では、賃金は同法第24条に基づき全額払いが原則ですから、修理代を一方的に差し引く(賃金と相殺する)ことはできません。賃金と相殺することは、労使間で合意の上であるならば、労働者の完全な自由意思によるものである限り、全額払の原則によって禁止されるものではないとした裁判例がありますので参考にしてください。
Q4. 原料仕入れが遅れたため、2日間機械を停止しなければならず、そのため、一部の労働者を休ませることになりそうです。その場合の賃金はどうすればいいですか。(使用者)	A4. 会社都合による休業になりますので、1日当たり、平均賃金の6割以上の額を休業手当として、労働者に支払わなければなりません。 なお、1日の一部を休業した場合は、労働した時間の割合で賃金が支払われていても、実際に支払われた賃金が平均賃金の6割に不足する場合は不足額を支払わなければなりません。
Q5. 台風が来ていて危ないので従業員を休業させたが無給で問題ないですか。(使用者)	A5. 「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合は休業手当の支払が必要となります。天災事変等の不可抗力によるものはこれに含まれません。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ないと解されます。 台風による休業が不可抗力といえるかどうかについては、例えば、 <ul style="list-style-type: none">・会社周辺に避難勧告が出ている場合・機械設備が直接的な被害を受け、故障している場合・地域一帯が停電し、業務を行えない場合 など、休業の原因が事業主の関与の範囲外のものであり、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ときが認められると考えられます。 ただし、影響はわずかで業務を行うことは可能な場合には認められず、休業手当の支払が必要になると考えられます。

Q6.インフルエンザ（季節性）にかかっているのに出勤してくる労働者や、家族がかかった労働者を休ませたいが休業手当の支払は必要か。（使用者）	<p>A 6.病気の労働者に対する休業命令と休業手当の関係は、原則</p> <ul style="list-style-type: none"> ①法令に基づく命令（法令に従うためのもの）→休業手当不要 ②使用者の判断による命令→休業手当必要 <p>と解されます。</p> <p>①には「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」（以下「感染症法」という。）の就業禁止規定に基づくもの、労働安全衛生法第68条の病者の就業禁止規定に基づくものがあります。</p> <p>感染症法では、1類から3類の感染症と新型インフルエンザ等感染症が就業制限の対象となっていますが、通常のインフルエンザは5類感染症に該当し、就業制限の対象となっていないため、感染症法等に基づく休業命令を出すことはできません。</p> <p>労働安全衛生法第68条の就業禁止の対象には、「病毒伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかった者」（労働安全衛生規則第61条第1項第1号）が含まれますが、季節性インフルエンザにかかった者は通常はこれに該当しないものと解されますので、休業を命じた場合、休業手当が必要となるケースが一般的です。</p> <p>労働者本人ではなく家族が感染しているケースについては、保健所等からの休業させるようにとの指導が出ているような事情がない限り、休業手当は必要と解されます。（感染防止のため、年休使用等、本人と検討された方がよいでしょう。）</p>
Q7.賃金計算事務や取引先からの入金日を考えて、賃金支払日を変更したいのですが、どのような手続きを踏めば良いでしょうか。（使用者）	<p>A7.賃金支払日を遅らせる変更は、労働条件の不利益変更に当たるので、原則として、労働者の個別合意により認められます。また、就業規則の変更手続きも必要です。</p> <p>ただし、労働契約法10条の要件を満たすことで、就業規則の変更によって労働者の個別合意を得ることなく、労働条件を変更することが出来ます。なお、変更月において、「毎月1回の支払い」がされなくなる場合（※）には、臨時の支払日を設けなくてはなりません。</p> <p>（※）月末払い→翌5日とする場合、変更月には支払いがなくなりますので、月末に幾らかを臨時払いする必要があります。</p>

（労働時間に関する相談）

Q1.週40時間制とは、どのように考えればいいのでしょうか。（使用者）	A1.1週間（特に定めがなければ暦週（日～土））の所定労働時間を40時間以内にすることです。一定期間を平均して週40時間以内にする方法も認められています（変形労働時間制）。その場合は労使協定の締結・届出等が必要になってきます。
-------------------------------------	---

Q2. 朝から夜遅くまで働いているのに、お昼に休憩があるだけで、夕食を食べる時間もありません。また、お昼もお客様が来ると取れません。休憩の制度はどうなっていますか（労働者）	<p>A2. 労働基準法第34条により、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも60分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。</p> <p>なお、休憩時間とは労働から離れる時間を保障されている時間で、自由に利用できる時間であり、いわゆる手持ち時間は休憩時間ではなく、労働時間となります。</p>
Q3. 年間カレンダーにより休日が決まっているのに、会社の都合で振替になることが多く、また振り替えられて休みになった日も結局忙しくなって休めないことが多いです。何とかならないでしょうか。（労働者）	<p>A3. 1年単位の変形労働時間制はあらかじめ所定休日を定めることにより、1週平均40時間制を実現するものです。ですから、業務の都合による頻繁な休日の振替は同制度の趣旨になじまず、認められるものではありません。</p> <p>しかしながら、就業規則・労使協定に定める等の要件により、突発的な事由の場合、やむを得ず振替をする場合があります。休日の振替が行われ、全体としての所定労働時間は変わらなくても、振り替えた結果、労働日が増えた週の所定労働時間が</p> <ul style="list-style-type: none"> ・40時間を超える週は元々の所定労働時間を超えた時間 ・40時間以下の時間の週は40時間を超えた時間 <p>については時間外労働として割増賃金の支払いが必要です。</p>
Q4. 労働者に、休日に急な呼び出しに備えて待機を命じた場合でも労働時間として取り扱わなければなりませんか。（使用者）	A4. 労働時間は、使用者の指揮命令下にある時間を言います。自宅での自由が保障されている以上、指揮命令下にある時間とみなすことは難しいと思われます。しかし、休日になっている労働者に、行動を制限させることになりますから、何らかの手当を支払うことが望ましいでしょう。
Q5. 36協定を締結する労働者代表を、会社が勝手に選んでいます。労働者が選ぶべきではないですか。（労働者）	A5. 労働組合がない場合、労働者の過半数を代表する者が締結することになりますが、過半数代表者の選出は、協定締結を行う者の選出であることを明らかにした上で、労働者の中での民主的な手続きにより選出しなければならず、使用者による指名など、使用者の意向に基づいて選出することはできません。なお、管理監督者が協定当事者になることはできません。
Q6. 毎年、36協定を締結する労働者代表を親睦会の会長にお願いしていますが、問題ないでしょうか。（使用者）	A6. 親睦会の会長を自動的に労働者代表とすることはできません。36協定を締結する労働者代表は、(1)管理監督者でないこと、(2)あらかじめ協定の当事者になることを労働者の間で明らかにした上で選出された者であること、の2つの要件が必要です。
Q7. 社内で行う自主的な勉強会の時間も労働時間になるのでしょうか。（使用者）	<p>A7. 使用者の指揮命令下にないのであれば、労働時間にはなりません。労働時間は、使用者の指揮命令下にある時間を言います。指揮命令下とは、使用者がその場に居ない場合や、命令していない場合でも、実態として指揮命令下にあるものと同等の状態を含みます。</p> <p>したがって、勉強会が「自主的」と銘打っていても、使用者の関与が強く、出席が事実上強制されている実態にある場合には、労働時間となります。</p>

(割増賃金に関する相談)

Q1. 50 時間は残業していると思いますが、残業手当がかなり低いと思います。何とかならないでしょうか。(労働者)	A1. 割増賃金は、1 時間当たりの額について ・法定時間外労働の場合は 25% 増 (月 60 時間超の場合は 50% 増) ・法定休日労働は 35% 増 ・深夜労働は 25% 増 以上を支払うことになります。計算した結果、疑義が生じた場合は給与明細等を持参の上、最寄りの労働基準監督署へご相談ください。
Q2. 定時は 5 時ですが、5 時 40 分まで残業しても 30 分、6 時 15 分まで残業しても 1 時間というように 30 分単位で残業になります。おかしいのではないですか。(労働者)	A2. 日々の残業時間を 30 分単位で端数切り捨てにすると、労働基準法違反になります (これは 15 分単位や 10 分単位などでも同様です。)。 1 時間未満の端数処理としては、1 か月の合計時間の端数について、30 分未満を切り捨て、30 分以上を 1 時間に切り上げる方法は労働基準法違反として取り扱わないことになっています。
Q3. 課長手当として月 3 万円が支給され、残業手当は付かないです。管理職手当等が支給されていれば残業手当はもらえないのでしょうか。(労働者)	A3.4. 労働基準法第 41 条に基づく管理監督者は、「労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有している」ことが必要など (50.51 ページ参照) 厳格に判断されます。そのため、当該事業場における管理監督者に該当するか否かという点と、該当しない場合には同課長手当等が時間外労働の割増賃金を含む残業手当なのか否かという点を、就業規則等により確認する必要があります。
Q4. 課長職以上には一定額の管理職手当を付けているので、時間外労働の手当は支払わなくていいのでしょうか。(使用者)	それでもなお、労働基準法第 41 条に基づく管理監督者と判断できれば、残業手当が支払われなくても違法とはなりません(深夜労働時間の割増賃金は必要)。
Q5. 定額の職務手当 (月 4 万円) が残業手当代わりである旨雇用契約書に明記しています。それでも労働時間の管理は必要ですか。(使用者)	A5. 定額手当を時間外割増賃金として支給することは可能ですが、その額が「何時間の時間外労働時間」相当分なのかを明確にすることが必要です。また、定額の手当に相当する時間を超過した場合はそれに応じた賃金の支払いが不可欠です。そのため、このような労働者についても労働時間の状況を適正に把握し、時間外労働等の実績を確認する必要があります。
Q6. 一部の正社員に年俸制を採用していますが、この場合でも残業手当を支払わなければなりませんか。(使用者)	A6. 年俸制の場合でも原則的に残業手当 (割増賃金) を支払わなければなりません。年俸の金額中に時間外労働等の割増賃金を含むことは可能ですが、その場合、割増賃金分の金額が幾らか、時間外労働等が何時間分相当であるか等を就業規則、労働契約等で明らかにする必要があります。また、実際の労働時間が割増賃金分に対応する時間を超過した場合は不足額を支払う必要があります。

Q7. 時間外労働が合計 8 時間になつたら、1 日代休を取るように言われています。時間外としても手当は貰えませんか。(労働者)	<p>A7. 会社が代休を付与したとしても、そのことによって時間外労働を行つた事実がなくなるわけではありませんから、時間外労働に対して法定の割増賃金を支払わなければなりません。</p> <p>なお、代休を取つた場合、就業規則の規定等により、会社の賃金支払い義務は生じず、結果的には割増分のみが支払われることもあります。</p>
Q8. 仕事が終わつても早く帰らず、社内でお茶を飲んだり新聞を読んだりして時間をつぶしている者がいるが、この時間も残業になるのですか。(使用者)	<p>A8. 単に社内に留まつてゐるだけでは労働時間になりません。しかし社内の業務内容に関係なく使用者の指揮命令下におかれることは労働時間になります。</p> <p>本件が、実態として指揮命令の下で、社内で待機せざるを得ないようなものであるか確認する必要があります。場合によつては終業後の退社についてルールを定めるのがよいでしょう。</p>

(退職(退職金を含む)に関する相談)

Q1. 会社に「辞めたい。」と言つたら、逆に「急に辞めてもらつては困る。就業規則で、退職の申出は1か月前に言うことになっていれる。」と返答されました。すぐやめることはできないのでしょうか。(労働者)	<p>A1. 入社時に明示された労働条件が事実と相違する場合において、労働者は、即時に労働契約を解除することができます。</p> <p>なお、民法の規定によれば、原則として14日以上前に退職の意思表示をする必要があります。（本文90ページ参照）</p> <p>就業規則の規定（質問では1か月前）の効力については、労使の特約として認められる場合もあります。</p>
Q2. 会社から「辞めてもらいたい」と言ってきたのに、「君の履歴にキズが付くし、次の就職先に支障があつてもいけないので退職届を出した方がいい」と言われました。言われたとおり退職届を出した方がいいのでしょうか。(労働者)	<p>A2. 一般的に「退職届を提出すること」は、「自ら退職する意思表示をしたもの」とみなされます。</p> <p>退職届が、客観的に労働者の裁量の余地がなく、かなりの圧力で強要されたと認められた場合は、解雇として扱われる可能性がありますが、会社の言うとおり提出するか否かは熟考したほうがよいと思われます。</p>
Q3. このたび家庭の事情で会社を辞めたいと思い退職届を提出しましたが、上司が受け取ってくれません。会社が同意してくれないと私は退職できないのでしょうか(労働者)	<p>A3. 退職は、労働者的一方的な意思表示により効力が発生しますので、特に会社の承認は必要としません。</p> <p>民法第627条では期間の定めのない雇用契約については、解約の申し入れ後、2週間（但し、完全月給制の労働者は、当該賃金計算期間の前半に申し入れた場合は当該期間の末、後半に申し入れた場合は翌期間の末）で終了することとなっており、会社の同意がなければ退職できないというものではありません。</p>

Q4. 会社から、「退職金はいざれ振り込む」とと言われたのに、いまだに支払いがありません。どうすればいいのでしょうか。(労働者)	<p>A4. 就業規則等における退職金規程の内容で、支払日等を確認する必要があります。</p> <p>退職金規程で定められた支払日を過ぎているのに支払いがない等の場合は退職金の支給額及び支払時期等がわかるものを持参の上、最寄りの労働基準監督署へご相談ください。</p>
Q5. 自分が入社した時の退職金規程では 150 万円になるのに、会社は「今の規程ではこうなっている」と言って 100 万円しか払ってくれません。また、「今の規程は監督署へ届出して認められている」とも言われます。許されるのでしょうか。(労働者)	<p>A5. 今の規程（入社した時の就業規則より不利益に変更された現在の就業規則）が民事的に有効なものとして認められるか否かが問題となってきます。変更された就業規則が労働者に周知されていなかった場合や、変更内容が合理的なものとは言えない場合は、就業規則の変更により労働条件を一方的に不利益に変更することはできないと解されます（労働契約法第 10 条）。</p> <p>なお、就業規則の届出は、労働基準法第 89 条に基づくものですから、それによって刑事的な責任は免れます BUT、民事的な内容の有効性とは別の問題です。よって労働基準監督署へ届け出ることによって、内容が必ず有効となるものではありません。</p>
Q6. 会社には「一身上の都合」により退職しましたが、同業他社への就職がバレて、退職金を支払ってくれません。なんとかならないのでしょうか。(労働者)	<p>A6. 退職金規程の支給条件を確認する必要があります。規程中に「退職後に競業避止義務違反が発覚した場合には、退職金を支払わない」旨定められていれば、退職金が支払われない又は減額される可能性があります。ただし、競業避止義務規定があっても、その規定の有効性を民事訴訟等で争うことは可能です。禁止する行為の内容・期間・地域、代償の有無等により有効性の有無が判断されることになります。</p>
Q7. 積立金として毎月 3,000 円が引かれているのに、退職の際、全く返してくれません。会社は「親睦として社員の香典などを出すお金だから返さない。」と言っていました。積立金になっている以上、退職したときに返してもらえると思うのですが。(労働者)	<p>A7. 労働基準法第 23 条の「労働者の権利に属する金品」と認められれば、請求してから 7 日以内に会社側は労働者に返還しなければなりません。</p> <p>ただし、親睦会費としての賃金からの控除ということであれば退職時に会費が返還されるか否かは親睦会の規定等によるところですので、「労働者の権利に属する金品」とは判断できない可能性もあります。なお、賃金からこうした積立金を控除するためには、労使協定を締結する必要があります（同法第 24 条第 1 項）。また、労働契約に付随して貯蓄契約をさせたり、貯蓄金の管理をしたりすることも禁止されています（同法第 18 条）のでこれらの点にも注意が必要です。</p>
Q8. 労働者を解雇する場合、1 か月前に予告するよう決められていますが、労働者がすぐ辞めてしまっても会社は何も言えないのでしょうか。(使用者)	<p>A8. 民法に、労働者の自己都合退職する場合の規定があります。労働者から、規定に反する意思表示があり、実際に退職した場合、その労働者に対して民事上の責任追及をすることは不可能とはいえませんが、かなり難しいと思われます。</p>

(年次有給休暇に関する相談)

Q1. 会社は年次有給休暇（以下、「年休」とする）について、何も言ってくれません。年休を取る場合、どうすればいいのでしょうか。（労働者）	<p>A1. 労働基準法第39条に定める年休は、業種、規模に関係なく、原則的に全ての事業場の労働者に適用されますので、年休の制度を設けないことは許されません。まず、会社の就業規則を確認し、所定の手続があるならばその手続により、手続の定めがない場合は、口頭、書面等何らかの方法でいつ取得予定かを事前に申し出てみてはどうでしょうか。</p> <p>なお、平成31年4月1日以降、年10日以上の年休を付与される労働者に対しては、労働者が請求しなくとも1年間に5日は使用者が時季を指定して取得させなければならないことになっていますので、要件を満たす労働者に年休について何も言わずそのままにすることは違法となります。</p>
Q2. 年休を10日与えた労働者がその直後に6か月後の退職を申し出てきたので、5日だけ付与したい。そういう取扱いはできますか。（使用者）	<p>A2. できません。基準日には勤続年数に応じて付与すべき日数が発生しますので、残り6か月間の勤務であっても10日付与しなければなりません。</p>
Q3. 年休の賃金として通常の賃金を支払うこととしていますが、日によって所定労働時間や時間帯が異なる時給制のパートの賃金額はどうすればよいですか（使用者）	<p>A3. 日によって所定労働時間が異なる場合は、年休を取得する日の所定労働時間分の賃金額を支給することで差し支えありません。勤務予定表作成時に年休の予定を入れるような場合についても、その日の所定労働時間を設定しておく必要があります。</p> <p>時間帯により賃金単価が異なる場合はその日の所定労働時間の賃金単価により、深夜労働時間帯（午後10時から午前5時まで）を含む所定労働時間の日の場合は、深夜労働に対する割増賃金分も支給する必要があります。</p>
Q4. 退職するので、今まで使わなかつた年休を買上げてもらうよう会社に請求したいのですが可能ですか。（労働者）	<p>A4. 退職の際、残日数に応じて恩恵的に金銭の給付をすることは、必ずしも労働基準法に違反するものではありません。ただし、そのことで在職中の年休取得が阻害されることはなりません。</p> <p>一方で、時効や退職に伴い、消滅する年休について事業主が買上げを行うことまでは、法では義務付けられていません。</p>
Q5. 「今月末でやめたい。」と言ってきた労働者が「残っている年休を全部取ってやめたい。」と言って、今日から休んでしまいました。今月末まで2週間以上もあり、そんな年休も与えなくてはならないのでしょうか。（使用者）	<p>A5. 労働基準法第39条では、会社は、時季変更権の行使により年休を他の日へ変更することが可能です。しかし、今回のケースは変更すべき他の日がないことから時季変更権行使する余地がなく、請求どおり付与しなければなりません。</p> <p>なお、当該労働者の業務の引継ぎ等も考慮した上、事情を話されて退職日を先に延ばしてもらう等検討してみてはいかがでしょうか。（A1の法改正・Q4と併せて、使用者側はこのような問題を防ぐために、普段から労働者の年休取得・付与について、配慮しておく必要があります）</p>

Q6. 就業規則では年休は3日前に請求することになっているのに、当日の朝に理由もはっきり言わず「休みみたい」と言ってきました。その場合でも年休を認めなければならぬのでしょうか。(使用者)	A6. 単に就業規則による3日前の請求ではないということをもって、年休を認めないとすることはできません。会社側はあくまで、事業の正常な運営を妨げるか否かということによります。ただし、当日請求の年休は、「使用者の時季変更権を行使の時間的余裕を与えられないこととなるから、認められない」とする判例もあり、労働者側も「前日の終業時刻までに請求する」のが良いと思われます。それでも、使用者側はあくまで、客観的に時季変更権を行使できる事由が存在し、その行使が遅滞なくされたものか否かで判断することになります。
Q7. 年休を取得した日の賃金として通常の賃金を支払う場合、通勤手当は支払う必要がありますか(使用者)	A7. 年休を取得したことを理由として賃金の減額を行うことは禁止されています(労働基準法附則第136条)が、就業規則等に実際に出勤した日のみ支給する旨定められ、実費弁償的な性格の通勤手当については、年休取得日に支払わなくても違法とは言えません。
Q8. 定年で退職した労働者を引き継ぎ嘱託として雇用した場合、年休はどうなるのでしょうか。(使用者)	A8. 当該事業場に引き継ぎ使用されるということであれば、勤続年数は継続しているものとみなされ、対応する年休を付与しなければなりません。
Q9. パートでシフト制なのですが、年休を請求しても、会社側から「シフトの調整をして決めた出勤日なのだから、年休は認められない」と言われました。どうすればいいでしょうか。(労働者)	A9. 労基法第39条第3項、労基則第24条の3に基づき、使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりませんので、「シフトの調整をしたのだから、その日の年休は認めない」ことはできません。 使用者は、月のシフトを決める際に、労働者の希望に応じ、労働者の年休取得を加味したものとするのがよいでしょう。
Q10. 年休の付与日数について、パート労働者で、シフト制なので週の所定労働日数も決まっていないし、1年間の所定労働日数の算出も難しいのですが、この場合、当該労働者には何日年休を付与すればいいでしょうか。(使用者)	A10. あくまでも「予定する労働日数を算出」してください。それでも難しい場合は、過去の実績を考慮して、予定労働日数とすることもあります。 例えば、雇入れ6か月経過後のパート労働者で、今後1年間の所定労働日数が確定できない場合は、雇入れ後6か月の実績を2倍して、1年間の所定労働日数とみなすことも差し支えありません。

(就業規則に関する相談)

Q1. 就業規則を変更し、監督署へ届出する場合、就業規則全条文を届出しなければならないのでしょうか。(使用者)	A1. 全条文を届出しなくとも、意見書を添付の上、変更部分の新旧条文の届出で足ります。
Q2. 就業規則が会社の事務員の机の中にあり、なかなか見ることはできません。どうすればいいでしょうか。(労働者)	A2. 就業規則は労働基準法第106条により労働者に周知させるよう規定されています。使用者に請求の上、それでも守られないようであれば、最寄りの労働基準監督署へご相談ください。
Q3. 就業規則は本社だけではなく、支店や営業所の分もそれぞれ提出しなくてはならないのでしょうか。(使用者)	A3. 労働基準法では、基本的に適用事業場単位(所在する場所の単位)で就業規則、36協定等必要に応じて届出しなければなりません。そのため、1つの所在地において労働者を常時10人以上使用する事業場については、就業規則をそれぞれの所轄の労働基準監督署へ届出する必要があります。
	<p>なお、同一労働基準監督署管内に複数の事業場がある場合、各事業場の長より上位の使用者が、とりまとめて当該労働基準監督署に届出を行うことは差し支えありません。</p> <p>また、本社と各事業場の就業規則が同一内容の場合、要件を満たせば、本社管轄の労働基準監督署へ一括届出できますので詳細は最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。</p>
Q4. パートタイマー、契約社員に適用する就業規則でも届出しなければならないのでしょうか。(使用者)	<p>A4. パートタイム労働者、有期雇用労働者等に適用される就業規則でも会社の就業規則の一部とみなされますので、意見書を添付の上、届出してください。</p> <p>労働基準法では、意見を求める対象は、事業場の労働者(全員)の過半数で組織する労働組合又は過半数を代表する者になりますが、パートタイム労働者、有期雇用労働者についての規程の作成・変更に際しては、パートタイム労働者、有期雇用労働者、それぞれの過半数代表者にも意見を聞くよう努めることとされています。(パートタイム・有期雇用労働法第7条)</p>
Q5. 会社の業績が悪く、退職金規程どおり退職金が払えないでの、新しい(退職金を切り下げる)規程を届出したいと考えていますが、労働基準監督署は受理してくれますか。(使用者)	<p>A5. 労働基準法第89条に基づき、意見書の添付等の形式的な要件を満たして届出されれば労働基準監督署は受付しますが、変更が民事的に有効になるか否かについては別の問題です。就業規則の変更により労働条件を変更するためには、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 変更後の就業規則の労働者への周知 ② 変更が合理的であること <p>が必要であり、②の変更の合理性は、「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」、「労働組合等の交渉の状況」、「その他の変更に係る事情」を勘案して総合的に判断されます。(労働契約法第10条)</p>

(安全衛生に関する相談)

<p>Q1. 安全衛生教育に要する時間は、労働時間にしなければならないのでしょうか。 (使用者)</p>	<p>A1. 安衛法で実施義務のある教育は、労働者を同業務に従事させる場合に労働災害等の防止を図るため、事業者の責任において実施しなければなりません。したがって、安全衛生教育に要する時間は原則として労働時間にする必要があります。</p> <p>都合により法定労働時間外に行う場合は、36協定の協定時間内で、かつ所定の割増賃金を支払わなければなりません。</p>
<p>Q2. 法令で定められている安全衛生教育とは別に、独自の安全衛生教育を自主的に行っています。この時間も労働時間にしなければならないのでしょうか。 (使用者)</p>	<p>A2. 労働者にどのように指示(又は通知など)されているのか、参加することが労働者の自由意思に任されているのか否か、さらに不参加によって何らかの不利益がもたらされるのか否か等総合的に勘案し、使用者の指揮命令下におかれた時間であれば労働時間になります。</p>
<p>Q3. 定期健康診断(以下「健診」とする。)の費用は会社負担でしょうか。(使用者)</p>	<p>A3. 労働安全衛生法及びじん肺法等に規定されている健診は、事業者に健診実施の義務を課していますので、事業者が負担すべきものです。</p>
<p>Q4. 健診に要した時間は、賃金を払わなければならぬのでしょうか。(使用者)</p>	<p>A4. 一般健診は、労働者の一般的な健康確保を図ることを目的として事業者にその実施義務を課しており、業務遂行との関連で行われるものではありませんので、受診に要した時間の賃金は、労使で協議するものです。しかしながら、「労働者の健康確保は、事業の円滑な運営には必要不可欠のもの」から考えると、使用者が要した時間の賃金を支払うことが望ましいといえます。</p> <p>なお、じん肺健診も含めた特殊健診については、事業の遂行に伴い、当然実施しなければならない性格のものですから、受診に要する時間は労働時間になりますし、時間外に行われた場合は、割増賃金を支払わなければなりません。</p>
<p>Q5. パートタイマーでも、健診を実施しなければいけませんか。(使用者)</p>	<p>A5. 「雇用期間の定めのない者」・「雇用期間の定めはあるが、契約更新により1年以上使用される予定の者」・「雇用期間の定めはあるが、契約更新により1年以上引き続き使用されている者」のいずれかに該当し、かつ、その者の1週間の労働時間数(所定労働時間)が、その事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上である者は、実施しなければなりません。</p> <p>また、労働時間数が4分の3未満であっても、概ね2分の1以上であれば実施することが望ましいものです。</p> <p>なお、じん肺健診も含めた特殊健診は、当該業務に常時従事している場合は、実施しなければなりません。</p>

Q6. 時間給で雇われているパートタイマーです。前年までは勤務時間中に健診が行われ、その時間は賃金が支払われていたのですが、今年はたまたま休日と健診の実施日が重なり、会社側から、「できれば出てきて受診してほしい。」と言われました。受診に要する時間分の賃金はもらえるのでしょうか。(労働者)	<p>A6. 「できれば出てきて受診してほしい。」という言い方だけで、明確な業務命令(使用者の指揮命令の下におかれた労働時間)と認めることは難しいです。「勤務日になっている他の日に受診することはできないか。」などと会社と話し合ってみてください。</p> <p>その結果、休日出勤による受診を強く指示された場合は、受診時間も決められていることですから、具体的な指示があったものとして労働時間とみるべきと思われます。いずれにしても、前年まで健診に要した時間の賃金が支払われていたのですから、今年に限り労働日以外に受診させることを理由に、その受診に要した時間分の賃金が支払われないという取扱いは、難しいと思われます。</p>
Q7. 健診結果個人票について、個人のプライバシーが含まれるため、会社で保管することを避けたいのですが。(使用者)	<p>A7. 労働安全衛生法により、保管が義務付けられています。健診実施後は有所見者について医師からの意見聴取等の健康管理を行う必要があり、個人票は保管する必要があります。健診結果等の健康情報は機微な情報ですので、取扱規程を定めるなどして適切に取り扱う必要があります。</p>
Q8. 労働災害が発生した場合、どんな手続きをとり、どの報告書を提出しなければならないのでしょうか。(使用者)	<p>A8. 労災保険による補償等の手続きとは別に、労働者死傷病報告書を所轄の労働基準監督署へ提出してください。</p>
Q9. 労働災害があった時に提出する労働者死傷病報告書は、いつまでに提出しなければならないのでしょうか。(使用者)	<p>A9. 休業見込み日数が4日以上の場合、労働安全衛生規則第97条第1項で「…遅滞なく…提出しなければならない。」と規定されています。「遅滞なく」とは、法令で具体的な定めはありませんが、法律学上一般に「正当又は合理的な理由（山間等の遠隔地での災害で、通信による報告さえ不可能だったなど）による遅延と認められる場合を除き、直ちに」の意味と解されています。つまり特段の事情がない限り、休業が4日以上となることが判明し次第直ちにということになり、一般的には1週間以内、遅くとも2週間以内に提出すべきです。</p> <p>なお、それ以上遅れて提出すると遅延理由書の添付を求めることもありますので、「労災かくし」と疑われないよう、できる限り早めに提出するようにしてください。</p>
Q10. 労働災害を発生させた場合、労災保険を使わない限り、監督署への報告は不要でしょうか。(使用者)	<p>A10. 労災保険を使うか否かに関わらず、労働者が①②の原因で死亡または1日以上休業した場合には、労働者死傷病報告書を提出しなくてはなりません（②については業務上の災害かどうかにかかわらず必要です。）。</p> <p>①労働災害 ②就業中又は事業場内（附属建設物内を含む）における負傷、窒息又は急性中毒</p>