

# 労務管理講習会

～労働相談の傾向と対策～

大津労働基準監督署

# よくある労働相談

---

- 第1位 自己都合退職
- 第2位 定期賃金不払
- 第3位 いじめ・嫌がらせ
- 第4位 年次有給休暇
- 第5位 解雇予告

# ① 自己都合退職

相談A: 退職したいが、社長が「**かわいの人が見つかるまで働いてもらわないと困る**」と言ってやめさせてくれない・・・

相談B: やめたいと伝えたら、「**欠員がでた場合の損害を補填してもらおう**」と言われてやめることができない・・・



# ①自己都合退職

## 相談Aについて

→かわりの人をつれてくるのは、本来的には使用者の責任（**人事権の問題**）であるから、これを条件に退職を拒否することは妥当ではない。

## 相談Bについて

→どのような場合に一方的退職が認められるのか、また、それに対する賠償は可能なのか（次頁）。

# ①自己都合退職

- ・ 期間の定めがない場合

## 民法627条

→原則として**2週間の予告期間**をおけば、労働者からの一方的な退職が可能。

- ・ 期間の定めがある場合

## 民法628条

→原則として**やむを得ない事由**がなければ期間途中で一方的に退職することはできない。

# ①自己都合退職

注意点 期間の定めがない場合  
労働者が一方的に退職できない

≠

強制的に働かせることができる

→強制的に働かせることができない以上、損害賠償による金銭補償の話になりうるが・・・

ただの従業員に対して請求することは困難

→専門性・投資の有無が判断基準（裁判例）



# ①自己都合退職

裁判例 ケイズインターナショナル事件  
(平成4年9月30日東京地裁)

特定のプロジェクト遂行のために高額の費用を費やして高度の専門的知識を有する労働者を採用した場合で、辞職によりプロジェクトが頓挫したケースにおいて、労働者に対して一定の損害賠償責任を認めた。

→現実的には、急な退職に対して、「誠実ある説明と説得」が必要。

## ②定期賃金不払

毎月1回定期的に支払が必要（労基法24条）

労働契約における**基本中の基本**

なぜ不払いが生じるのか？

→①退職時のトラブルにより、感情的になっているケース。

→②一方的に賃金を引き下げるケース。



## ②定期賃金不払

**相談C:「工場でバイトしたけど、同僚とうまくいかないから3日でやめた。この間に合計10時間くらい働いたけど給料がもらえない。」**

**社長D:「最初の3日働いただけで、連絡もなく来なくなつた。非常識にもほどがある。給与は払ってほしいが、謝罪が先ではないか。」**

## ②定期賃金不払

### 賃金支払の留意点

給与の支払いを求める権利（賃金請求権）は「働いたことですでに発生」しており、賃金支払日が到来していれば、その支払いに条件を付すことはできない。

→謝罪の要求、備品の返却などは賃金を支払とは「別」の話。

## 労働契約法 8 条

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。

＝使用者からの**一方的**な変更はできない。

→一方的な引き下げは無効→従前の契約内容となる→賃金の一部不払いとなる。



### ③いじめ・嫌がらせ

業種に限らず、相談件数は年々増加傾向。

- シフトを故意に減らされる
- 大勢の前で怒られる
- 職務と無関係の誹謗中傷 etc...

なにが「パワハラ、セクハラ」なのか？

# ③いじめ・嫌がらせ

大前提

**受け取る側が基準**

関連リーフレット

**【パワハラ解決中】**

補足

インターネットの普及、権利意識の向上

→「俺の時代は～」は通用しない

やることやらないで権利だけ主張するという意見もあります  
が・・・

→やることもやらない人ほど権利主張が激しい。

**経営者としてのリスク管理の視点が重要**

## ④年次有給休暇

付与日数は、年間就労日数等で変化しますが

☆雇用形態（正社員・パート）、年齢（60歳以上・未成年）にかかわらず発生する権利。

☆初回の有給は、6か月の勤務を8割出勤した者に付与される。

☆原則として、請求されれば使用者は拒否できない。

☆有給の消化に、**理由は不要**である。



## ④年次有給休暇

例外的に有給取得日を変更することができる  
(時季変更権)

### 条件

- ・ 代替要員の確保が困難であることが、客観的に認められる。
- ・ 代替要員の確保について、使用者が努力しているか。

## ④年次有給休暇

**相談E:「退職するに伴い、今までの有給をすべて消化してからやめたい」**

**社長F:「シフトに大きな穴が開くのは困るし、休んだ人に給料を払う余裕はうちにはない」**

## ④年次有給休暇

相談Eについて

有給は、雇い入れ後6か月のあいだの出勤日の8割を出勤した時点で、一定の日数、権利として発生している。

→退職に伴い、有給を消化することはむしろ自然なことであり、これを**突発的コストと捉えるのは誤り**。

関連リーフレット

【年次有給休暇の付与日数は法律で決まっています】



## ⑤解雇予告

---

### 労基法第20条

原則：解雇には、30日以上の期間を設けて予告をしなければならない。

例外：予告期間が30日に満たない場合、その日数分の解雇予告手当を支払わなければならない。

## ⑤解雇予告

相談G:「勤務態度のことで店長と口論になって、明日から来なくていいと言われた」

社長H:「遅刻はするし、接客態度は悪いし、バイトなのに経営に口出してくるし、だいたい最近のアルバイトは○×☆▽:◆//!!!」

## ⑤解雇予告

「明日から来なくていい」と簡単に言ってしまふ経営者のほとんどが、解雇予告手当の制度を知らない。

労働者の即時解雇は、非常にハードルの高いことだと認識すべき。



## ⑤解雇予告手当

---

### 解雇予告手当の支払いが不要なケース

- 日雇い労働者
- 2か月以内の期間雇用
- 季節的業務4か月以内の期間雇用
- 試用期間中の者（雇入れ後2週間以内）

# まとめ

---

よくある労働相談は、それぞれが密接にリンクしている。

→退職時の取り扱いに細心の注意が必要（客観的資料の重要性）

①感情的にならず、法律に沿った対応

②わからないことは専門家（社労士、監督署 etc.）に事前に相談する。

# その他労務管理の留意点（休憩時間）

付与時間数について

6 時間を超える労働 → 45 分以上

8 時間を超える労働 → 60 分以上

（労働基準法 34 条）



# その他労務管理の留意点（休憩時間）

## 休憩時間とは

「単に作業に従事しない**手待時間は含まず**、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間」をいう。

**1人勤務では、たとえお客さんがほとんど来ない時間があったとしても、法律上の休憩時間をとれていないことに注意！**

## その他労務管理の留意点（労働条件通知書）

労働契約は「口頭」で成立する。

契約の成立により、使用者には**賃金支払義務**が生じ、労働者には**労働提供義務**が生じる。

→なぜ書面による明示が必要なのか？

# その他労務管理の留意点（労働条件通知書）

- ・ 法的根拠

労働基準法15条、施行規則5条で書面による明示が要求されている。

- ・ 事実上のメリット

労使トラブルの未然防止

関連リーフレット

【『労働条件通知書』の記載を通じた労務管理の基本について】



# その他労務管理の留意点（就業規則）

常時10人以上を雇用する事業場

→就業規則の制定&監督署への届出が必要

関連リーフレット

**【就業規則を制定しましょう】**

# その他労務管理の留意点（36協定）

36協定＝時間外・休日労働に関する協定

これがないと、1日8時間、1週40時間を  
超えて労働させることができない。

所轄の労働基準監督署長への届出が必要。

関連リーフレット

**【時間外労働の限度に関する基準】**