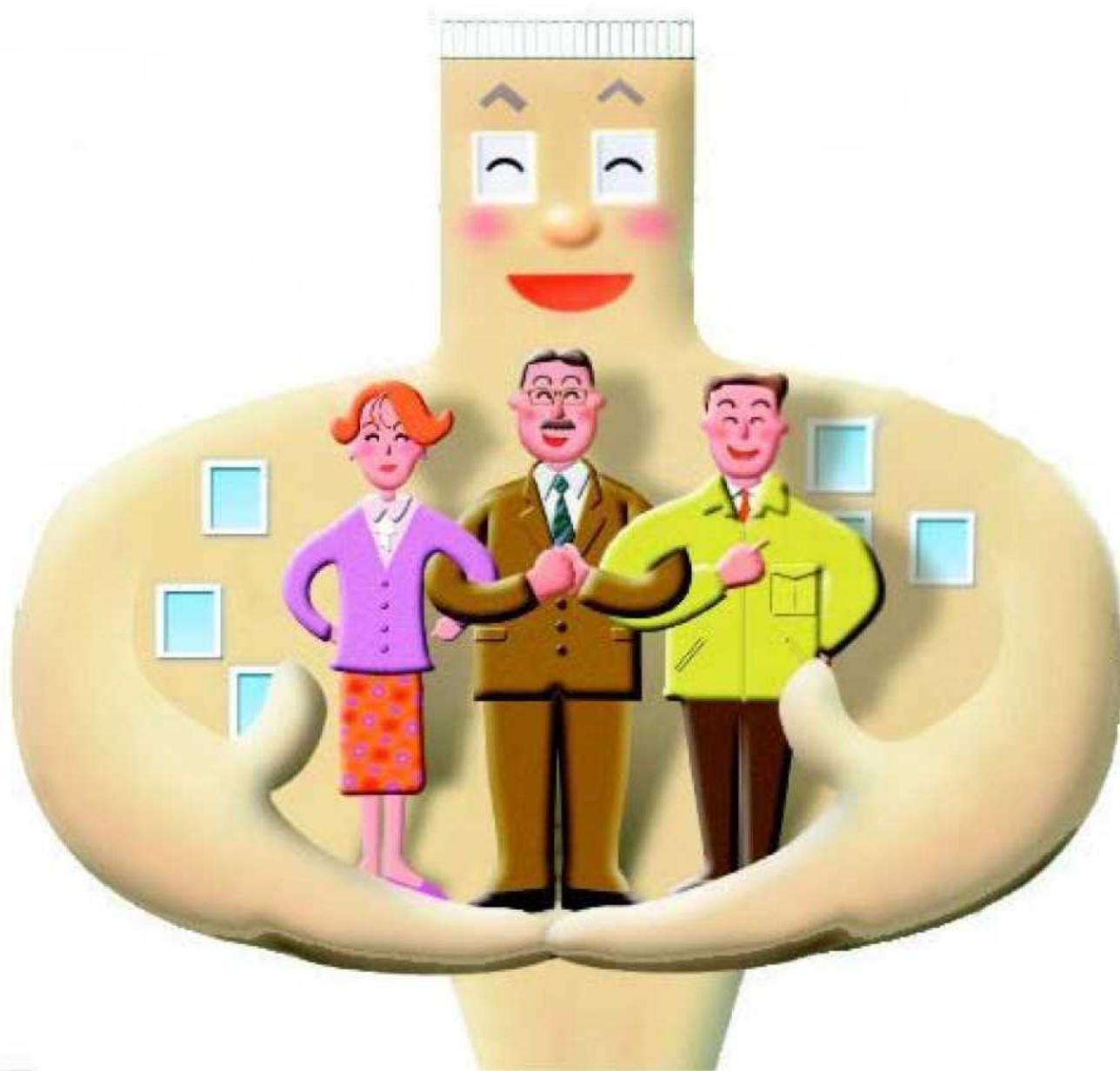


第21版

労使トラブル 法律相談 Q&A



静岡県経済産業部

ま え が き

日頃から、静岡県の労働政策につきまして、格別のご理解・ご協力をいただき厚くお礼申し上げます。

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

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

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

そこで、日頃寄せられる典型的な相談内容について、最近の新しい傾向を盛り込んで、静岡大学人文社会科学部法学科の本庄淳志教授に質疑応答という形でわかりやすく解説していただき、冊子(第21版)にまとめました。

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

静岡県経済産業部就業支援局産業人材課

令和8年3月

目 次

まえがき	1
目次	2
法令略語	3
はじめに	4
1 公正な採用選考、求人票と労働条件	5
2 採用内定、就職祝金の返還	7
3 労働条件の確認－就業規則等	9
4 労働時間	11
5 時間外労働	13
6 変形労働時間制	15
7 建設業・ドライバー等と労働時間規制	17
8 休憩、休日	19
9 年次有給休暇(1)－取得要件等	21
10 年次有給休暇(2)－取得促進策等	23
11 賃金カット	25
12 賞与、退職金	27
13 未払賃金の立替払制度	29
14 昇進・昇格、降格	31
15 配転、出向	33
16 会社再編と労働契約	35
17 傷病欠勤、休職	37
18 仕事と育児の両立支援－育児休業等	39
19 懲戒、損害賠償	41
20 ハラスメントの防止	43
21 副業・兼業	45
22 解雇	47
23 自己都合退職、退職勧奨	49
24 雇止め法理、無期転換ルール	51
25 不合理な待遇差の禁止(同一労働同一賃金)	53
26 派遣労働	55
27 労働災害、安全配慮義務	57
28 通勤災害	59
29 外国人の雇用(1)－基本	61
30 外国人の雇用(2)－育成就労	63
31 障害者雇用	65
32 高年齢者雇用(1)－雇用確保措置等	67
33 高年齢者雇用(2)－シルバー人材センター	69
34 労働組合－不当労働行為の禁止	71
35 労働者性(1)－労基法等の適用対象	73
36 労働者性(2)－労組法の適用対象	75
37 フリーランス新法	77
38 紛争解決(1)－裁判所	79
39 紛争解決(2)－行政機関	81
参考	
労働保険	83
社会保険	85
労働条件通知書(様式)	87
退職証明書(様式)	91
解雇理由証明書(様式)	93
労働審判制度の概要	94
関係行政機関	95

法令略語

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

は じ め に

働き方が多様化するなかで、それをとりまく法的な問題も複雑になっています。法律と聞くと堅苦しい感じもしますが、日常生活のあらゆる分野で法律は関わっています。このうち働くことをとりまくルールを、労働法と呼びます。

働く人（労働者）と企業（使用者）の間には、仕事の内容や時間、給料等に関するさまざまな約束（合意）があり、そこから様々な権利や義務が生じます。たしかに契約は重要です。他方で、こうした合意があれば何でも許されるわけではなく、あくまで法律（労働法）で認められる範囲に限られるのです。

ところが、働く人のなかでも、この法律による制約（限界ライン）を知らない人が少なくありません。これは企業側にも当てはまります。あるいは、企業としてはルールを守るつもりでも、上司に知識が足りない場合もあるでしょう。こうしたなかでは、知識不足から不幸なトラブルが生じかねません。

人手不足が深刻化するなかで、労働法に違反するような企業では優秀な人材の獲得・定着は難しいでしょう。それに限らず、労働法の知識は、企業を守る意味でも欠かせません。まずは、労使双方ともに労働法の基本的な考え方を理解することが重要です。

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

知識不足によるトラブルを未然に防ぐためにも、一人でも多くの方が労働法の基礎を身につけて、幸せな職業生活を送られること、そして、労働者・使用者のそれぞれが互いを尊重・配慮できる良好な職場環境が広がることを願っています。

静岡大学教授 本庄 淳志

- Q**
- ・採用面接で家族の職業を聞かれました。私の能力とは関係ないと思うのですが、採用面接では何を聞いてもよいのですか？
 - ・求人票の記載と実際の労働条件が違います。法的に何か請求できますか？

POINT

- 仕事の能力・適性に関わらない質問は原則NG！
- 求人票の記載内容は直ちに労働契約の内容になるわけではない。労働条件については採用時に確認することが重要。

解説

1. 採用の自由と公正な採用選考

労働契約は求職者と求人企業との合意により成立します（労契法6条）。最高裁は、企業は経済活動の一環として契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、**法律その他による特別の制限がない限り**、原則として自由に決定できるとしています（三菱樹脂事件・最大判昭和48・12・12）。

このように採用の自由は広く認められますが、これを制限する法律として、性差別の禁止（均等法5条）や年齢による採用選考の原則禁止（労働施策総合推進法9条、高年法20条）などのほか、職業安定法や同法にもとづく指針等では、募集内容の的確な明示、個人情報適切な収集・使用（5条の5）をはじめ、公正な採用選考を目指してさまざまなルールが定められています（5条の4・5、平成11・11・17労告141号等）。たとえば家族の職業、容姿など差別的評価につながる情報、購読新聞や愛読書を尋ねることも原則認められません。

*詳細は厚労省「公正採用選考特設サイト」参照



また、（労働者ではない）求職者でも、採用選考時にハラスメント行為があった場合には不法行為が成立し、加害者（担当者）だけでなく会社も損害賠償責任を負います（民法715条）。このような法的責任に加え、採用・選考時の不適切な行為がSNS等を通じて炎上することもあるので慎重な対応が必要です。

2. 求人票の記載と労働条件

求人票は、法的には労働契約締結に向けた申込みの誘引にとどまり、求人票の記載内容と実際の労働条件とが異なる場合でも、当然に求人票の内容での労働条件となるわけではありません（八州測量事件・東京高判昭和58・12・19）。

ただし、誤解を生じさせるような求人票は、あとから損害賠償の対象になることがあります（日新火災海上保険事件・東京高判平成12・4・19）。また、最近の裁判例では、「正社員」、「試用期間3ヵ月」との募集要項をみて求人サイトから応募したところ、採用後に1ヵ月の有期契約である旨の雇用契約書に労働者が署名押印したケースで、労働条件のあり方が争われました。裁判所は、募集要項が無期契約を前提としており、そのうえで面接が実施され、面接時に契約期間の説明がなかったことなどを指摘して、募集要項どおりの労働契約の成立を認めています（司法書士法人はたの法務事務所事件・東京高判令和5・3・23。会社は雇用契約書への署名押印により同意があるとも主張しましたが、自由意思によるものでないとして否定されています）。

なお、求人票の記載と実際の労働条件との違いにかかる紛争のなかには、必ずしも記載内容と矛盾するものではないものの、抽象的・包括的な記載であることに起因したトラブルもあります。いずれにせよ、紛争を防止するためにも、求人票とは別に、実際の労働条件をしっかりと確認する必要があります（⇒3.労働条件の確認）。

- Q**
- ・最近では大学の1年生でも「採用内定」を出す会社があるようです。この内定は法的に意味があるのですか？
 - ・就職祝金として50万円をもらったのですが、3年以内に退職した場合には返還義務があると言われていています。退職したいのですがお金がなくて困っています。

- POINT**
- 採用内定は労働契約の成立を意味することが多いが、労働契約成立に向けた意思の合致があるかを事案毎にみる必要がある。
 - 退職時に就職祝金などの返還を義務づけることは、労基法16条違反となる可能性が高い。

解説

1. 採用内定・内々定

労働契約は諾成契約（書面等の要式性を必要としない契約）であり、当事者間で**明示・黙示の意思表示の合致**があれば成立します。いわゆる採用内定は、採用についてこれと異なる別段の手續等を予定しない場合には、労働契約の締結を意味します（大日本印刷事件・最判昭和54・7・20）。これに対して、いわゆる内々定の段階では、特に求職者（学生等）の側に別企業での就職活動を続けているなど、内々定先の企業に就職する意思が固まっていないことが多く、労働契約が成立したとはいえないことが多いでしょう。ただし、これらは「内定」、「内々定」という形式ではなく、あくまで**実態でみる必要**があります。

たとえば、「内々定」の段階でも、学生が就職の意思を固めており、それを企業も知っているケースや、内々定中の学生に対してホテルや飛行機代の割引等の福利厚生制度の利用を認めているケースでは、労働契約の成立と評価できる場合もあるでしょう。反対に、「内定」の場合にも、労働条件の中核部分で争いがあるケースなどでは、労働契約の成立が否定されます（中途採用での賃金額等で争いがあるケースで内定による労働契約の

成立を否定した例として、プロバンク事件・東京高決令和4・7・14)。説例のように数年先の就職にかかる「内定」も、労働契約の成立に向けた意思表示が合致していないとして、労働契約の成立が否定される可能性が高そうです。

2. 就職祝金と返還義務

人材獲得のため、就職時に祝い金や入社一時金（サイニングボーナス）を支給するものの、一定期間内に退職した場合に返還を求めることは認められるでしょうか。労基法は、強制労働の禁止（5条）のほか、労働契約の不履行についての**違約金または損害賠償額の定めを禁止**しています（16条。たとえば会社の同意なく退職する場合に違約金を定めることなどが禁止されます）。

裁判例では、同条は入社一時金の返還のケースでも適用されるとしており、経済的給付の性質、態様、当該給付の返還を定める約定の内容に照らし、それが労働者の意思に反して労働を強制することになるような不当な拘束手段である場合には同条違反として返還義務はないとしています（日本ポラロイド事件・東京地判平成15・3・31）。

以上のほか、労基法17条は、使用者が就職時に金銭を労働者に貸し付け、それを賃金と相殺することを禁止しています（**前借金相殺の禁止**）。労基法は労働者の退職を制限することを危険視していますので、説例のようなケースも含め、労働者の退職を実質的に制限することにならないか、慎重に検討する必要があります（金額が些少な場合も含め、基本的には認められないと考えておいた方が無難かもしれません）。



Q 労働相談で、労働条件通知書や就業規則はどうなっているかを聞かれるのですが、これらについて基本的なルールを知りたいです。

- POINT
- 使用者は労働契約の締結に際して、労働条件通知書を書面で交付し、就業規則を周知しなければならない。
 - 合理的な内容の就業規則が周知されている場合には、就業規則によって個別の労働契約の内容が補充される。

解説

1. 労働条件の明示義務

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、その他の労働条件を明示する義務があります（労基法15条1項）。重要な労働条件については、書面で明示することが原則ですが、労働者が希望しかつ印刷等ができるものであれば、SNSや電子メールによる明示も認められています。2024年から明示すべき事項が増えている（就業場所や職務の変更範囲、有期雇用の更新上限など）ので注意が必要です。

*詳細は厚労省「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」参照



労働条件については就業規則で定めることが一般的ですが、この就業規則についても、使用者は労働者に対して**採用時に**周知する必要があります（労契法7条）。周知の方法は、(1)常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付ける、(2)書面を労働者に交付する、(3)電子データで記録し、各作業場に労働者が当該データを常時確認できる機器を設置することが典型ですが（労基則52条の2）、労働者が必要なときに容易に確認できる状態にあることが必要です。使用者には、少なくとも、就業規則を備え付けている場所等を労働者に示すこと等が求められます（ムーセン事件・東京地判平成31・3・25）。

2. 就業規則の意義

(1) 作成・届出義務

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労働者の過半数代表の意見を聴取したうえで、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出る義務があります（労基法89条、90条）。しかし、こうした手続きをしたからといって、就業規則に何か法的な意味が生じるわけではありません。就業規則は、(1)**内容の合理性**と、(2)労働者に対する**周知**があってはじめて法的な意味を持ちます（労契法7条、10条、フジ興産事件・最判平成15・10・10）。

(2) 契約内容の補充（採用時、変更時）

すなわち、新たに採用する労働者については、採用時に合理的な内容の就業規則を周知することで、個別の労働契約の内容が就業規則で定める労働条件で補充されます。ただし、労働者にとって有利な個別の特約（職種・勤務地限定の合意等）がある場合には、その部分は就業規則で補充はされません。反対に、就業規則は当該事業場の最低基準となり、就業規則の基準を下回るような個別の契約条項は無効となります（労契法12条）。

さらに、就業規則は、同じく、(1)内容の合理性と(2)周知を要件として、使用者が後から**不利益に変更**することも可能です。不利益変更時の合理性は、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況等から厳格に判断されます。これは就業規則を一方的に変更する場合ですが、労働者の同意を取りつけて変更する場合には、同意のあり方が別途問題となります（山梨県民信用組合事件・最判平成28・2・19、労契法9条。⇒11.賃金カット）。

いずれにしても、就業規則は労務管理においてとても重要な機能をもつので、労働者の**採用時**、さらには就業規則を**変更する際**には、しっかりと労働者に周知することが、就業規則にもとづく人事管理を行ううえでも、トラブルを軽減する意味でも重要です。

Q

- ・弊社では、就業規則で定めた所定労働時間(8時間)のほかは、上司が認めた場合しか残業にカウントされません。
- ・私のバイト先では、毎日のシフト時間について、タイムカードが15分単位で切り捨てられています。友人のバイト先では、制服に着替える時間さえも労働時間に含まれると聞いたのですが…。

POINT

- 労働時間は、1日8時間、1週40時間以内が原則（法定労働時間）。この法定労働時間に対しては、時間外労働のほか、変形労働時間制など柔軟な例外がある。
- 労基法でいう労働時間かどうかは、使用者の指揮命令下にあるかどうかで客観的に判断される。
- 労働時間は1分単位で算定する必要がある。



解説

1. 労働時間の原則・例外

使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。また、1週間の各日については、1日について8時間を超えて労働させてはならない（労基法32条）。これを法定労働時間といいます。

法定労働時間を超えると時間外労働となり、労使協定（36協定）の締結のほか、実際に時間外労働をした労働者への割増賃金の支払いが必要です。ただし、労基法では、変形労働時間制、みなし労働時間制など、労働時間の柔軟化にかかる例外があり、これらの制度が適用される労働者が過半数を占めています（こうした労働者では、ある1日について8時間を超えて労働しても割増賃金が必要でないことがあります）。どのような制度が適用されているのか、まずは労働条件通知書や就業規則による確認が必要です。

2. 労働時間とは

労基法でいう労働時間は、実作業に従事した時間や使用者の明示的な指示がある場合に限りません。判例（三菱重工長崎造船所事件・最判平成12・3・9）によると、労働時間か否かは、就業規則の所定労働時間等に関わらず、使用者の指揮命令下にあるか否かという観点から客観的に判断されます。

たとえば制服に着替える時間など、「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても・・・特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下」にあるものとして労働時間となります。仮眠時間や、夜勤当番の呼出し待機時間など、労働時間か否かが問題となる場合はすべてこの枠組みで判断されます。

3. 労働時間の把握・算定

使用者は労働時間を適正に把握する必要があります。(1)現認のほか、(2)タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録で確認することが原則であり、自己申告は例外です（労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン）。健康確保の観点から、裁量労働制、事業場外みなし労働時間制で働く労働者、労働時間規制が適用されない管理監督者などを含めて、全労働者の労働時間を把握する義務があります（労安法66条の8の3など）。

労働時間は1分単位で算定する必要があり、端数の切り捨て等は認められません。ただし、1ヵ月単位で時間を積算したうえで、30分未満の端数を四捨五入により処理することは例外的に認められています（昭和63・3・14基発150号）。

- Q**
- ・残業時間の上限について教えてください。
 - ・残業代を手当としてあらかじめ支給しようと考えています。注意すべき点を教えてください。
 - ・残業代請求の時効は何年ですか？

POINT

- 2019年の働き方改革関連法により、時間外労働については明確な上限が作られた（原則45時間／月以内）。
- 固定（定額）残業代の導入には、通常の賃金の部分と区別ができ、超過分につき実労働時間に応じた割増賃金の支払いが必要。
- 労基法の時効は金銭債権が3年、非金銭債権が2年。

解説

1. 「働き方改革」による上限規制

使用者が法定労働時間を超えて労働者に労働をさせるには、労働者の過半数を代表する者との間で労使協定（36協定）を締結しなければなりません（労働基準監督署長への届出も必要です）。36協定では、時間外労働をさせるための理由等を記載するほか、2019年の働き方改革により、時間外労働の上限が法律で明確に定められています。

時間外労働は、**1カ月で45時間、1年で360時間以内**とすることが原則です（労基法36条4項）。さらに特別な条項がある場合には、年間720時間以内かつ年6回（45時間を超える月が6カ月）以内、月100時間未満、複数月（2・3・4・5・6カ月のすべて）平均して80時間以内（労基法36条5項）の範囲で、時間外労働をさせることができます。後者は「過労死ライン」とよばれる時間数でもあり、従来とは異なり、これを超えることは法律で厳格に禁止されています。

*詳細は厚労省「働き方改革特設サイト」参照



2. 固定（定額）残業代

労働者に時間外労働をさせた場合には、使用者は通常の労働時間または労働日の賃金に割増率を乗じた割増賃金を支払う必要があります（割増率は表参照）。割増賃金の算定基礎から除外することができる賃金は表のものに限られます。

法定時間外労働 60時間超	25%以上 50%以上
休日労働	35%以上
深夜労働	25%以上

<除外賃金(労基法37条5項)>

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ヵ月を超える期間
ごとに支払われる賃金。

割増賃金をあらかじめ手当として支払うことも可能ですが、(1)割増賃金とそれ以外の通常の賃金とが明確に区別され（判別可能性）、(2)労基法所定の計算方法による割増賃金額を結果的に下回らないことが必要です（日本ケミカル事件・最判平成30・7・19）。定額残業代による求人は誤解を生じさせやすいので、採用時にしっかり説明することなどもトラブルを回避するポイントです。

3. 労基法の時効

労基法には時効の定めがあり、2020年の改正後は、割増賃金など金銭債権が当面の間は3年（退職金は5年）、有給休暇や災害補償など非金銭債権が2年です（労基法115条）。賃金台帳などの記録の保存期間も、これらに対応する必要があります。



Q 引越業を営む弊社では、1年単位の変形労働時間制で、具体的な勤務日や時間は毎月のシフト表で決定しています。シフトの決定後にも顧客の都合などで頻繁に勤務日や時間を変更することがあります。法的に注意すべき点はありますか？

POINT

- 変形労働時間の導入には労使協定の締結（原則）のほか、就業規則で対象期間における各日の始・終業時刻や休日を定める必要がある。
- シフト表を活用する場合にも、具体的なシフトパターンや考え方等について就業規則で定める必要がある。

解説

1. 変形労働時間制とは

変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするなど、業務の繁閑や特殊性に応じて労働時間の配分等を行うものです。労基法では、1月単位、1年単位、そして例外的に1週単位の3つの変形制が認められています。いずれも一定の期間を単位として、その期間内の労働時間が週40時間の法定労働時間の枠内であれば、特定の週に40時間を超え、あるいは特定の日に8時間を超えて働かせても時間外労働とはなりません。

変形制などが適用される労働者の割合は4割程度におよびますが、制度が複雑なうえ、不適切な労務管理からトラブルも生じやすいので注意が必要です。

変形労働時間制の要件等

	規模・業種の制限	手続き	期間、労働時間（上限）	日数、労働時間の上限、連続して労働させる日数（上限）
1月単位 (労基法32条の2)	なし	労使協定または就業規則	1カ月以内、 週平均40時間	なし

1 年 単 位 (労基法32条の4)	なし	労使協定	1カ月を超え1年以内、週平均40時間	1年で280日、1日10時間、1週52時間(原則)、連続6日
1 週 単 位 (労基法32条の5)	30人未満の小売業、旅館、飲食店	労使協定	1 週 間 、 週平均40時間	1日10時間

2. 労働時間の特定

労基法89条は、就業規則で始業・終業の時刻、休日を定めることと規定しています。変形労働時間制を採用する場合にも、就業規則で、対象期間における各日の始業・終業の時刻、休日を定める必要があります。ただし、対象期間を1カ月以上の期間で区分して、その最初の期間についてのみ労働日および各日の**労働時間を特定**し、その後の期間については労働日数および総労働時間を定めることでも可能です。

この方法による場合でも、就業規則で、**勤務の種類ごとの始業・終業時刻および休日、当該勤務の組合せについての考え方、シフト表の作成手続**やその**周知方法**等を定めることが必要です（平成11・1・29基発45号、JR西日本（広島支社）事件・広島高判平成14・6・25）。説例のケースでも、これらを満たしているか、特に、やむを得ずシフトの変更が必要となる場合の手続きや同意のあり方等に注意すべきでしょう。

裁判例では、労使協定が締結されていても、これらの規定の整備が不十分な変形労働時間制を無効とするものが少なくないので、注意が必要です（就業規則に定めのない早出・遅出のシフトが組まれたり、各期間の30日前までにシフト表が作成・周知されていない点などから変形制が無効とされた例として、サカイ引越センター事件・東京高判令和6・5・15、就業規則にシフトパターンの規定がなく無効とされた例として、日本マクドナルド事件・名古屋高判令和5・6・22）。

Q ・トラック運転手等については、働き方改革で適用を猶予された労働時間規制が2024年から適用されるものの、なお例外があると聞きました。概要を知りたいです。

POINT

- 建設業では原則通りに労働時間規制が適用される（災害時における復旧及び復興を除く）。
- 自動車運転の業務では特別条項付きの36協定により、時間外労働の上限は年間960時間となり、月100時間や平均80時間等の規制は適用されないが、改善基準告示により特別な規制がある。
- 医師については特別条項付36協定を締結する場合に、時間外労働の上限が年間1,860時間となる等の例外がある（略）。

解説**建設業・ドライバー等と働き方改革**

2019年の働き方改革では、労働時間（時間外労働）の上限が法律で明確に制限され、原則として月45時間、年間360時間（例外的に720時間）以内となりました（⇒5.時間外労働）。もっとも、建設業・ドライバー・医師等について直ちにこの規制を適用することが難しいなかで、適用が5年間先延ばしにされてきました。

2024年4月から、建設業の労働者については原則通り規制が適用されています。これに対して、ドライバー等と医師については特別な規制が残りますが、以下ではドライバー（自動車運転者）について概要を示します。

自動車運転者では、特別条項付きの36協定を締結することで、時間外労働の上限は**年間960時間**となり、月100時間や2～6ヵ月平均で80時間以内とする規制等は適用されません。もっとも、自動車運転者の長時間労働を防ぐことは、労働者自身の健康確保のみならず、国民の安全確保の観点からも重要であることから、厚生労働大臣による告示

で、拘束時間の上限、休息期間について基準等が設けられています（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準〔改善基準告示〕）。

	トラック運転者	バス運転者
1年の拘束時間	3,300 時間以内 （例外的に労使協定で一定要件のもと3,400時間以内）	同 左
1カ月の拘束時間	284 時間以内 （例外的に労使協定で一定要件のもと310時間以内〔年6カ月まで〕）	281 時間以内 （例外的に労使協定で一定要件のもと294時間以内〔年6カ月まで〕） 4週平均で1週間65時間以内 （例外で68時間以内）
1日の休息期間	9 時間を下回らない （継続11時間の努力）。 宿泊を伴う場合等で例外あり。	同 左

	タクシー運転者（ハイヤー運転者には適用なし）
1カ月の拘束時間	日勤 288 時間以内 （地域的事情等がある場合などで隔勤262時間以内）
1日、2暦日の拘束時間	日勤（1日）：13時間以内（例外的に上限15時間、14時間超は週3回以内を目安） 隔勤（2暦日）：22時間以内かつ2回の暦日を平均し1回あたり21時間以内
1日、2暦日の休息期間	日勤（1日）：9時間を下回らない（継続11時間の努力） 隔勤（2暦日）：22時間を下回らない（継続24時間の努力）

この他にも細かな規制があるので、特設サイトなどを参考にしてください。

*詳細は厚労省「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」、

「改善基準告示」参照



- Q**
- ・私の会社では来客対応のため昼休みに交替で待機しています。法的に問題はないでしょうか？
 - ・休日振替と代休について教えてください。

POINT

- 休憩時間には自由利用の原則があり、待機の指示はこれに抵触する可能性が高い。
- 法定休日に労働させると割増賃金が必要だが、事前に就業規則等の規定にもとづき振替をすれば休日労働ではなくなる。

解説

1. 休憩についての原則（労基法34条）

使用者は、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1時間の休憩時間を、労働時間の途中に与える義務があります。使用者は、休憩時間を自由に利用させなければなりません（**自由利用の原則**）。休憩時間は、一齐に与えることが原則です（**一齐付与の原則**）。ただし、運輸交通業、金融業、飲食店—などでは同原則の適用が除外されるほか（労基則31条）、業種にかかわらず労使協定を締結すれば同原則の適用を免れます。

休憩は分割して与えることもできます。休憩をいつ与えるかの決まりはありませんが、たとえば、労働時間の開始直後や終了後に休憩を取らせることは、労働時間の「途中」とはいえず、不適切です。

休憩は労働からの開放が保障された時間ですので、たとえば飲食店などでの**手待ち時間**は休憩とはいえません。同様に、待機の指示なども、自由利用の原則と抵触する可能性が高く、他に労働からの開放が保障された特段の事情がないかぎり、適切な休憩とはならないでしょう。シフト勤務などで労働者が休憩を望まない場合にも、休憩は与えなければなりません。

休憩を適切に与えていない場合には罰則の対象となるほか（労基法

119条)、その時間帯は労働時間としてカウントされるので、法定労働時間を超過すると割増賃金の支払い等も必要となります。

2. 休日についての原則（労基法35条）

使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与える必要があります。ただし、4週間を通じ4日以上の日を与える**変形休日制**も認められます。この場合、就業規則等で4週間の起算日を示す必要があります（労基則12条の2第2項）。

この**法定休日**に労働させることは原則として違法ですが、時間外労働と同様に36協定の締結等があれば認められます。休日労働に対しては、**35%以上**の割増賃金を支払う必要があります。

法定休日について、就業規則の規定にもとづき事前に労働日に変更し、代わりに他の労働日を休日として振替えた場合には（**振替休日**）、当初に休日とされた日に労働をさせても休日労働とはなりません。これに対して、こうした事前の振替をせずに、法定休日に現実に労働をさせた場合には、仮に事後的に**代休**を与えたとしても、休日労働をさせた事実には変わりはないので、当該部分について割増賃金の支払い等が必要となります。



Q

- ・アルバイトでも年休(有休)は取れますか？
- ・忙しくて年休が取れません。上司は、いつも業務多忙だから無理と言います。やはり人手に余裕がない以上、年休は取れないのでしょうか？

POINT

- 6カ月以上勤務し8割以上の出勤をした労働者には年休権がある。
- 年休は労働者が指定した時季に取得するのが原則。ただし使用者にも時季変更権がある。
- 恒常的な人手不足では、時季変更権の行使は認められない。



解説

1. 年休の取得要件（労基法39条）

使用者は雇入れの日から**6カ月間**継続勤務し、全労働日の**8割以上**出勤した労働者に対して、継続し、または分割した**10労働日**の有給休暇（年休）を与える義務があります。年休の日数は勤続年数に応じて増加します（表参照）。

出勤要件については、当該労働者に義務づけられた出勤日の8割（以上）を意味します。たとえば週に2日働くアルバイトであれば、半年間で42日（2日×26(週)×0.8）以上勤務していれば年休を取得できます。出勤率の算定にあたり、労働災害による療養のために休業した期間、育児介護休業法による休業期間、産前産後休業の期間は、出勤したものとみなされます。

年休をどのような目的で利用するかは労働者の自由で、理由によって使用者が年休取得を拒否することはできません。

2. 年休の時季指定（変更）権

法定休日とは異なり、年休は労働者が希望する時季を指定して取得するのが原則です（**時季指定権。例外は⇒10.年休(2)**）。これに対して、「事業の正常な運営を妨げる場合」であれば、使用者は年休の取得時季を変更することができます（**時季変更権**）。ただし、使用者による時季変更権の行使は、他の時季に年休を与える可能性があることが前提です。したがって、恒常的な要員不足のため、代替要員の確保が困難な状況にある場合には、たとえ労働者が年休を取得すると事業の運営に支障が生じるとしても、「事業の正常な運営を妨げる場合」とはいえず、時季変更権の行使は許されません（東海旅客鉄道事件・東京高判令和6・2・28）。

同様に、退職直前に労働者が未消化分の年休の時季指定をした場合にも、使用者は時季変更権を行使できません。なお、未消化分の**年休の買取り**は、労働者の年休取得を実質的に妨げない限りで認められるものなので、労働者の意に反していないか注意が必要です。

年休の日数（週30時間以上または週5日以上の場合）							
勤続	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年休の日数（週30時間未満かつ週4日以下の場合） *比例付与								
週所定日	年所定日数	勤続年数						
		6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月
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

- Q
- ・働き方改革によって、労働者が請求しなくても会社には年休を取らせる義務があると聞きました。私も該当しますか？
 - ・会社のカレンダーでお盆休みの前後に年休が3日間割り振られています。私は他の時期に年休を取りたいのですが。

- POINT
- 年休は労働者が時季指定をし、1日単位で取得することが原則。
 - 年休の取得促進のため、労使協定を締結すれば年休の時間単位での取得や計画年休制度などが認められる。
 - 計画年休制度では労働者の時季指定権も使用者の時季変更権も消滅する。
 - 2019年の働き方改革により、労働者が年休を請求しなくても使用者には付与する義務がある。

解説

1. 年休の半日単位、時間単位の取得

休暇の本来の趣旨からすると、年休は1日単位で取得することが原則です。ただし、行政解釈では、「労働者の請求で使用者が任意に**半日単位**の年休を与えることは差し支えない」とされています（昭和63・3・14基発150号等）。

さらに、使用者と労働者の代表との間で労使協定を締結し就業規則に規定を設ければ、**時間単位**で取得することも認められます（労基法39条4項）。時間単位の年休の1日あたりの時間数は、1日の所定労働時間をもとに1時間に満たない端数は切り上げて計算します。時間単位の年休取得が認められるのは、年5日以内です。

2. 計画年休制度

使用者と労働者の代表との間で労使協定を締結し就業規則等に規定を設ければ、年5日を超える年休について、労使協定で定めた時季に付与することができます（労基法39条6項。**計画年休制度**）。

計画年休制度のもとでは、労使協定で定めた時季に年休を取得することになり、労働者の時季指定権と使用者の時季変更権は、当該計画年休の部分について消滅します。

3. 年休の付与（時季指定）義務

2019年の働き方改革により、労働者が年休の時季指定をしない場合でも、使用者は年休を付与しなければなりません（労基法39条7項）。違反に対しては罰則もあります。付与義務の対象となるのは、年休の日数が10日以上ある労働者で、このうち5日分の年休です。

労働者の時季指定や計画年休制度により年休を取得している場合には、付与義務の対象となる日数（最大5日）から取得済み分が控除されます。これに対して、時間単位で年休を取得した場合には、年休の本来の目的がまとまった休暇を取得させる点にあることから、その日数分は控除の対象にはなりません。

*詳細は厚労省「年5日の年次有給休暇の確実な取得」参照



Q 業績不振で給料が下がりました。受け入れるしかないのでしょうか？

- POINT
- 賃金の引き下げが直ちに賃金全額払いの原則等に違反するわけではない。
 - 賃金を引き下げるには労働契約上の根拠が必要。労働者の同意により賃金を減額する場合にも、同意の有無は慎重に判断される。

解説

1. 賃金全額払いの原則と賃金カット

賃金は、通貨で直接、その全額を、毎月1回以上の定期的な期日に支払われなければなりません（労基法24条）。労働条件通知書や就業規則に明記された賃金よりも実際の支給額が少ない場合には、このうち**賃金全額払いの原則**に違反する可能性があります。

もっとも、賃金全額払いの原則は、労働契約により発生した賃金の全額の支払いを義務づけるにとどまり、そもそもどのような労働に対してどのような賃金が発生するのかは、減額の可否や程度も含めて基本的には契約（個別の労働契約や就業規則等）の問題となります。

2. 賃金カットの多様性

賃金は賞与（ボーナス）も含めて重要な労働条件です。これを減額するためには、**労働契約上の根拠**が必要であることは、どのような場合でも共通します。ただし、ひとことで「賃金カット」といっても多様なケースがあるので、まずはどのような根拠での減額か確認する必要があります。

たとえば就業規則を不利益に変更して賃金制度を見直す場合であれば、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④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、合理的な変更といえるかが問題となります（労契法10条）。

これに対して、就業規則で定めた枠内での賃金減額であれば、そうした権限が就業規則で使用者に認められているのか、そのうえで、賃金を減額する合理的な理由があるかが問題となります。たとえば労働者の成績不良により賃金を減額するケースであれば、就業規則の評価基準に照らして適正かどうか、他の労働者との公平性などを踏まえ減額の可否が問題となり、恣意的な運用は許されません。

また、懲戒処分としての減給の場合には、懲戒に関する特別なルールがあります（⇒19.懲戒、損害賠償）。

賞与についても、支給基準が明確であれば、それに反する一方的な減額は認められません。もっとも、たとえば会社の業績や個人成績を踏まえた査定で賞与額が決定される制度であれば、それによる具体的な賞与額の増減については、査定が公正であるかぎり法律や契約に違反しないと考えられます（⇒12賞与、退職金）。

3. 労働者の同意

労働条件を変更する際の基本的な考え方として、一方的な不利益変更（就業規則そのものの不利益変更や、就業規則で定めた枠内での一方的変更）よりも、まずは同意に基づく変更を検討すべきです。それでは、労働者の同意に基づき賃金を減額する際には、どのような注意が必要でしょうか。

最高裁によると、賃金や退職金の減額については、**労働者による同意の有無**が慎重に判断されます（山梨県民信用組合事件・最判平成28・2・19）。労働者が使用者の指揮命令に服し、自らの意思決定の基礎となる情報収集にも限界があるからです。そして具体的には、**当該変更による不利益の内容・程度、労働者が形式的に同意をした経緯や態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供や説明の内容等**に照らして、当該行為が労働者の**自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由**が客観的に存在するか否かが問題となります。

Q ・ボーナスが年に1回しかありません。しかも、業績不振を理由に例年の2割も減額されました。ボーナスや退職金について法的にどのような規制がありますか？

POINT

- 毎月の賃金とは異なり、賞与（ボーナス）や退職金は任意的な制度で、就業規則による制度設計の幅が広い。明確に支給基準が定められている場合のほかは、差額請求は難しいことが多い。
- 退職金について不支給・減額が認められるのは、在職中の功労を抹消するような顕著な背信性がある場合に限られる。

解説

1. 賞与・退職金の法的性質

労働の対価としての毎月の賃金とは異なり、賞与や退職金は**任意的な制度**であり、これを導入するかどうか、どのような条件で支給するかといった制度設計について使用者に広い裁量があります。もっとも、これらを導入する場合には就業規則に規定する必要があります（労基法89条3の2・4号）。

説例のようなケースでは、就業規則の定めにした取扱いかが問題となります。一般的には、賞与は機械的に算定するのではなく、各期の業績や個人の評価を査定して算定する仕組みがとられていることが多いでしょう。そうすると、例年より2割少ないという支給についても、これらの査定等が不適切（差別や権利濫用等）といえる事情がないかぎり、法的に問題はなさそうです。

賞与の**支給日在籍要件**（賞与の支給対象を支給日に在籍する労働者に限定する扱い）も制度設計の問題であり、原則として有効です（大和銀行事件・最判昭和57・10・7）。ただし、支給日より前に退職した理由が本人の意思によらない場合には、こうした条項が公序違反（民法90条）となり、支給日に在籍しない労働者等への支給が認め

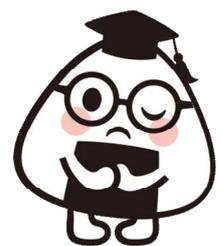
られることもあります（整理解雇の例としてリーマン・ブラザーズ証券事件・東京地判平成24・4・10、死亡退職の例として医療法人佐藤循環器科内科事件・松山地判令和4・11・2）。

2. 退職金の不支給・減額

退職金も任意的な制度で基本的には賞与と同様です。退職理由によって支給基準が異なることも、就業規則で制度化されているかぎり自由です。ただし、退職金は支給基準が明確であることが多いため、賞与と比べれば労働者の請求が認められることが珍しくありません。

さらに退職金には、①在職中の功労報償としての側面、②賃金の後払い的な側面（厳密には後払いではないですが、経済的な意味で後払い「的」な面があります）、③退職後の生活保障としての側面があるなかで、その不支給・減額については慎重に判断されます。すなわち、労働者にとって予期せぬ不支給・減額が認められるのは、**在職中の功労を抹消するような顕著な背信性**がある場合に限定されます（中部日本広告社事件・名古屋高判平成2・8・31）。

このことは、労働者に対する懲戒解雇が有効とされる場合でも同じです。たとえば退職金が機械的に算定されているようなケースでは、賃金の後払い的な性格が強くなります。裁判例では、業務外での非違行為（痴漢の繰り返し）を理由に懲戒解雇を有効としつつ、在籍中の勤務態度等から退職金を全額不支給とした会社の措置を違法とし、一部の支払いを認めた例などがあります（小田急電鉄事件・東京高判平成15・12・11）。



Q 会社が倒産して賃金を支払ってもらえません。賃金の立替払いの制度があると聞きました。概要を知りたいです。

POINT

- 企業倒産により賃金が支払われずに退職した労働者に対しては、未払賃金の一部を立替払いする制度がある。
- 立替払いの額は未払い額の8割以内で、年齢により上限がある。

解説

1. 未払賃金の立替払制度

企業倒産により賃金が支払われずに退職した労働者に対しては、未払賃金の一部を立替払いする制度があります。この制度は、全国の**労働基準監督署**や独立行政法人**労働者健康安全機構**が実施しています。未払賃金を立替えた機構は労働者に代わって同額の賃金請求権を取得し、機構が労働者に代わって使用者に求償をします。倒産の形式等により必要書類等が異なるので、詳しくは所轄の労働基準監督署等で相談してください。

2. 制度の適用対象

この制度は、**労災保険の適用事業で1年以上の事業活動**を行ってきた会社が倒産した場合に、破産手続開始等の申立て（事実上の倒産の認定申請）の6カ月前の日から2年間に退職した労働者が利用できます。倒産前に退職した場合でも、この期間内であれば対象となります。

倒産した会社が労災保険に未加入であったり、保険料を納めていない場合でも制度を利用できます。また、法律上の倒産に限らず、**事実上の倒産**（①事業活動が停止し、②再開する見込みがなく、賃金支払い能力がない状態。賃金の支払の確保等に関する法律施行規則第8条）の場合も対象となります。事実上の倒産の認定は、所轄の労働基準監督署長が行います。上の要件を満たす場合には、外国人や非正規雇用の労働者でも同制度の利用ができます。

3. 立替払いの額

立替払いの対象となる未払賃金は、退職日の6ヵ月前の日から立替払請求日の前日までに支払期日が到来した**定期賃金**と**退職手当**で未払いのものです。賞与については対象となりません。立替払いは未払賃金総額の8割を上限に、年齢に応じて総額等の制限があります（表参照）。なお、未払賃金の総額が2万円未満の場合には、同制度は利用できません。

退職時の年齢	未払賃金総額の限度額	立替払の上限額（8割）
45 歳 以 上	370万円	296万円
30歳以上45歳未満	220万円	176万円
30 歳 未 満	110万円	88万円

*詳細は厚労省「未払賃金立替払制度の概要と実績」、



独立行政法人労働者健康安全機構Webサイト参照



Q 成績不良を理由にエリアマネージャーから店長に降格されてしまい、給料が大幅に減ってしまいました。会社は仕事や責任の程度が変わるから当然と言うのですが、納得できません。降格について教えてください。

POINT

- 降格は大きく3種類あり、それぞれ、就業規則等による根拠規定の要否や権利濫用に当たるかどうかで審査の程度が異なる。
- 「降格」とされる措置について、まずは、どれに該当するか整理する必要がある。

解説

1. 昇進・昇格

昇進は職位を上昇させる人事異動であり、誰を管理職にするかについては使用者に広い裁量があります。これに対して昇格は、職能資格制度（≒賃金制度）における格付けの上昇を指し、使用者に一定の裁量はあるものの、基本的には就業規則等の根拠規定に基づき判断されます。

2. 「降格」の多様性

降格には、①昇進の反対概念としての降格、②昇格の反対概念としての降格、③懲戒処分としての降格があります。

①は、就業規則に規定がなくとも人事権の行使として可能であり、使用者に広範な裁量が認められます。ただし、業務上の必要性の有無、程度、労働者の能力、適性、労働者が受ける不利益等の事情を考慮して人事権の濫用があれば無効となります（シーエーシー事件・東京高判令和4・1・27）。

②は、昇格の場合と同様、就業規則等の根拠が必要です。職能資格制度のもとでは、通常、能力は向上することが前提であり、減衰することは想定されていません。そこで資格等級を引き下げるためには、

就業規則において明確な根拠規定が必要です。そのうえで、前述したのと同様の濫用に当たらないかが問題となります。

③は懲戒処分的一种であり、懲戒に関する諸規制に服します（就業規則による懲戒規定の整備、懲戒事由への該当性、処分としての相当性が必要です）。

3. 降格的配転

現実には、事例のように「降格」が何を指すかが判然としない場合も少なくありません。裁判例では、事例のように職位の引き下げと配置転換としての異動とが混在する降格的配転により賃金が大幅に減少したケースで、賃金は最も重要な労働条件であることを指摘し、通常の配転とは異なり降格の客観的合理性を厳格に問うものがあります（日本ガイダント事件・仙台地決平成17・11・14）。

また、使用者が労働者に対してその業務成果の不良等を理由として労働者の承諾なく賃金を減額する場合、就業規則であらかじめ減額の事由、その方法及び程度等につき具体的かつ明確な基準が定められていることが必要とするものもあります（システムデイ事件・東京高判平成30・7・10）。

裁判例は流動的な面がありますが、どのような「降格」であれ、賃金の大幅な引き下げを伴うようなケースでは、まずは就業規則の規定を整備したうえで、人事権の濫用とならないように配慮することが適切な労務管理といえます（判断要素としてシーエーシー事件・前掲が参考となるでしょう）。



- Q
- ・ジョブ型雇用では、配転に影響があると聞いたのですが。
 - ・弊社はグループ経営で、配転と出向を区別なく行っています。法的に問題はありますか？

POINT

- 労働者を配転するには、①配転の根拠規定があり、②濫用に該当しないことが必要。ジョブ型雇用に近いケースでの配転時には、①があるか、採用経緯等から②に該当しないか慎重な確認が必要。
- 出向は個別同意によることが原則。例外的にこれを一方的に命じるには、具体的な労働条件を定めた出向規定の整備が必要。

解説

1. ジョブ型雇用と配転命令

日々の業務指示とは異なり、一定期間の職種や勤務地の変更を命じる配転命令には、労働契約に基づく明確な根拠が必要です。具体的には就業規則の配転条項が基本となります。ただし、たとえば職種や勤務地を限定して採用した労働者に対しては（ジョブ型雇用）、本人の個別同意なしに、採用時の合意に反した一方的な配転を命じることはできません（滋賀県社会福祉協議会事件・最判令和6・4・26）。

2024年の法改正により、採用時に、就業場所や業務の**変更の範囲**についても労働者に明示することが義務づけられました。今後は、この明示された内容が配転や出向を禁止・制限するものか問題となるケースが増えると考えられます。

2. 配転命令にかかる濫用規制

使用者が労働者に対して配転命令権をもつ場合でも、権利を濫用した配転命令は無効となります。判例によると、濫用となるか否かは、①**業務上の必要性**、②**不当な動機・目的**、③**労働者にとって通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無**から判断されます（東亜ペイ

ント事件・最判昭和61・7・14)。

近年では、育児や介護にかかわる労働者への配慮（育介法26条）はもちろん、ジョブ型雇用のように明確に職種等の限定がない場合でも、労働者の職業キャリアへの配慮を求める裁判例があります（安藤運輸事件・名古屋高判令和3・1・20）。この事件は、運行管理等の業務に従事していた労働者を倉庫業務へ配転したケースです。裁判所は、職種限定の合意自体は否定しました（したがって配転を命じる権利はある）。しかし、配転を命じる業務上の必要性が高くないなかで、採用の経緯等に照らせば、当該配転は運行管理等の業務に従事することへの労働者の期待に大きく反し、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益で無効としました。

3. 配転と出向の異動

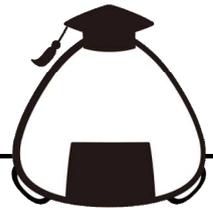
配転が企業内での人事異動であるのに対して、出向は、雇用関係を維持しながら別企業での就労を命じるものです。出向を命じるためには労働者の同意を得ることが原則です。ただし、就業規則に出向を命じる根拠規定（配転と類似のもの）があることに加え、出向規程等において、出向中の取扱い、労働時間、休憩時間、休日、有給休暇等の就労条件、賃金、安全・衛生、業務災害補償、福利厚生等その処遇に関して出向労働者の利益に配慮して詳細に定められている場合であれば、使用者が一方的に出向を命じることができます（新日本製鐵事件・最判平成15・4・18、JR東日本事件・東京地判平成29・10・10）。

配転と同様、この場合にも出向命令が濫用とならないかが問題となります。その判断は配転の場合に概ね準じますが（労契法14条では、必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情が考慮要素とされています）、他企業での就労を命じる出向では、より厳格に審査されます。

Q 会社の事業が他企業に譲渡されるそうで、私も移籍を打診されています。移籍をすると労働条件がどうなるのかも心配です。

P
O
I
N
T

- 労働者の地位が変動する会社再編には、①合併、②事業譲渡、③会社分割がある。
- 労働者の権利や義務が会社再編の前後で承継されるかどうかのポイントとなるが、①は包括承継、②は特定承継、③は部分的包括承継である。



解
説

1. 企業組織再編と労働契約

企業組織の再編には、買収など資本の移動があっても労働者の地位に変動がないものと、合併、事業譲渡、会社分割のように地位が変動し得るものがあります。後者では、(1)労働者が別会社に移籍することになるのか、(2)移籍により労働条件はどうか問題となります。

2. 合併

合併には、新たに会社を設立する新設合併と、別会社への吸収合併があります(会社法2条)。いずれも合併の前後で労働者の権利義務は**包括承継**されます(会社法750条、754条)。したがって、A社とB社とが合併して新たにC社となるケース(新設合併)では、A社の労働者もB社の労働者もC社に当然に移籍し、労働条件についても、C社内で旧A社のものと旧B社のものとが併存します。

合併の前後で人員調整をすることや、労働条件の統一を図ることもあり得ますが、これは組織再編から直接に生じる効果ではありません。それぞれ、解雇や就業規則の不利益変更の問題として法的審査に服します。

3. 事業譲渡

事業譲渡には、事業の一部譲渡と、全部譲渡とがありますが、いずれも権利義務は**特定承継**です。特定承継では、譲渡元・先の企業間の契約で定めた範囲のもののみが移転します。この点、物であれば企業間の契約だけで移転しますが、労働者を移籍させるためには、(1)企業間で当該労働者を移籍させる合意があることに加えて、(2)本人の同意が必要となります（民法625条）。

本人の同意が必要である以上、承継を強制される不利益はありません。ただし、本人が希望しても企業間での合意がない場合には移籍できないので、承継から排除される不利益はあり得ます。特に、事業の全部を譲渡しつつ、労働者が承継されない場合などに深刻な問題が生じます（元の会社の事業がなくなり、解雇されることになる）。

承継に同意した労働者の労働条件は、本人の同意がある以上、大幅に変動することもあり得ます（転籍の場合と同じです）。

4. 会社分割

会社分割は、企業間の契約で定めたもののみが部分的に移転する点では事業譲渡と似ていますが、労働者本人の同意がない場合にも移籍が強制される点で異なります（**部分的包括承継**）。

合併と同様に、会社分割には新設分割と吸収分割がありますが、いずれも、企業間での契約をもとにしながら、分割対象となる業務に主として従事している労働者か否かで処理が異なります（こうした労働者は承継排除の不利益はないが、承継強制の不利益はあります）。労働条件は原則として維持されます。手続面で、労働者の代表との協議など、労働契約承継法による特別な規制があります。

Q

- ・病気で現場作業ができず欠勤扱いされています。他の作業をしてでも給料が欲しいのですが、認められますか？
- ・うつ病で1年ほど休職中ですが、休職期間の満了が近づくなか復職を希望しています。主治医も通常業務であれば復職可能としているのですが、会社は完治が条件だとして応じてくれません。やはり退職するしかないですか？

POINT

- 私傷病により労務提供が十分にできない場合でも、採用時の経緯等から労働者の職種等が限定されていないと解される場合には、使用者は他の業務での労務を提供し賃金を支払う義務がある。

解説

1. 私傷病による入社拒否と賃金請求

労働者が**職種や業務内容を特定せず労働契約を締結**した場合、実際に就業を命じられた業務を完全にはできなくても、労働者の能力、経験、地位、企業の規模、業種、労働者の配置・異動の実情や難易度等に照らして、その**労働者を配置する現実的可能性があると認められる別業務で労務の提供ができ、かつ、その提供を申し出ている場合には、労働契約に従った労務提供をしている**と解されます（片山組事件・最判平成10・4・9）。この場合、使用者が欠勤扱いをしても、労働者には賃金請求権があります。

説例の場合、採用の経緯などから業務を現場作業に限定する合意があるといえるか、合意がない場合には他に就労可能な業務がないかどうかを確認する必要があります。

2. 休職期間の満了と復職

労働者が私傷病により就業できない場合（上の例のように別業務で就業可能な場合は除く）、その間の処遇をどうするかは法律に定めはありません。こうした場合にも解雇が簡単にできないなかで、就業規

則で一定期間の休職を認めつつ、休職期間の満了時に復職できない場合に退職扱いとする例がみられます。もっとも、休職制度が任意的な制度であるとしても、復職の可否について使用者が自由に判断できるわけではありません。

裁判例では、必ずしも休職前の業務に復職できる程度まで回復していない場合でも、片山組事件・最高裁判決（左記）を参考に、**労働者を配置する現実的可能性があると認められる別業務で労務の提供ができるかどうか**が問題とされています（JR東海（退職）事件・大阪地判平成11・10・4、日東電工事件・大阪地判令和3・1・27）。

もっとも、近年の裁判例では、就業可能な業務があればとにかく復職を認めるのではなく、当該労働者に期待される職責等を考慮して、復職可能な業務に一定の制限をかけています（伊藤忠商事事件・東京地判平成25・1・31、三菱重工業事件・名古屋高判令和4・2・18）。

なお、特にメンタルの不調により休職したケースでは、いきなり復職をさせるのではなく、試し出勤やリハビリ勤務など段階的な対応が望ましいでしょう。リハビリ勤務時の状況を見て復職が不可能と判断することもあり得ます（NHK名古屋放送局事件・名古屋高判平成30・6・26）。

*職場復帰支援の詳細は、厚労省

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」参照



3. 疾病等の原因が労災による場合

業務に起因した疾病により休業する場合、使用者は療養期間中の解雇を禁止されます（労基法19条、81条）。特にメンタル不調の場合には発症の原因が争われ、微妙な判断を要することが少なくありません（労働者が会社の私傷病休職制度の利用後に解雇されたケースで事後的に労災と評価され解雇が無効とされた例として、東芝〔うつ病〕事件・最判平成26・3・24）。まずは労働相談の活用も検討してみましょう。

Q 育児休業など育児と仕事の両立支援策について教えてください。

POINT

- 育休は、原則として全ての労働者（有期雇用で更新見込みがない場合を除く）が、子が1歳になるまで取得できる。使用者は育休制度等について対象となる労働者に個別に周知する義務がある。

解説

1. 育児休業制度（2024年改正）

労働者は、**子が1歳（原則）**になるまでの間、育児休業を取得できます。また、①保育所に入所できない場合等では子が2歳になるまで、②両親で育児休業を取得する場合（**パパ・ママ育休プラス**）には、子が1歳2カ月になるまで取得できます。子が生まれてから8週以内に4週間の休業を取得（2回に分割も可）できる**産後パパ育休制度**もあります。

育休は**原則すべての労働者**が取得できます。例外的に、①日々雇用される労働者、②有期労働者で子が1歳6カ月に達する日までに労働契約（更新の場合は更新後の契約）の期間が満了し、更新の見込みがない労働者（例：更新の上限があり、実際に徹底されている場合など）、③労使協定で定めた労働者（雇用期間が1年未満である場合など労使協定の対象は限定）は取得できません。たとえば非正規雇用でも、上の例外に該当しない限り育休を取得できます（育介法2・5・6条）。

育休の対象となる「子」は、実子・養子を問わず、法律上の親子関係にある子です。男性が事実婚の妻の子について育休を取得するには、申出時点で認知していることが必要です。

育児休業は、労働者が事業主に申請することで取得できます。申請できる回数は、1歳までの育児休業の場合で1人の子につき2回までです（原則）。

育休期間中は、就業規則等で特段の定めがないかぎり、使用者に**賃金支払い義務**はありません（ノーワーク・ノーペイの原則）。

もともと労働者は、雇用保険から最初の5ヵ月は給付基礎日額（育休開始前6ヵ月間の賃金を180で割った額）の67%（手取りで8割相当）、それ以後は50%の**育児休業給付金**の支給を受けられます。さらに、産後パパ育休を取得する場合には**出生後休業支援給付金**も受給できます。

(⇒経済的支援の試算は二次元コード)



使用者は、妊娠、出産、産前産後休業や育児介護休業の取得等を理由として、労働者を**不利益に取り扱うことが禁止**されています（均等法9条3項、育介法10条）。たとえば、妊娠中の軽易業務への転換申出（労基法65条3項）を契機に労働者を降格し、育休終了後にこうした地位で復職させる措置も、原則禁止されます（広島中央保健協同組合事件・最判平成26・10・23。労働者が客観的事情のもと自由意思で同意した場合等が例外です）。

2. 時間外労働の免除等（2024年改正）

以上の育休制度のほか、小学校入学前の子を養育する労働者は、請求により**時間外労働や深夜勤務を免除**されます（育介法16条の8）。また、小学校3年生までの子を養育する労働者は、年5日（対象となる子が2人以上の場合は10日）までの**休暇を取得**できます。休暇の目的は、病気等の看護はもちろん、学級閉鎖や子どもの行事参加などでも認められます（育介法16条の2・3）。さらに、使用者は、**3歳～小学校就学前**の子を養育する労働者に関して、職場のニーズを把握した上で**柔軟な働き方**（始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務など）を講じ、労働者が選択できるようにする義務があります（育介法23条の3）。

こうした制度を、使用者は対象となる労働者に**個別に周知**しなければなりません。仕事と育児の両立支援にはさまざまな制度があり、頻繁に改正されていますので注意が必要です。

*詳細は厚労省「育児休業特設サイト」参照



- Q
- ・パワハラを理由にいきなり懲戒解雇され、退職金ももらえません。身に覚えがないことで不当と考えていますが、懲戒に関する基本ルールを教えてください。
 - ・不注意で会社のパソコンを壊したところ弁償を求められています。応じる必要はあるでしょうか？

POINT

- 懲戒処分には就業規則の整備、懲戒事由への該当性、処分の相当性（処分内容、適正手続）が必要。退職金の不支給は、顕著な背信性がある場合に限られる。
- 労働者が使用者に損害を与えた場合、労働者に損害賠償請求をすることは可能だが、一般的には賠償責任は制限される。

解説

1. 懲戒権とその制約

使用者が労働者を懲戒処分するためには、あらかじめ就業規則で**懲戒の種類および事由**を定めておく必要があります（フジ興産事件・最判平成15・10・10）。このうち**減給**については、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えることは禁止されています（労基法91条）。

そのうえで、使用者が労働者を懲戒することができる場合（就業規則の懲戒事由に該当する場合）において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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は、その権利を**濫用**したものとして無効となります（労契法15条）。非違行為の重大性と**処分の相当性**とのバランスが重要です。また、**二重処分の禁止**や**適正手続**などが求められ、たとえば弁明の機会を与えない懲戒処分は無効となる可能性があります（テトラ・コミュニケーションズ事件・東京地判令和3・9・7）。

懲戒解雇された労働者の**退職金**を不支給とする場合には、就業規則でその旨の規定が必要です。そのうえで、退職金に賃金後払い的な性格や退職後の生活保障的な役割があることを踏まえれば、労働者にとって予期せぬ不支給・減額が認められるのは、**在職中の功労を抹消するような顕著な背信性**がある場合に限定されます（中部日本広告社事件・名古屋高判平成2・8・31）。懲戒解雇が有効でも、退職金の一部（または全部）の支払いが命じられることもあります（小田急電鉄事件・東京高判平成15・12・11）。

2. 損害賠償と責任制限

使用者は就業規則等で事前に**違約金**や損害賠償額の定めをすることは禁止されますが（労基法16条）、労働者が不注意で使用者に損害を与えた場合に、（事後的に）その賠償を求めることはできます。もともと、使用者は労働者を雇用することで利益を得ていることや、使用者がリスクの回避をすることも可能な中（保険加入など）、責任のすべてを労働者に押しつけることは不合理です。

そこで、故意や重過失によらない場合には、事業の性格、規模、施設の状況、労働者の業務内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度、その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度に賠償責任が制限されます（茨石事件・最判昭和51・7・8）。

なお、賠償額を賃金と相殺（天引き）することは、**賃金全額払いの原則（労基法24条）**に違反するため認められません。



Q 最近、色々なハラスメントが問題となっていますが、正直よくわかりません。職場でのハラスメントのうち法律で問題になるものを教えてください。

POINT ■ 法律で定義されていないハラスメントでも、加害者の行為により労働者の人格権が侵害された場合には、加害者とならび使用者の損害賠償責任が生じ、また人事権の行使が制限されることがある。

解説

1. ハラスメントの防止義務

近年、さまざまなハラスメントやその防止・対策が課題となっています。職場でのハラスメントのうち、法律で明確な定めがあるのは、セクハラ（均等法11条）やパワハラ（労働施策総合推進法30条の2）、カスタマーハラスメント（2026年10月施行予定）等わずかです。たとえば**パワハラ**であれば、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもので労働者の就業環境が害されるものと定義され、使用者は**相談等の適切な対応に必要な体制整備**など雇用管理上必要な措置を講じる義務があります。また、労働者の相談等を理由に不利益に取り扱うことが明確に禁止されています。

これらは、各法律による**特別な紛争解決手続き**（均等法16条～、労働施策総合推進法30条の4～）がある点に独自の意義はありますが、他のハラスメントでも、使用者は防止する法律上の義務があり、違反した場合に人事権の行使が否定され、あるいは損害賠償責任を負うことは同じです。すなわち、ハラスメントにより**労働者の人格権**等が侵害された場合には、加害者が**損害賠償責任**を負うことはもちろん（民法709条）、この加害者を雇用する使用者も、原則として、当該労働者が使用者の事業の執行について第三者（雇用する他の労働者も含みます）に加えた損害を賠償する責任を負います（民法715条）。

また、いわゆる**カスハラ**や、他企業の労働者からのハラスメントのよう

に、加害者が自己の雇用する労働者でない場合でも、使用者は適切な防止・対応措置を講じる義務があります。

2. 相談窓口の設置

前述のように、労働施策総合推進法は、労働者からのハラスメントの相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（相談窓口の設置等）を使用者に義務づけています。使用者は、相談者の心身の状況等に配慮しながら、ハラスメントが現実には生じた場合だけでなく、そのおそれがある場合やハラスメントかどうか評価が微妙な場合でも、広く相談に応じなければなりません。

*ハラスメント対応の詳細は「あかるい職場応援団」参照



他方で、調査の結果、使用者がハラスメントではないと評価し、労働者が不満を持つことも少なくありません。調査をどの程度尽くしたかによりますが、裁判例では、人事部の度重なる警告を無視して関連会社の経営陣に再調査を求めるメールを送信し続けたケースで、調査の秘密に関する信頼を失わせ、正常な苦情申立てを阻害するものとして解雇を有効としたものがあります（モルガン・スタンレー・グループ事件・東京地判令和6・6・27）。

3. 証拠の重要性

ハラスメントをめぐる紛争では、録音やSNSの記録など証拠がある場合はともかく、そもそも問題となった行為の有無自体が争われることが少なくありません。同僚等の証言に頼る場合には、証言の時期、状況、内容やその一貫性、各人の人的関係等の諸事情を総合考慮し、証言の信用性が検討されます（学校法人Y事件・東京地判令和3・5・21）。

*2026年10月に施行されるカスハラ対策の義務づけについては、厚労省「労働施策総合推進法等の一部改正について」、静岡県の取組等については県のWebサイト参照。



Q 従業員の副業を認める場合に、注意すべき点を教えてください。

- POINT
- 労働時間以外をどのように過ごすかは、副業も含めて原則自由。
 - 労働時間に関する規制は副業の場合にも通算される（原則）。
 - 各種保険制度は副業時の取扱いがそれぞれ異なる。

解説

1. 副業の許可・届出

労働者が労働時間以外の時間をどのように過ごすかは、原則として自由です。しかし、たとえば本業に支障を及ぼす副業を就業規則で制限すること等も直ちに違法とはなりません。たとえば、毎日6時間のキャバレーでの無断就労が問題となった事例では、余暇利用のアルバイトの域を超え、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に支障をきたす蓋然性が高いとして解雇が有効とされています（小川建設事件・東京地決昭和57・11・19）。

もっとも、近年では、副業を許可制とする就業規則について、正当な理由なく許可を与えないこと自体が不法行為とする裁判例もあります（マンナ運輸事件・京都地判平成24・7・13）。今後は、**原則として（制限に正当な理由がない限り）副業・兼業を認める**ことが適当でしょう。

2. 労働時間の管理

労基法の労働時間に関する規定は、事業場を異にする場合にも通算されます（労基法38条1項）。行政解釈では、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合も含むとされます（昭和23・5・14基発769号）。副業でも**労働時間を通算**するのが原則で、各使用者は**労働者からの申告等**にもとづいて、**労働時間を適正に把握**しなければなりません。

労働時間を把握した結果、法定労働時間を超過する場合には、**36協定の締結や割増賃金**の支払い等が必要となります（⇒5.時間外労働）。どちらの使用者がこうした義務の対象となるかは、労働契約を締結した順やそれぞれの所定労働時間の定めにより異なります。

もともと、使用者が副業の実態を把握することは容易ではありません。そこで近年の行政解釈では、労働者からの申告等がない場合には通算の必要がないとしており（令和2・9・1基発0901第3号）、同旨のことを述べる裁判例もあります（タイミー事件・東京地判令和7・3・27）。ただ、使用者が副業の実態を知っている場合はこれに該当しないので注意する必要があります（この点については労基法の改正が目指されています）。

3. 労災保険

労災保険の業務上（外）認定において、**業務上の負荷**は副業先での業務も含めて総合的に評価されます。また、労災で休業した場合の**休業補償給付**を算定する際には、副業元・先の収入が合算されます。なお、労働者が副業先へ移動する際に事故に遭遇した場合には**通勤災害**として保護の対象となります（終点たる事業場の保険関係により保護されます。平成18・3・31基発0331042号）。

4. その他の保険

雇用保険について、本業・副業のいずれも加入資格を満たす場合には、主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となります。他方で本業・副業ともに加入資格を満たさない場合には、2022年から、65歳以上の労働者が申出をした場合に限り、労働時間を合算して雇用保険を適用する制度（雇用保険マルチジョブホルダー制度）が試行されています。

社会保険（厚生年金保険および健康保険）の適用は事業所毎に判断され、本業・副業のいずれの事業所でも適用要件を満たさない場合には、労働時間等を合算すると適用要件を満たす場合でも加入は認められません。反対に、複数の事業所で被保険者要件を満たす場合には、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所および医療保険者を選択します。保険料の算定に際しては各事業所の報酬月額が合算され、各事業主は、被保険者に支払う報酬額で按分した保険料を納付します。

*詳細は厚労省「副業・兼業」参照



- Q
- ・店舗の閉鎖を理由に解雇されました。近隣の店舗で働き続けたいのですが難しいですか？
 - ・1年の有期雇用を3回更新してきたのですが、年度途中で能力不足を理由に解雇(中途解約)されました。非正規だから仕方ないのでしょうか？
 - ・過重労働とパワハラが続くなかでうつ病になり2ヵ月間休職していたところ、会社から解雇されました。応じるしかないですか？

POINT

- 解雇には、正当な理由と30日前の予告が必要。
- 整理解雇の有効性は4つの要素から判断される。
- 有期雇用でも中途解約は厳格に制限される。
- 労災で療養期間中の解雇は全面的に禁止される。



解説

1. 解雇に関する基本ルール

合意解約や辞職とは異なり、使用者からの労働契約の一方的解約である解雇については、法的に厳格な規制があります。法律は差別的解雇などを禁止するとともに、基本ルールとして、①解雇の客観的**合理性**、社会通念上の相当性と(労契法16条)、②30日以上前の**予告**または平均賃金の30日分の解雇予告手当の支払い(労基法20条)を使用者に求めています。①を欠く解雇は無効です。

能力不足や会社都合など、使用者が労働者を解雇する理由はさまざまですが、どのような解雇でも上の基本ルールが当てはまります。誤解されがちですが、このことは有期雇用の**中途解約**でも同じです(むしろ厳格に審査されます。労契法17条等)。説例の場合、これまで更新を続けてきた労働者について、期間途中で能力不足というのは合理性がなく解雇は無効と考えられます。

2. 整理解雇の4要素

会社の経営上の理由による整理解雇については、①人員削減の必要性があるか、②解雇回避の努力義務を尽くしたか、③被解雇者の選定が合理的か、④手続きは相当か、という4つの観点から解雇の合理性が判断されます（東洋酸素事件・東京高判昭和54・10・29）。

特に②は重要で、解雇は**最後の手段**と考えられているため、たとえば配置転換や希望退職者の募集など、解雇以外の手段で雇用を維持する努力をしたかどうか問題となります。説例のケースでは、当該の労働者が勤務地を限定されたかどうか重要となり、仮に特定の店舗での採用（非正規雇用ではこのようなケースが多い）でないならば、使用者には解雇回避努力の一環として、配置転換などを検討する義務があるでしょう。

③について、採用時に職種・勤務地を限定しないケースでは問題となりやすいですが、一般的には、勤怠状況や人事考課などが基準となり得ます。④については、被解雇者本人や労働組合など、労働者側に協議・説明をしているかが問題となり、②とあわせて、労働者の解雇を避ける（あるいは不利益を軽減する）ためにどのような手続きが尽くされたかが問われます。

3. 労災と解雇

労働災害により労働者が療養している期間中は、**解雇が禁止**されます（労基法19条）。労災に該当するかどうかは業務起因性の有無で客観的に判断されるので、会社が労災と認めているかどうかは無関係です。説例のケースでは、精神疾患の原因が長時間労働とパワハラにあると労働基準監督署長の決定で認められれば、療養期間中の解雇は仮に他に正当な理由があっても禁止されます（東芝〔うつ病・解雇〕事件・東京高判平成23・2・23）。業務上の疾病かどうかは微妙な判断が必要なこともあるので、まずは労働相談などを活用しましょう。

- Q
- ・会社から「解雇ではない」としつつ退職を勧められています。応じるしかないのでしょうか？
 - ・退職代行サービスについて、注意すべき点を教えてください。

POINT

- 解雇と合意解約、辞職とでは法的なルールが大きく異なる。まずは労働相談なども検討。
- 退職代行サービスのなかには違法なものもあり、利用者（労働者）と紛争が生じることがある。

解説

1. 「退職」の多様性と法的ルール

退職が紛争になった際には、退職が、(1)労使の合意によるものか、(2)一方的なものなのか、そして(2)については、①労働者からの辞職か、②使用者からの解雇かで法的ルールが全く異なるので注意が必要です。何か行動を起こす前にまずは労働相談の活用なども検討しましょう。

2. 合意解約

合意解約の場合、労働契約はいつでも（どのタイミングでも、特に理由がなくても）終了します。ただし、労働者が合意解約の申し出をしたケースで（典型的には**退職願**を提出した場合）、使用者が承諾の意思表示をするまでは、申し出を撤回できます（大隈鐵工所事件・最判昭和62・9・18）。たとえば、私的なSNSで上司に退職の意向を伝えた場合、上司に人事の決定権があるかどうかで撤回の可否が変わります。

退職勧奨を契機に合意解約に至った場合などでは、合意の成立が否定される可能性があります。裁判例では、退職の意思表示はその経緯等を踏まえて労働者の**自由な意思**が必要として、退職合意を無効とするものがあります（グローバルマーケティングほか事件・東京地判令

3・10・14) 。労使ともに、合意は慎重にする必要があります。

3. 辞職

合意解約と混同しがちなものとして、労働者からの辞職の申入れがあります（典型的には**退職届**を提出した場合）。労働者は2週間前に予告をすれば、使用者の同意なしに自由に退職できます（民法627条）。予告期間について、就業規則で1ヵ月等と定める例がありますが、あくまで2週間前の予告で自由に退職できます（高野メリヤス事件・東京地判昭和51・10・29、ライムブライト元従業員事件・福岡高判平成28・10・14）。

4. 退職勧奨

解雇が制限されるなかで、使用者の退職勧奨を機に労働者が辞職や合意解約に至ることがあります。労働者の任意の意思形成を妨げ、あるいは名誉感情を害する勧奨行為は、不法行為として損害賠償の対象となります（下関商業高校事件・最判昭和55・7・10）。典型的には、労働者が退職の意思がないのに、多数回かつ長期にわたり執拗に退職勧奨をするような場合です。また、労働者を退職に追い込むために、いわゆる「追い出し部屋」へ配転することは、不当な動機・目的による権利濫用として無効です（医療法人社団弘恵会事件・札幌地判令和3・7・16）。

5. 退職代行サービス

退職手続きや私物・離職票の送付依頼を代行する程度であれば、法的にただちに問題とはなりません。しかし、退職をめぐる紛争が生じる場合には、弁護士以外の非弁行為を禁止する弁護士法（72条）に違反する可能性が高くなります。退職に際し紛争が生じそうな場合には、実際にサービスの料金を支払った労働者と、一部の手続きしか代行できないサービスの事業者との間でトラブルが生じることがあるので注意が必要です。

Q

- ・有期雇用の期間満了時でも地位が守られる場合があるそうですが、詳しく教えてください。
- ・無期転換ルールというものがあることを、契約期間が満了してから知りました。今から無期転換を求めることはできますか？

POINT

- 雇止めは原則自由だが、①無期雇用の解雇と同視できる場合や、②労働者が雇用継続について合理的な期待を有する場合であれば、合理的な理由のない雇止めは制限される。
- 無期転換ルールは労働条件を維持したまま契約期間の定めがなくなることが原則。手続きとしては契約期間内の申出が必要。

解説

1. 有期雇用の意義

労働契約に期間を定めた有期雇用には、①契約期間内の中途解約の制限という側面と（⇒22.解雇）、②期間満了後には原則的に雇用が終了するという側面があります。特に②については、契約更新をした後の雇止めが紛争になりやすいです。

2. 雇止め法理（労契法19条）

無期雇用での解雇と異なり雇止めは原則として自由ですが、①(a)契約を反復更新した結果、期間の定めが形骸化して雇止めを（無期雇用の）解雇と同視できる場合、(b)労働者が契約更新について合理的な期待を有している場合で、②それぞれ当該の雇止めに合理性がない場合には、雇止めが制限され、契約が更新されたものとみなされます（①のどちらかに該当する場合にかぎり、②の合理性審査がされます）。(a) (b)に該当するかどうかは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されます（平成24・8・10基発0810第2号）。

最近では労務管理の適正化が進み(a)は稀ですが、(b)をめぐる紛争は少なくありません。特に(b)では、契約の**更新上限**の定めなどが問題となります（当初から更新の上限が3年とされている場合など）。裁判例では、更新上限が当初から設けられ、かつ労働者も十分に認識し得る場合には、(b)の期待の合理性を否定し雇止めを適法とする傾向にあります（日本通運 [川崎] 事件・東京高判令和4・9・14など）。

このように更新上限の定めは重要な意味をもつので、2024年の労基則改正により、採用時（有期雇用の更新時を含む）に、通算契約期間または更新回数の上限（更新上限）の有無・内容を書面で**明示**することが義務づけられています。また、更新上限を新設・短縮する場合は理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。

3. 無期転換ルール（労契法18条）

有期雇用が反復更新し、通算契約期間が5年を超える場合には、労働者の申し出により無期雇用に転換することができます。無期転換は正社員化を意味しません。**労働条件**についてはこれまでと同様としつつ契約の期間の定めがなくなることで、解雇規制の適用を受け雇用保障が強化されるものです。他方、これまでと労働条件が同様である以上、勤務地限定の特約なども維持され、たとえば事業所の閉鎖時の整理解雇では、いわゆる総合職の正社員と比べれば解雇は広く認められることとなります。要するに、これまでの非正規雇用と正社員との中間的な**限定正社員**ともいふべき地位になるわけです。

労働者にとってメリットの多い無期転換ですが、その申し出については、通算契約期間が5年を超えた有期雇用の期間中に行う必要があります。このルールを知らない労働者にとっては酷ですが、前述の労基則の改正では、**労働条件の明示義務**として、この権利が発生したことも書面で明示することを使用者に義務づけています。

*詳細は厚労省「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」参照



Q フルタイムで働く契約社員（有期雇用）ですが、正社員とは違って通勤手当がありません。こうした処遇格差は法的に問題となりますか？

POINT

- パート有期法8条は、パートタイマーや有期雇用の労働者と正社員の処遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止している。
- 待遇差が不合理かどうかは、①職務内容（業務内容＋責任）、②職務内容および配置の変更の範囲、③その他の事情が総合考慮されます。

解説

1. パート有期法8条

非正規雇用の処遇を改善する目的で、パート有期法8条では、有期労働者やパートタイム労働者の処遇が正社員と異なる場合に、**基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、①業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（職務内容）、②職務内容や配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質や目的に照らして、不合理な相違を設けてはならない**とされています。

同条は、パートタイム労働者や有期労働者と正社員の労働条件には差があり得ることを前提としつつ、あらゆる労働条件を対象に、不合理な待遇差を禁止するものです（**均衡処遇**）。待遇差が不合理かどうかは、上記①～③が総合考慮されます。たとえば、優秀な人材確保といった抽象的な理由だけで、格差が正当化されるわけではありません。判断の仕方については、ガイドライン（平成30・12・28厚労告430号）等が公表されています（近々見直しの予定です）。

2. 裁判例

裁判例では、特に**諸手当**について一定の救済（不法行為による損害賠償）を認める傾向があります（精皆勤手当について、長澤運輸事件・最判平成30・6・1、ハマキョウレックス事件・最判平成30・6・1、年末年始勤務手当等について、日本郵便〔大阪・東京〕事件・最判令和2・10・15）。

諸手当は、その趣旨や支給目的が明確なうえ、支給するか否かのどちらかであり（一部支給などの例は稀）、判断が容易なことが背景にあります。

これに対して、**基本給や賞与、退職金**となると、その趣旨が不明確なことが多い中で裁判例の立場もはっきりしません。病欠中の賃金や賞与に関し、正社員と職務内容に大きな違いのあった短期アルバイトで救済を否定した例（大阪医科薬科大学事件・最判令和2・10・13）、退職金について、職務内容や変更範囲に一定の相違がある一方で正社員への登用制度があったケースで救済を否定した例（メトロコマース事件・最判令和2・10・13）などがあります。特に定年退職後の再雇用の事案では大きな処遇格差が生じやすいですが、当該事案毎の基本給や賞与の趣旨等に照らして不合理な格差とならないかを慎重にみる必要があります（名古屋自動車学校事件・最判令和5・7・20）。

3. 待遇差の説明

以上のほか、パート有期法では、パートタイムや有期雇用の労働者を採用する際に、一般的な労働条件の明示（労基法15条）に加えて、①昇給・一時金・退職金の有無、相談窓口を文書で明示すること（6条）、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など雇用管理改善措置を説明すること（14条1項）、また、②採用後に労働者が求めた場合には、正社員との**待遇差の内容、理由**を説明することを使用者に義務づけています（14条2項）。

これらの労働者が納得して働ける環境を整備するためにも、労働条件のさまざまな待遇差について説明がつくものとなっているか、見直しが必要でしょう。内容が拡充されたガイドラインの見直し案（二次元コード）なども参考になります。

*詳細は厚労省「同一労働同一賃金ガイドライン」、



「不合理な待遇解消のための点検・検討マニュアル（業界別マニュアル）」参照



Q 派遣先の社員からハラスメントを受けています。派遣先に苦情を言ったところ契約を切られてしまい、派遣元からも期間途中なのに解雇(中途解約)されました。派遣だから仕方ないですか？

POINT

- 派遣先は派遣労働者に対するハラスメントを防止するとともに、適切な相談に応じる体制整備などの義務がある。
- 派遣先の都合で労働者派遣契約を解消する場合には、派遣先は別の就業先を確保するか、派遣元に対する予告等が必要。
- 派遣先の都合で労働者派遣契約が中途解約された場合でも、派遣元は労働契約上の使用者として、派遣労働者に他の派遣先をあっせんすること等が必要。労働契約の中途解約が認められるのは、やむを得ない理由がある場合に限定される。

解説

1. ハラスメントの防止

派遣先企業は、ハラスメントを防止する措置を講じるとともに、派遣労働者からのハラスメントに関する**相談に適切に対応する体制を整備**しなければなりません(労働者派遣法40条1項、**派遣先指針**)。こうした措置を怠る中で、派遣先で雇用される労働者が派遣労働者に対してハラスメントを行った場合には、派遣先も当該労働者と連帯して損害賠償責任(民法715条)を負います(アークレイファクトリー事件・大阪高判平成25・10・9)。

2. 労働者派遣契約の解約

労働者派遣法は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、正当な組合活動を理由として労働者派遣契約(派遣元-派遣先の企業間での契約)を派遣先が解消することを禁止しています(労働者派遣法27条)。それ以外の解約については、企業間での契約内容によりますが、派遣先の都合で契約を解消する場合には、①派遣元との合意と相

当の猶予を設けること、②当該派遣労働者について、派遣先の関連会社での就業をあっせんし、それができない場合には、30日以上前の予告または賃金相当額の損害賠償を派遣元に対して支払うことなどが必要です（労働者派遣法29条の2、派遣先指針）。

3. 労働契約の中途解約

使用者は、有期雇用される労働者について、やむを得ない事由がある場合でなければ中途解約（解雇）できません（労契法17条）。このことは派遣労働者でも同じで、労働契約が存続しているにもかかわらず使用者が別の（派遣労働者の能力等に見合った）派遣先等を紹介せず労務の提供ができない場合には、派遣労働者は賃金の100%（民法536条2項）または、少なくとも平均賃金の60%の休業手当（労基法26条）の支払いが必要です（いすゞ自動車〔期間労働者・仮処分〕事件・宇都宮地栃木支判平成21・5・12では、リーマンショック時に「派遣切り」されたところ派遣元が契約の残期間について休業手当を支払っていたケースで、賃金全額の支払いが必要とされました）。

労働者派遣契約の終了時に派遣元がとるべき対応については、**派遣元指針**に定めがあります。

*労働者派遣制度については、厚労省

「労働者派遣事業に係る法令・指針・疑義応答集・関連情報等」参照



Q 不注意で仕事中に事故に遭ってしまいました。会社は見舞金をくれたのですが、大ごとになるから黙っておくよう言われており、治療費や休業中の収入が不安です。労働災害のときにどのような制度があるか教えてください。

POINT

- 業務上の災害はその程度や使用者が認めるかどうかとは無関係に労災保険の対象。
- 労働災害の場合、労災保険による一律の給付とは別に、使用者に対する損害賠償請求が認められる場合がある。



解説

1. 労災保険と労災民訴

労働災害が発生した場合、使用者は**自らの費用**で必要な療養を行うか、その費用を負担しなければなりません（労基法75条～）。この義務は**使用者に過失がない場合**でも、反対に**労働者に過失があっても**（故意の場合を除く。労災保険法12条の2の2）、業務上の災害であるかぎり発生します。もっとも、使用者には資力がないことや法律上の義務と無関係に補償を渋ることも考えられます。そこで、この使用者の災害補償責任の大部分は、労災保険制度によってカバーされています。

労災保険は、仕事に起因した（**業務起因性**といいます）ケガ・病気・障害、あるいは死亡した場合に保険給付を行う制度です。また、通勤途中の災害などにも保障対象を広げています（⇒28.通勤災害）。労災保険では、**労働基準監督署**での簡易迅速な手続きにより保険の支給（不支給）が決定され、保障内容は一律です。保障の内容は、療養補償給付（治療にかかる費用等）、休業補償給付（休業時の所得保障）、障害補償給付（障害が残った場合の保障）、遺族補償給付、葬祭料などです。

一方、労働者は、**安全配慮義務**違反等を理由として、**裁判所**で使用者に対して損害賠償を請求することもできます（労災民訴）。労災民訴では、労災保険とは異なり、使用者に義務違反がなければ請求は認められません。たとえば明らかな過重労働で過労死が起きてしまった場合などで、使用者は安全配慮義務に違反するとして損害賠償責任を負います。労災民訴では、一律の保険給付とは異なり、実損額での賠償請求が認められます（慰謝料も含まれます）。ただし、労働者の側にも災害発生の過失等がある場合には、賠償額の算定において考慮されます。基礎疾患がある場合なども同様です。

労働者は労災保険に加えて労災民訴を提起することも可能ですが、二重取りを防ぐため、損害額については両方で調整されます（労基法84条等）。

2. 強制保険としての労災保険制度

一般の私保険とは異なり、労災保険は強制加入の社会保険としての面があります（農林水産の事業で労働者数が5人未満の個人経営の事業〔**暫定任意適用事業**〕は加入義務はありませんが、今後、適用される見通しです）。使用者が違法に加入手続きを怠り、あるいは保険料を納めていない場合でも、労働者は保険給付を受けることができます。

また、説例のような**労災隠し**は違法です。使用者が労働基準監督署に事故報告をしないことや虚偽の報告をした場合には罰則もあります（労安法120条）。会社が労災と認めなくとも業務上の災害であるかぎり保険給付の対象となるので（反対に労災事案で健康保険は使うことはできませんので）、使用者の協力を得ることができない場合には、労働基準監督署での相談も考えましょう。

*労災保険制度の概要は厚労省「労働災害が発生したとき」参照



Q 通勤途中で事故に遭った場合の保障について、基本的なことを教えてください。

POINT ■ 通勤途中の災害でも労災保険制度による保障対象となる（通勤災害）。
ただし、業務上災害とは異なり「通勤」は厳格に定義されている。

解説

1. 通勤災害とは

労災保険制度は、業務に通常内在する危険に関して使用者の災害補償責任（労基法75条～）を保険制度でカバーするとともに、労働者が通勤により被った傷病や障害、死亡などにまで保障対象を拡大しています（労災保険法21条～）。通勤災害時の保険給付は、労働災害に準じた手厚いものとなっています（労災保険法21条～）。

もともと、業務災害（労災）とは異なり通勤災害は（保険料を納めている）使用者の支配下で生じるものではありません。そこで労災保険法7条は、「通勤」の定義として、労働者が就業に関し、①住居と就業の場所との間の往復、②副業等での労働者の職場間での移動、③転任に伴い一定の要件を満たす移動を、それぞれ**合理的な経路及び方法**により行う場合で、業務の性質を有するものを除くものに限定しています。

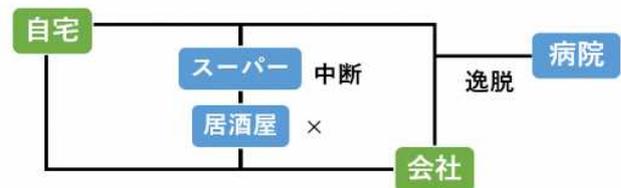
ここでいう「住居」とは、本人の就業のための拠点となるところを指し、たとえば通常は家族のいるところから出勤するものの、早出や長時間の残業の場合のためにアパートを借りて出勤している場合には、両方が住居と認められます。同様に、「就業の場所」についても実質的に判断され、たとえば直行直帰の営業職であれば、自宅を出てから最初の用務先が業務開始の場所、最後の用務先が業務終了の場所として、そこへの往復が通勤となります。「合理的な経路・方法」も同様で、たとえば会社に届け出た通勤経路・手段と異なる経路等での事故であっても保護対象となり得ます。

以上の要件をみたす往復行為であっても、その行為が業務の性質を有する場合には通勤とはなりません。たとえば、社用車で商品を自宅から営業先に運搬する途中での事故は、通勤災害ではなく業務上災害（労災）として保護されます。なお、通勤災害の場合には事故が発生しても保険料の増額はありませぬ（労働災害ではメリット制により増額します）。

2. 通勤途中での逸脱・中断

通勤途中で就業や通勤と関係のない目的で合理的経路を逸れた場合や（逸脱）、通勤経路上で通勤と関係のない行為を行う場合（中断）には、原則として以後は通勤でないものとして保障の対象外となります。この点、通勤途中で経路近くのトイレを使用する場合や経路上の店で飲み物を購入する場合などの些細な行為を行う場合には、逸脱・中断とはなりません。

それに加えて、逸脱や中断と評価される場合でも、日常生活上必要な行為として厚生労働省令で定めたもの（①日用品の購入等、②職業訓練、③選挙権行使、④病院での診察等、⑤介護）をやむを得ず最小限度の範囲で行った場合には、逸脱や中断の間を除き通勤経路への復帰後の事故等について保障対象となります（詳細は労災保険法施行規則5条～）。



3. 自動車保険との関係

通勤途中で自動車事故に遭った場合、労災保険（通勤災害）を使うか、自動車保険（任意保険、自賠責保険）を使うかは労働者の自由です。保障内容が重複しないかぎりには併用もできます。自動車保険では、過失割合による減額がある一方、休業損害について原則100%で保障されるなどメリット・デメリットがありますので、専門機関で相談するとよいでしょう。

Q 外国人を雇用する際に注意すべき点を教えてください。

POINT

- 外国人を雇用する際には、在留資格によって在留可能期間や企業での受け入れのルールが異なる。
- 外国人を雇用する際には、採用時および離職時にハローワークに外国人雇用状況の届出が必要。
- 労働法規制の適用は日本人と外国人とで異なる。

解説

1. 在留資格等

企業が外国人を雇用する場合、出入国管理及び難民認定法（入管法）等による特別なルールがあります。外国人が日本で就労するためには、高度専門職、経営・管理、人文知識・国際業務、企業内転勤、技能、技能実習など就労が認められた**在留資格**が必要です。**留学生**は原則として就労できませんが、地方入国管理局で資格外活動の許可を受けた場合に限り、1週28時間（原則）まで就労することが可能となります。

在留期間は在留資格ごとに定められており、在留カードで確認することができます。在留期間が過ぎて滞在し続けると不法滞在となり、**不法就労**となります。不法就労の外国人を雇用した場合、雇用主は不法就労助長罪に問われる可能性があるので注意が必要です。

2. 外国人雇用状況の届出

外国人の採用時または離職時には、使用者は、外国人の氏名や在留資格などの外国人雇用状況をハローワークに届け出なければなりません（労働施策総合推進法28条）。届出の様式や提出期限等は、対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるかどうかで異なります。届出違反に対しては罰則があります。

3. 適切な雇用管理

労働法規制については、外国人の在留資格が適法なものであるか否かにかかわらず、日本人と同様に適用されます。また、使用者は、労働者の国籍、信条または社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはなりません（労基法3条）。労働・社会保険の加入資格においても、日本人かどうかで区別はありません。

使用者は**外国人雇用管理指針**等に照らして適切な雇用管理に努めなければなりません。指針では、募集・採用時に国籍で差別しないこと、労働条件を明示（労基法15条）する際には母国語等により外国人が理解できる方法で明示すること、やむを得ず解雇する場合には再就職希望者に対して在留資格に応じた再就職が可能となるよう援助すること等が努力義務とされています。

以上は外国人を雇用する際に一般的に求められるものですが、このほかにも在留資格に応じて注意すべき点が多くあるので（たとえば日本語能力の要件や受け入れ可能人数など）注意が必要です。

*詳細は厚労省「外国人雇用対策」参照



Q 外国人雇用について技能実習制度が廃止されて育成就労制度ができるそうですが、概要を教えてください。

POINT

- 技能実習制度は途上国の経済発展を目的に5年まで認められていた。育成就労制度では原則3年以内で特定技能への移行が目指される。
- 育成就労制度では、就労開始までに日本語能力が必要。
- 育成就労制度では、技能実習の場合よりも転籍（受入先の変更）が広く認められる。

解説

1. 育成就労制度の概要

2024年の法改正で、これまでの**技能実習制度**を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材の確保と育成を目的とする新たな制度として、**育成就労制度**が創設されました（2027年施行予定）。従来の技能実習の在留資格は、途上国の経済発展を担う「人づくり」への協力を目的とするもので、本来は帰国を前提に最長5年の在留を認めるものでした。これに代わる育成就労の在留資格では、「**特定技能**」への**移行**を前提として、在留が認められる期間は**原則3年以内**となります。

育成就労制度の受入れ対象分野（育成就労産業分野）は、新たに設定され、特定技能制度の「特定産業分野」のうち、育成就労を通じて技能を習得させるべき分野とされています。

育成就労制度では、原則として3年間で人材を計画的に育成し、特定技能へ連続させます。そして、外国人ごとに定める育成就労計画において、特定技能制度と同じ業務区分の中で、修得すべき「主たる技能」を設定し、その技能に対応する特定技能1号に移行するための試験等に合格するまで育成することとなります。特定技能1号の在留期

間は最長5年ですが、一定の要件を満たして特定技能2号となると、在留期間の制限がなくなる点は従来と同じです。

育成就労では、技能実習制度と異なり、外国人が就労開始前までに**日本語能力**があることが要件とされています。

2. 特定技能への移行

育成就労から特定技能1号へ移行するには、技能検定試験3級等または特定技能1号評価試験と、日本語能力A2相当以上の試験（日本語能力試験N4等）の合格が要件で、受入れ機関が受験させることとされています。技能実習とは異なり試験等の免除はありません。試験等に不合格となった場合、同一の受入れ機関での就労を継続するケースに限り再受験のために最長1年の在留の継続が認められます。

育成就労制度では、労働条件が契約内容と異なるなどの場合も「やむを得ない事情」として、転籍することができるようになります。さらに、本人が希望しての転籍についても、一定要件の下で認められるようになります。

*詳細は出入国在留管理庁のWebサイト



Q 障害者を雇用する際に注意すべき点を教えてください。

POINT

- 障害を理由とする差別は禁止されるとともに、使用者は障害者のニーズを踏まえて合理的配慮が求められる。
- 使用者は法定雇用率制度により一定割合以上の障害者を雇用しなければならない。
- 障害者雇用については助成金だけでなくジョブコーチなどさまざまな支援策がある。

解説

1. 障害者差別の禁止と合理的配慮

使用者は、募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています（障害者差別解消法8条）。また、過重な負担にならない範囲で、障害者とよく話し合うなどした上で、合理的な配慮を提供することが求められます。

合理的配慮の例としては、①知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成すること、業務指示は内容を明確にして一つずつ行うなど、作業手順を分かりやすく示すこと、②精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇など通院・体調に配慮することです。障害者に求められる配慮は障害の特性や障害者個人の状況によりさまざまですので、まずは本人と話し合うことが重要です。

障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関しては、ハローワークが中心となり、事業主に対する相談受付や、助言・指導・勧告を行っています。事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず紛争に発展した場合は、都道府県労働局長による**助言・指導・勧告**や**調停制度**の対象となります。

2. 障害者雇用率制度

事業主は、従業員の一定割合（＝法定雇用率）以上の障害者を雇用することが義務づけられています。具体的な雇用率は、**民間企業で2.5%（2026年7月から2.7%）**です。障害者の就労が困難とされる一部の業種（道路旅客運送業や幼稚園など）では、**除外率**が設定されています。

雇用率の対象は、①身体障害者であれば、身体障害者手帳1～6級に該当する方、②知的障害者であれば、児童相談所などで知的障害者と判定された方、③精神障害者であれば精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方です。人数を計算するうえでは、労働時間数が短い場合の計算方法や重度障害者のダブルカウントなど細かな定めがあります。

事業主は、雇用率を達成できない場合には不足1人あたり月額5万円を**納付金**として納める必要があり、反対に雇用率以上の障害者を雇用すると月額2万9,000円の**調整金**が支給されます。

3. 障害者雇用のための支援機関

障害者雇用のための支援機関としては、主として、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどがあります。障害者を雇用するうえでは、各種助成金のほか、さまざまな専門家によるアドバイスを受けることもできます。

*詳細は厚労省

「雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務」



「障害者雇用のルール」



内閣府「障害を理由とする差別の解消の推進」参照



Q 高年齢者を雇用する際、法的に注意すべき点を教えてください。

POINT

- 高年齢者の雇用については、定年年齢（60歳以上）、65歳までの雇用確保措置の義務に加え、70歳までの就業機会確保措置が努力義務とされている。
- 高年齢者雇用には労災リスクも考慮する必要がある。

解説

1. 65歳までの雇用確保措置義務

高年法では、定年を定める場合には60歳以上とすることに加え（8条）、65歳までの雇用確保措置を使用者に義務づけています（9条）。具体的に使用者は、①**定年の引上げ**、②**継続雇用制度**（高年齢者が希望するときは、当該高年齢者を定年後も引き続いて雇用する制度）の導入、③**定年の廃止**のいずれかの措置を講じなければなりません。

近年では、人手不足や技術の承継等を目的として①や③を実施する企業も増えていますが、大多数の企業では②が採用されています。①とは異なり、②では定年の前後で労働条件が異なることが一般的ですが、その**待遇差が不合理なものとなっていないか**注意が必要です（長澤運輸事件・最判平成30・6・1、名古屋自動車学校事件・最判令和5・7・20。⇒25.不合理な待遇差の禁止）。使用者が著しく低い労働条件を提示し、労働者の側が再雇用を希望しない結果となった場合にも使用者の不法行為責任が生じます（賃金の75%減となる労働条件の提示を違法とした例として、九州惣菜事件・福岡高判平成29・9・7）。

なお、有期雇用の上限（労基法14条）や無期転換ルール（労契法18条）、派遣期間の制限（労働者派遣法40条の2）、副業時の雇用保険の加入要件（雇用保険マルチジョブホルダー制度）など、一般の労働者とは異なる規制となっている場合があります。

2. 70歳までの就業機会確保措置（努力義務）

高年法の改正により、2021年4月からは、使用者は前述の法的義務に加えて、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務とされています（10条の2）。具体的には、左記①～③については65歳までの場合と同様ですが、さらに、④**労使合意により雇用以外の措置**（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）を導入することもできます。

70歳までの就業機会確保措置は法律上は努力義務（導入しなくても違法ではなく労働者にも権利はない）にとどまりますが、たとえば65歳超雇用推進助成金などを受給するためにこれらを就業規則で制度化した場合には、労働契約にもとづいて権利や義務が生じることになります。

3. 労働災害の防止

高年齢者を雇用する際には、「墜落・転落」、「転倒による骨折等」など労働災害の防止にも特に配慮する必要があります。60歳以上の男女別の労働災害発生率を30代と比較すると、男性で約2倍、女性では約4倍となっています。また、労災による休業見込み期間も高年齢者では長期化する傾向にあります。まずは「**高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン**」等を踏まえた防止策の徹底が重要となります。

*詳細は厚労省「高年齢者雇用安定法の改正－70歳までの就業機会確保」、

「高年齢労働者の安全衛生対策について」参照



Q シルバー人材センターに仕事を依頼する際に、法的に注意すべき点を教えてください。

POINT

- シルバー人材センターは、高年齢者の福祉の増進等を目的とするものである。
- 発注者、センター、会員（高年齢者）の法律関係は多様であるが、労働法規制の適用は契約の形式ではなく実態で判断される。

解説

1. シルバー人材センターとは

シルバー人材センターは、地域の家庭や企業、公共団体等から請負や委任等により仕事を受注し、会員として登録した高年齢者から適任者を選んでその仕事を遂行するものです。シルバー人材センター事業（高年法第6章）は、定年退職後等に、臨時的かつ短期的な就業等を希望する高年齢者に対して、地域に密着した仕事を提供し、高年齢者の就業機会の増大を図るとともに、活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とするものです。格安で労働力を確保したり、サービスの提供をするためのものではありません。高年法では、都道府県知事の指定を受けて、シルバー人材センター（公益法人）を設置することが認められています（高年法37条）。

2. 三者間の法律関係

発注者、センター、会員（高年齢者）の法律関係には、さまざまなケースがあります。

まず、①センターが会員を労働者として発注者に紹介する**職業紹介**の場合には、発注者と会員との間で労働契約関係が発生します。また、②センターが会員と労働契約を締結したうえで、センターを派遣元として**労働者派遣**の形式で会員を発注者の指揮命令のもとで就労させる場合もあります（高年法38条）。これらの場合、各種の労働法規制の適用があります。

これに対して、③センターが発注者から業務を**請け負**い、それを会員がさらに請け負うような場合には、形式的にみれば労働法規制は適用されません。ただし、労働者性の有無については、**契約関係の実態から判断**されるので、たとえば発注者やセンターが会員に対して指揮命令をしているような場合には、労働者性（労働法規制の適用）が問題となります（労働者性が肯定され労災の不支給決定が取り消された例として、加西市シルバー人材センター事件・神戸地判平成22・9・17。労働者性の判断については⇒35.労働者性(1)）。

また、③のケースで労働者性までは認められない場合であっても、発注者やセンターが、**安全配慮義務**や**不法行為**に基づき会員の事故等について損害賠償法的責任を負うこともあります（大阪市シルバー人材センター事件・大阪地判平成14・8・30、綾瀬市シルバー人材センター〔I工業所〕事件・東京地判平成15・5・13）。

3. 業務の拡大

シルバー人材センターは、高年齢者の福祉の増進等を目的とする事業を行うものですが、創設時と比較すると、臨時的、短時間、軽易な業務に限定された業務の範囲が拡大されており、通常の雇用との違いが明確でない場合も少なくありません。高年齢者の災害リスク（⇒32.高年齢者雇用(1)）にも留意が必要です。人手不足の中で、企業側が低コストな労働力の確保手段としてシルバー人材センターを活用する例もみられますが、本来の制度趣旨およびそれぞれの法律関係の実態を踏まえた適正な運用が望まれます。

*詳細は全国シルバー人材センター事業協会Webサイト、



静岡県シルバー人材センター連合会Webサイト参照



Q

・当社にはA労働組合があり良好な関係を築いてきました。A組合は社員の60%を組織していてユニオン・ショップ協定を締結しています。ところが、ある労働者がA組合を脱退して、社外の合同労組(B組合)に個人で加入しました。当社の社員でB組合に所属する者はたった1人なのですが、B組合との団体交渉に応じる必要はありますか？

POINT

■ 使用者は企業外の少数組合に対しても多数組合と同様に誠実に団体交渉に応じる義務があり、これを欠く場合には不当労働行為となる。

解説

1. 労働組合の位置づけ

労働組合は**労働条件の維持・改善を目的**として、**労働者が主体**となって**自主的**に結成し、**民主的**に運営されるべき団体です。労働組合の活動は憲法28条や労組法で保障されるものです。日本では、複数組合主義のもと、少数組合であっても多数組合と同様の権利が保障されています。また、企業別組合と企業外での合同労組／ユニオンとは運動方針や性格が大きく違うことが少なくありませんが、法的保護の面では異なりません。

2. 不当労働行為の禁止（労組法7条）

使用者は、労働組合の結成・加入や労働組合の正当な行為をしたことを理由に労働者を**不利益に取り扱うことを禁止**されます（同条1号）。また、労働者が労働組合を結成し、もしくはその運営に**支配・介入**することを禁止されます。労働組合に経理上の援助を与えることも、この支配介入の一種として原則として禁止されます（同条3号）。

以上のほか、使用者は、自己が雇用する労働者を代表する労働組合が**団体交渉**を求めた場合には、正当な理由がないかぎり、これを拒否

してはいけません（同条2号）。使用者には**誠実交渉義務**があり、労働組合の要求に応じる義務はないものの、資料等を示しながら説得・交渉を尽くす必要があります（国立大学法人山形大学事件・最判令和4・3・18）。

前述のように労組法は少数組合や企業の外部で組織された労働組合にも等しく法的保護を認めていますので、説例のケースでは使用者は団体交渉に応じなければなりません。複数の労働組合がある場合には、使用者は**中立保持義務**があります。たとえば多数組合との決定をそのまま少数組合に押しつけるようなことは原則として許されません（日産自動車事件・最判昭和62・5・8）。

なお、**ユニオン・ショップ協定**とは、労働組合から脱退した者に対して使用者が解雇することを求める協定で、ユニオン・ショップ協定に基づく解雇は原則有効です（日本食塩製造事件・最判昭和50・4・25）。もっとも、ユニオン・ショップ協定がある場合でも、別組合を結成・加入した労働者を解雇することは認められません（三井倉庫港運事件・最判平成元・12・14）。

3. 不当労働行為の救済

労組法7条違反の不当労働行為に対しては、労働組合または組合員は、裁判所のほか、都道府県の**労働委員会**に対して救済を求めることができます。裁判が過去の紛争解決を主目的とするのに対して、労働委員会では、**正常な集団的労使関係秩序**を迅速に回復することを目的として、裁判所とは異なる**救済命令**を発することができます（第二鳩タクシー事件・最大判昭和52・5・23）。

*詳細は「静岡県労働委員会事務局」参照



Q トラックの運転手をしています。先日まで運送会社でドライバーをしていたのですが、会社の勧めもあり独立して会社の依頼で荷物の配送をしています。報酬は少しだけ増えたのですが、社会保険への加入や事故が遭ったときのことが心配です。実態は社員ドライバーの時と何も変わっていないのですが、どう考えればよいのでしょうか？

POINT

- 労働法の適用対象となる労働者かどうかは、当事者間の同意、契約の形式や文言ではなく実態で判断される。
- 同じく「労働者性」が問題になる場合にも、労基法等の適用が問題となる場合と、労組法の適用が問題となる場合とでは判断の仕組みや対象者となる範囲が異なる。

解説

1. 何が問題なのか

労働法によって保護されるためには、「労働者」である必要があります。フリーランスや個人事業主等に労働法は適用されません。フリーランスにも新たな法的保護が拡充されつつありますが（⇒37.フリーランス新法）、労働者に対する保護と比べ大きな差があることから問題となります。もっとも、労働者かどうかは、当事者間の同意の有無、契約の文言等の形式ではなく、**実態で判断**され、たとえば形式的には業務委託やフリーランスとして契約していても、実態から労働法が適用される場合もあるのです。

それでは、労働者かどうかはどのように判断するのでしょうか。実は「労働者」性の判断の枠組みや範囲は、①労基法や労契法、労災保険法などの個別的労働関係法と、②労組法を中心とする集団的労使関係法とで異なります。労基法による保護は受けないけれど、労組法のもと団体交渉やストライキなどは認められる場合もあるのです（プロ野球選手の例として、日本プロ野球選手会事件・東京都労委決定昭和60・11・5）。職業毎に労働者

であるかどうか決まるものではなく、当該の関係性の中で個別に判断される点にも注意が必要です（たとえばトラック運転手について、実態から労働者と評価されるドライバーと、個人事業主と評価されるドライバーとがいます）。

2. 労基法（個別法）上の労働者性

労基法9条では、労基法上の「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定義されています。ポイントは、①**使用される者**という点と、②**賃金を支払われる者**という点です。このうち②は、契約の他方当事者が労働の対償として支払うものが広く賃金となるので（労基法11条）、無報酬で労務の提供をしているような場合を別にすると、あまり問題にはなりません。

これに対して①は、下表のような諸要素から判断されます（横浜南労基署長（旭紙業）事件・最判平成8・11・28）。実際には、微妙な判断が必要なことが多い中で、2024年11月からは、全国の**労働基準監督署**内で、労働者性に疑義がある方の相談窓口が設置されています。

1 「使用従属性」に関する判断基準

- (1) 指揮監督下の労働であること
- ①仕事の依頼、業務従事の指示への諾否の自由
 - ②業務遂行上の指揮監督の有無
 - ③時間的・場所的拘束性の程度
 - ④労務提供の代替性（指揮監督関係の補強要素）

(2) 報酬の労務対償性

2 労働者性の判断の補強要素

- (1) 事業者性の有無／業務用機材等の負担関係
- (2) 専属性の程度
- (3) その他（公租等の負担関係）

*詳細は厚労省ニュースリリース参照



Q

・A社の配送業務をフリーランスで請け負っています。同様の仲間が1万人ほどいるのですが、A社がB社と連携する方針に変えた中で全員が契約を解除されました。仲間で労働組合を作ってA社に交渉を求めたところ、労働者ではないからと拒否されています。A社の対応は適切ですか？

POINT

- 労働法の適用対象となる労働者かどうかは、当事者間の同意、契約の形式や文言ではなく実態で判断される。
- 労組法上の労働者性は労基法のそれよりも広く認められる。

解説

1. 何が問題なのか

労働法の適用対象となる労働者かどうかは、当事者間の同意、契約の形式や文言ではなく実態で判断されます（⇒35.労働者性(1)）。労働者性（労働者に該当するかどうか）は、個別法上の問題と集団法上の問題で大別され、それぞれ判断枠組みが異なります。説例では、個人事業主の団体が労働組合といえるかが問題となっており、その前提として、この個人事業主が労組法上の労働者かどうかポイントです。仮に、この団体が労働組合ということになれば、A社は団体交渉に誠実に応じなければなりません（⇒34.労働組合）。

2. 労組法（集団法）上の労働者性

労組法3条では、労組法上の「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに**準ずる収入**によって生活する者と定義されています。労基法とは異なり、「使用されて」という文言がないこと等から、労働者として認められる範囲はより広いものと考えられています（後掲の新国立劇場事件などでは、労基法上の労働者性が別訴で否定された場合でも労組法上は労働者と認められています）。

現時点では、最高裁は労組法上の労働者性についてどのように判断するか、明確な一般論を述べていません。しかし、これまでの裁判例の考え方を集約すると、具体的に労組法上の労働者かどうかは以下のような要素から判断されるといえます。

- | |
|--|
| ① 事業組織への組入れ |
| ② 契約内容の一方的・定型的決定 |
| ③ 報酬の労務対価性 |
| ④ 業務の依頼に対する諾否の自由（①を補強する要素） |
| ⑤ 広い意味での指揮監督下での労務提供（一定の時間的・場所的拘束性）（③を補強する要素） |
| ⑥ 顕著な事業者性（消極的判断要素） |

裁判例や労働委員会での命令例では、住宅設備機器の修理補修を行うカスタマーエンジニアの労働者性が肯定された例（INAXメンテナンス事件・最判平成23・4・12）、オペラの合唱団員の労働者性が肯定された例（新国立劇場運営財団事件・最判平成23・4・12。なお労基法上の労働者性については否定されています。東京高判平成19・5・16）、配達パートナーについて労働者性を認めた例（ウーバー・イーツ・ジャパン事件・東京都労委命令令和4・11・25）、フランチャイズの学習塾の教室指導者について労働者性を認めた例（公文事件・東京都労委令和元・7・31）など多数の肯定例があります。

これに対して、労働者かどうかの問題となったものの、コンビニオーナーのように顕著な事業者性がある場合には、労組法上の労働者性が否定されています（セブン-イレブン・ジャパン事件・東京高判令和4・12・21）。



Q フリーランスを保護するための法律ができたそうですが、概要を教えてください。

POINT

- フリーランス新法が適用されるフリーランスは、個人・法人は問わないが、従業員を雇用しない場合に限られる。
- 発注事業者が従業員を雇用しているか否か、フリーランスとの契約関係が継続的なものかどうかで規制が異なる。
- フリーランス新法が適用されるか否かの問題とは別に、労基法や労組法の労働者である場合にはそれらの規制の適用がある。

解説

1. 新法の適用対象

フリーランスが安心して働ける環境を整備するために、①フリーランスと発注事業者との間の取引の適正化と、②フリーランスの就業環境の整備を図ることを目的に、2024年11月、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が施行されました。

新法の適用対象となるフリーランス（**特定受託事業者**といいます）は、業務委託の相手方である事業者で従業員を使用しないものです。従業員を使用するフリーランスに同法は適用されませんが、個人か法人かは問いません。また、同法は、フリーランスが**消費者**を相手に取引をする場合には適用されません。

2. 新法の内容

新法では、上記の要件を満たすフリーランスの契約相手方である**発注事業者**が、従業員を雇用しているか否か、また、契約関係に一定の継続性があるかどうかで必要な措置が異なります。たとえば発注事業主が従業員を雇用しており、かつ、特定受託事業者（フリーランス）と継続的な契約関係にある場合には、①書面等による取引条件の明示、

②報酬支払いの期日を設定し期日内に支払うこと、③1カ月以上の業務委託をする場合に受領拒否や報酬の減額等の禁止、④広告など募集条項を的確に明示すること、⑤育児介護等への配慮、⑥ハラスメント対策に係る体制整備、⑦中途解除等の事前予告・理由の開示等が求められます。

このほか、優越的地位を濫用した買い叩きなどの不公正な取引に対しては、**取適法**や**独占禁止法**等による規制の対象となることもあります。

なお、フリーランスの**トラブル相談**に対応するための窓口も設置されています。

*詳細は内閣官房「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）等に係る取組について」。



「フリーランス・トラブル110番」参照



3. 労働法の適用問題

フリーランス新法は、フリーランスについて一定の法的保護を図るものですが、労働法の諸規制に比べれば相当に大きな差があります。そこで新法の施行後にも、「フリーランス」として働く個人が労基法や労組法の労働者かどうか問題となり得る点に変わりはありません（⇒35-36.労働者性(1) (2)）。

なお、フリーランス新法の適用対象であるフリーランス（特定受託事業者）については、新法の施行にあわせて**労災保険の特別加入**が認められており、労働者に該当しない場合や微妙な判断を要する場合にも、事前の手続きにより業務上の災害に関しては法的保護を受ける途が開かれました。

*詳細は厚労省「令和6年11月1日から「フリーランス」が労災保険の「特別加入」の対象となりました」参照



Q

・裁判や労働審判の特徴を知りたいです。

POINT

- 労働紛争の解決は、①裁判や労働審判という司法機関によるものと、②労基署の監督・指導、労働局や労働委員会での個別あっせん手続き等の行政機関によるものなど多様。
- 労働審判や個別あっせんでは、解雇の金銭解決など、裁判ではできない柔軟な紛争解決もできる。

解説

1. 裁判（訴訟）手続

労働紛争が生じた場合、**民事裁判**で争うことができます。労働事件は審理期間が長い傾向にあります（第一審の判決ができるまで一般民事事件の平均7カ月に対し労働事件は16カ月程度）。金銭面では、裁判所に支払う印紙代等はわずかですが、通常、労使双方とも弁護士に代理を依頼するため、その費用がかかります。第一審の判決に不服があれば、控訴・上告の可能性があり、さらに時間や費用がかかります。

このように、裁判にはさまざまなコスト（金銭・時間）が必要ですが、強制力をもってあらゆる紛争の解決が可能です。労働関係の訴訟件数は年間4,000件程度です。

2. 労働審判手続

裁判所でのより簡易迅速な手続きとして、**労働審判**があります。労働審判では、裁判官1名と労働問題の専門家2名の計3名で構成される労働審判委員会で、当事者間の権利関係を踏まえつつ事案に即した解決が目指されます（労働審判法1条）。たとえば裁判では、不当に解雇された労働者が解雇の無効を争うことはできますが、退職を前提として金銭解決を図ることはできません（裁判中、あるいは労働者の勝訴後等にこうした内容で和解することはできます）。

これに対して労働審判では、金銭解決も一般化しています。なお、労働審判では、労働組合が関与する紛争や複雑な紛争など扱えない事案もあります（労働審判法1条、24条）。裁判とは異なり、労働審判の手続きは原則として**非公開**です（同法16条）。

労働審判では、**調停**による合意が目指され、それが難しい場合には審判が下されます（同法1条）。現実には7割以上の事件が調停で終了しています。調停がまとまらず、その後の審判に対しても異議申出があれば、紛争は自動的に裁判に移行します（同法22条）。

労働審判手続きは**迅速**である点に特徴があり、原則として3回以内の期日（同法15条）で紛争解決します（平均75日程度）。民事裁判と同様、制度上は代理人（弁護士）の必要はありません。現実には9割以上の事件で労使双方が代理人を選任しており、金銭面での負担がかかります。とはいえ、強制力（①手続きへの参加の強制、②審判という判定手続きや、紛争が終結しない場合に裁判に移行するという強制力を背景とした調停）をもって紛争の終局的な解決が迅速に図られる点にメリットがあります。労働審判の件数は年間3,300件程度で、紛争の解決率は8割程度ときわめて高いものとなっています。*詳細は裁判所「労働審判手続」参照



3. 労働相談の活用

紛争の内容や当事者が何を求めるかにもよりますが、それぞれの紛争解決制度にはメリット・デメリットがあります（**行政機関による紛争解決**⇒**39.紛争解決(2)**）。まずは**労働相談**などを活用してみるとよいでしょう。行政機関（国、静岡県、市町）のほか、労働組合、弁護士会、社会保険労務士会などさまざまな相談機関があります（⇒**相談機関については参考資料**）。



*各データの詳細は、裁判所「司法統計」、

労働政策研究・研修機構「労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析（2023年）」等参照。



- Q
- ・労働基準監督署(労基署)や個別あっせん制度での紛争解決について教えてください。
 - ・解雇に納得できないのですが、裁判や労働審判だと弁護士が必要だと聞きました。他に何か方法はないですか？

- POINT
- 労基署は、最低基準の遵守をはかるため監督指導を行い、監督官には司法警察官の権限がある。
 - 個別あっせんは、労使双方の合意にもとづき、話し合いでの解決を目指す手続きで原則無料。
 - 労働組合が関わる紛争は、裁判か労働委員会での解決が必要。

解説

1. 労働基準監督署での相談、監督指導

行政機関による労働紛争解決は、裁判所よりも身近で**無料**です。労基法等の最低基準については、司法警察官の権限のある労働基準監督官による臨検や是正指導の仕組みがあります。**労災保険**の窓口も労基署です。

静岡県内には7つ(浜松、磐田、島田、静岡、富士、沼津、三島)の労基署(および下田に駐在事務所)があります。ただし監督官の人員は全国で3,000名程度と事業所の数(500万程度)に比べて著しく少なく、全ての事業場をチェックできません。労働者は、労基法等の違反の事実を労基署等に申告でき、使用者はこうした労働者に対して不利益な取扱いをすることが禁止されます(労基法104条)。労働者の申出があれば必ず申告監督の対象となるわけではないので、たとえば未払賃金など労基法等の違反で困った場合は、まずは労基署で相談することが考えられます。

2. 個別あっせん等

労働基準監督官は、労基法等の最低基準違反には権限をもって対応できますが、労働契約の解釈等をめぐる民事紛争(解雇・雇止め、ハラスメント、配転、懲戒、副業、安全配慮義務など**労働関係民事紛争**といいます)に介入できません。

たとえば突然理由もなく解雇された場合、解雇予告がない点（労基法20条違反）で指導はできても、そもそも解雇が有効かは判断できないのです（**総合労働相談コーナー**での相談は可能）。

このような場合、**個別紛争解決のあっせん手続き**を利用できます（年間4,500件程度利用されています）。これは、一方の当事者が申立て、**他方が同意すれば**、中立的な第三者（あっせん委員）を交えた話し合いで解決の妥協点を探るものです。労働紛争は白黒の決着をつける（裁判等）よりも、話し合いで解決した方が納得できる例も少なくありません。あっせん案に両当事者が同意すると、民法上の和解（契約）として法的効力が生じます。あっせん制度で代理人（弁護士や社会保険労務士）をつけることもできますが、きわめて稀です（その意味で、司法機関による裁判や労働審判より**低コスト**です）。個別あっせんの手続きは**非公開**です。

3. 労働局あっせんと労働委員会あっせん

行政機関による個別あっせん手続きには、**労働局（国）**と静岡県の**労働委員会**によるものがあります（取扱件数は労働局が圧倒的に多いです）。いずれも概ね3カ月以内、あっせん自体は1日で終わるのが通常です。両者は似ていますが、労働委員会では事前調査に時間をかけ、あっせん員が公労使の三者（3人）で構成される点に大きな違いがあり、やや時間はかかるものの解決率は高い傾向にあります。

なお、労働組合が関わる（集団的）紛争は、裁判（訴訟）か労働委員会での紛争解決が必要です（**不当労働行為の救済については⇒34.労働組合**）。



*労働局あっせん、労働委員会あっせん制度の詳細は各Webサイト参照。

*紛争解決の実態は、厚労省「令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況」、中央労働委員会「各機関における個別労働紛争処理制度の運用状況」等による。



(参考) 労働保険

労働保険(労災保険及び雇用保険)

- ◆ 労働保険とは労働者災害補償保険(一般に「労災保険」といいます。)と雇用保険とを総称した言葉です。

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



- ◆ 労災保険

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/zigyonushi_hoken.html)

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

○適用事業

労働者を1人でも雇用している事業場は加入が義務づけられています。

例外：個人経営の事業で、

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

○適用労働者

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

○保険料の負担

全額事業主負担です。



- ◆ 雇用保険

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index_00003.html)

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

雇用保険の受給

雇用保険の被保険者であったものが離職した際は、事業主に離職票の交付を請求し、離職票受領後、原則として住居を管轄するハローワークに行き、求職申し込み及び

雇用保険の受給資格の決定を受けます。

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

なお、令和7年4月1日以降に自己都合退職をされた方は、原則として待機満了の翌日から1か月（令和2年10月1日から令和7年3月31日の間に自己都合退職をされた方は2か月）給付制限がかかります。また、5年のうち3回目の自己都合退職をされた方、及び懲戒解雇で退職された方、令和2年9月30日以前に自己都合退職をされた方は、給付制限が3か月かかります。

受給資格

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

○適用事業

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

例外：個人経営の事業で、

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

○適用労働者

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

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

○保険料の負担

事業主と労働者双方が一定割合で負担します。

(参考) 社会保険

社会保険(健康保険及び厚生年金保険)

◆ 概要

○健康保険

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

○厚生年金保険

労働者の老齢、障害、死亡について、本人または遺族に年金給付を行うものです。

◆ 適用事業所

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

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

【非強制適用の主な業態】

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

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

◆ 被保険者

適用事業所に使用されている人は、原則、被保険者となります。

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

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

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

短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用が拡大されました

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

加入対象者は、次の4つの条件をすべて満たす方です。

①週の所定労働時間が20時間以上30時間未満であること

(※週所定労働時間が40時間の企業等の場合)

②賃金の月額が8.8万円以上であること

③2か月を超える雇用の見込みがあること

④学生でないこと

◆ 保険料の負担

健康保険と厚生年金保険の保険料は、事業主と労働者が折半で負担します。

◆ その他

健康保険の適用を受けられない場合は、市町が運営する国民健康保険に、また厚生年金保険の適用を受けられない場合は、国民年金に加入することになっています。(詳しいことは、お住まいの市町役場、または、お近くの年金事務所にお問い合わせください。)

(参考) 労働条件通知書

使用者は労働契約の締結に当たっては、労働条件を明示しなければなりません。

(短時間労働者: 常用、有期雇用型)

労働条件通知書

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

(89Pに続く)

【記載要領】

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

賃 金	<p>1 基本賃金 イ 月給(円)、ロ 日給(円)、 ハ 時間給(円)、 ニ 出来高給(基本単価 円、保障給 円)、 ホ その他(円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <p>2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円/計算方法:) ロ (手当 円/計算方法:) ハ (手当 円/計算方法:) ニ (手当 円/計算方法:)</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内()% 所定超 月60時間超 ()% ロ 法定休日()%、法定外休日()%、 ハ 深夜()%</p> <p>4 賃金締切日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 5 賃金支払日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 6 賃金の支払方法 ()</p> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無、有()) 8 昇給 (有(時期、金額等), 無()) 9 賞与 (有(時期、金額等), 無()) 10 退職金 (有(時期、金額等), 無())</p>
退職に関する事項	<p>1 定年制(有(歳), 無()) 2 継続雇用制度(有(歳まで), 無()) 3 創業支援等措置(有(歳まで業務委託・社会貢献事業), 無()) 4 自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
その他	<p>・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 その他()) ・雇用保険の適用(有, 無) ・中小企業退職金共済制度(加入している, 加入していない)(※中小企業の場合) ・企業年金制度(有(制度名), 無()) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 { }</p> <p>・具体的に適用される就業規則名()</p> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。</p>

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法()

※本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

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

※資料出所 厚生労働省ホームページ

主要様式ダウンロードコーナー(労働基準法等関係主要様式)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukiiunkankei.html

(このほか、一般労働者用、派遣労働者用、建設労働者用のモデル様式も用意されています。)

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

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

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

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

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

- ・破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。ただし、網掛けの事項は短時間労働者及び有期雇用労働者に関しては上記3のとおりであること。

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

（参考） なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。

また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。加えて、高年齢者の65歳から70歳までの安定した就業を確保するため、次の④から⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があること。

①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止

④業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤社会貢献事業に従事できる制度の導入

12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、退職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

中小企業退職金共済制度、企業年金制度（企業型確定拠出年金制度・確定給付企業年金制度）により退職金制度を設けている場合には、労働条件として口頭又は書面等により明示する義務があること。

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

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

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

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

(参考) 退職証明書

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

(退職事由に係るモデル退職証明書)

退職証明書

(労働者名) 殿

以下の事由により、あなたは当社を 年 月 日に退職したことを証明します。

年 月 日

事業主氏名又は名称
使用者職氏名

- ① あなたの自己都合による退職(②を除く。)
- ② 当社の勧奨による退職
- ③ 定年による退職
- ④ 契約期間の満了による退職
- ⑤ 移籍出向による退職
- ⑥ その他(具体的には)による退職
- ⑦ 解雇(別紙の理由による。)

※ 該当する番号に○を付けること。

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

(参考) 解雇理由証明書

(モデル解雇理由証明書)

解雇理由証明書

<p>(労働者名) 殿</p> <hr/>
<p>当社が、 年 月 日付けであなたに予告した解雇については、以下の理由 によるものであることを証明します。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">事業主氏名又は名称 使用者職氏名</p>
<p>[解雇理由] ※1、2</p> <p>① 天災その他やむを得ない理由 (具体的には、) によって当社の事業の継続が不可能となったこと。) による解雇</p> <p>② 事業縮小等当社の都合 (具体的には、当社が、) となったこと。) による解雇</p> <p>③ 職務命令に対する重大な違反行為 (具体的には、あなたが、) したこと。) による解雇</p> <p>④ 業務については不正な行為 (具体的にはあなたが、) したこと。) による解雇</p> <p>⑤ 勤務態度又は勤務成績が不良であること (具体的には、あなたが、) したこと。) による解雇</p> <p>⑥ その他 (具体的には、) による解雇</p>

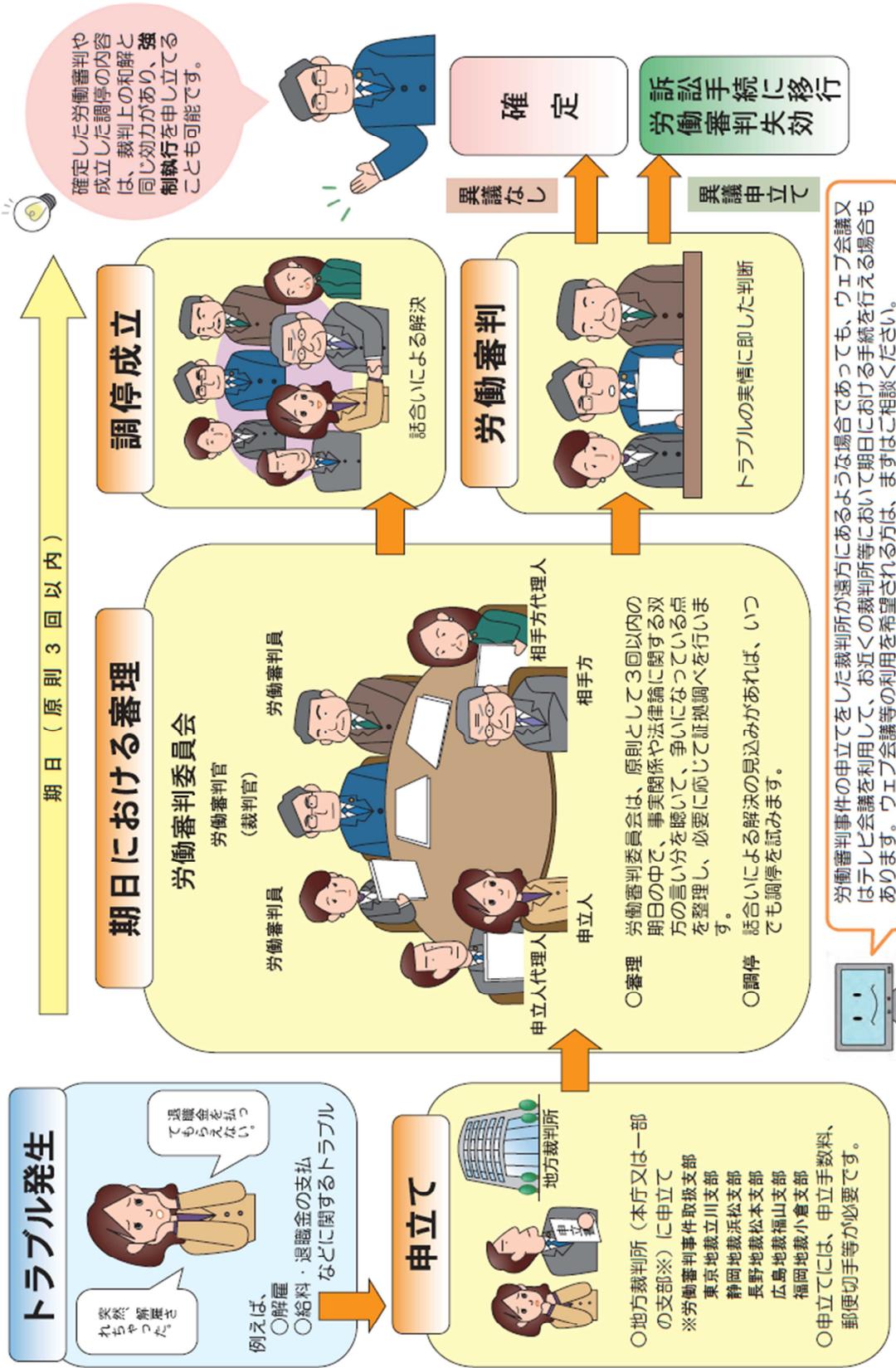
※1 該当する番号に○を付け、具体的な理由等を()の中に記入すること。

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

(参考) 労働審判制度の概要

～労働審判手続の流れ～

労働審判制度とは
労働審判官(裁判官)と労働関係の専門家である労働審判員2名で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、原則3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための判断(労働審判)を行うという紛争解決制度です。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行します。



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

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

出典：最高裁判所刊行リーフレット「ご存じですか？労働審判制度」

(参考) 関係行政機関

労働問題全般の相談

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

■ 県民生活センター

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

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

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

◇ 弁護士労働相談会

県内3か所の県民生活センターでそれぞれ月1回開催しています。(予約制)
東部/第2水曜日 中部/第4水曜日 西部/第3水曜日

■ 静岡県労働委員会

(<https://www.pref.shizuoka.jp/sangyoshigoto/shuroshien/koyotoraburu/1049251/index.html>)

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

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



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

■ 静岡労働局雇用環境・均等室(総合労働相談コーナー)

(<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/roudoukyoku/kikaku01.html>)

個別労働関係紛争解決促進法に基づき、次の紛争解決援助を実施しています。

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



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

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

※ ご利用時間…月～金 9:30～12:00、13:00～17:00

(富士、島田及び磐田については9:00～12:00、13:00～16:30)

労働基準法・労働安全衛生法・労災保険の相談



■ 労働基準監督署 (<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/kantoku/ki-kantoku.html>)

労働条件を確保するための監督指導・相談、労働安全衛生に関する各種手続き、労災認定などを扱っています。

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

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



◇外国人労働者相談コーナー(労働条件相談)

(<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>)

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

職業紹介や雇用保険の相談



■ ハローワークなど (<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hw/hw-annai.html>)

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

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

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

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期労働法などの相談

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



■ 静岡労働局雇用環境・均等室

(<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/roudoukyoku/kintou.html>)

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

厚生年金の相談

■ 年金事務所

厚生年金保険を扱っています。

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

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

健康保険の相談

■ 全国健康保険協会静岡支部

健康保険(全国健康保険協会管掌健康保険)を扱っています。

名称	所在地	電話
全国健康保険協会静岡支部	静岡市葵区呉服町1-1-2 静岡呉服町スクエア	054-275-6601

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

その他公的機関

■ 地方裁判所 給料支払、解雇無効の提訴など

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

■ 簡易裁判所 給料支払などの調停申立て、提訴など

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



■ **静岡県弁護士会** (https://www.s-bengoshikai.com/soudan/chusai_center/)

各種トラブル解決のための仲介役を務めます。

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

■ **日本司法支援センター(法テラス)**

経済的に余裕がない方の無料法律相談等を行います。

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



■ **静岡県社会保険労務士会** (<https://www.sr-shizuoka.or.jp/>)

総合労働相談及び年金相談の開催、並びに個別労働関係紛争のあっせんを行っています。

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

労働相談:原則毎週金曜日13:00-17:00 年金相談:原則毎月第1・第3水曜日13:00-17:00

※ 詳しい開催日はホームページをご確認ください。

※ 事前予約制のためホームページより申し込みをお願いいたします。



「あっせん制度」を御利用ください!



静岡県労働委員会は、労働者と使用者の間で生じたトラブルの解決を支援する、静岡県の行政機関です。

【あっせんについて】

- ・労働者個人と使用者との間に生じたトラブルについて、無料で利用できます。
- ・労働者、使用者のどちらからも申請できます。
- ・労働問題の専門家で経験も豊富なあっせん員3名(弁護士・学識経験者、労働組合役員、会社経営者等)が、当事者の間に入って解決を支援します。

例えば・・・

経営者(雇用主)
経営状況を考慮して、
有期雇用の社員の契約を
更新できなかった。



従業員Aさん
勤めていた会社を雇止めにな
り、契約の更新を求めたが
応じてもらえなかった。

相談
及び
あっせん申請

Aさんは、県民生活センターに相談の上、
申請書を作成・提出(雇用主・従業員のどちらからも申請可)

調査

労働委員会事務局の
職員が当事者双方からトラブルの内容を聴取

あっせん
(調整)

あっせん員3名が、双方の意向を丁寧に聴き、
歩み寄れるように調整

解決

Aさんも会社も納得する条件で合意し、解決
※当事者間の歩み寄りがなく、解決の見込みがない場合、打切り



⇒ 制度の詳細は、各県民生活センター又は県労働委員会事務局へお問い合わせください。

県民生活センター

フリーアクセス:0120-9-39610

県労働委員会事務局

電話番号:054-221-2280

労働に関するご相談は県民生活センターへどうぞ

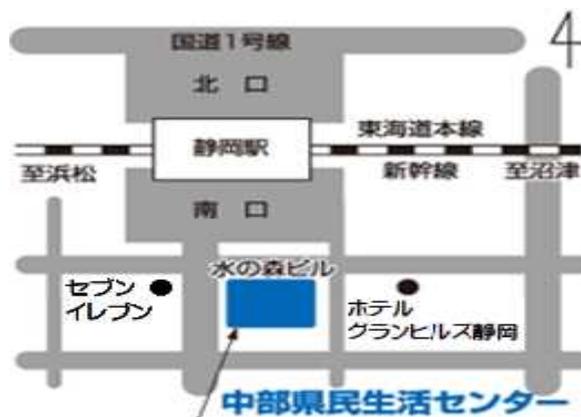
東部県民生活センター

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



中部県民生活センター

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



西部県民生活センター

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



弁護士労働相談会

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

メール労働相談

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

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

サンキューロドゥ

※電話相談は固定電話から**フリーアクセス**をご利用ください。 **(0120-9-39610)**



静岡県

静岡県経済産業部就業支援局産業人材課
〒420-8601 静岡市葵区追手町9-6
TEL 054-221-2817 FAX 054-271-1979