

Q&Aでわかる

# 求人・雇用の 基礎知識

求人メディアを利用される方へ

平成 **28** 年版

# Q&A でわかる求人・雇用の基礎知識

はじめに

企業にとって、従業員は何ものにも替えがたい財産であり、よい職場にはよい人材が集まるというのはしごく当然のことです。とはいえ労働関係の法律や制度などの規定は膨大なもので、そのすべてに精通することは容易ではありません。

本冊子は、全国求人情報協会（略称全求協）が厚生労働省からの委託を受け、求人メディアなどを利用して求人・雇用をされる際に、必要となる事項にポイントを絞って解説しています。

求人や雇用に当たって生じる疑問をQ&A形式でなるべく分かりやすいようにまとめました。事業の発展を担うよりよい人材の求人・雇用の実現のために、本冊子が一助になれば幸いです。なお、本冊子では基本的な事項を記載しておりますので、詳細については関係機関にお問い合わせください。

全求協は、求人メディアを利用して仕事を探す読者・ユーザーの職業選択と安定した職業生活に役立つように、昭和60年に労働大臣（現厚生労働大臣）の許可を得て設立された公益を目的とした法人です。「求人広告のための倫理綱領・掲載基準」をつくり、求人メディアを発行する会員社がそれを遵守することや、求人メディアを利用される方からの相談など、さまざまな活動を続けています。

## ●全国求人情報協会 求人広告のための倫理綱領

求人情報提供事業各社は、求人広告の社会的役割とその使命を確認し、以下に掲げる基本原則に則り、たえずその質的な向上に努め、読者・ユーザーの信頼に応えなければならない。

1. 求人広告は、読者・ユーザーの適切な職業選択に資するよう配慮されたものでなければならない。
2. 求人広告は、真実なものであって、法令および社会倫理に違背するものであってはならない。また、読者・ユーザーに不利益を与えるものであってはならない。
3. 求人広告は、読者・ユーザーに誤解を生じさせることがないよう、平易な表現を用いるなど、的確な表示に努めなければならない。

平成 28 年版 目次

---

募集時	Q1. 賃金が高くないため「委細面談」とできないか	2
	Q2. 賃金の最低額は	3
	Q3. 性別・年齢・障がいの有無などを限定できないか	4
	Q4. 親会社・グループ名で求人広告を出したい	5
	Q5. 未成年者を募集するとき注意すべき点は	6
	Q6. 障がい者の雇用で配慮することは	7
	Q7. 若者雇用促進法により明示すべき項目は	8
採用時	Q8. 履歴書など選考書類の取扱いで注意すべき点は	10
	Q9. 採用内定を取消してもよいか	12
	Q10. 入社の際の身元保証人の責任範囲とは	13
	Q11. 入社時の健康診断は雇用主負担か	14
	Q12. パートタイマーの社会保険加入は	15
	Q13. 社会保険の申請を 3 カ月後にしたいが	16
	Q14. 雇用する時の労働条件は	18
Q15. パートタイマーを雇う際、注意することは	22	
雇用時	Q16. 社員 8 名、アルバイト 2 名の会社は就業規則が必要か	24
	Q17. 賃金の支払いに関する法律は	26
	Q18. 3 日で辞めた者にも賃金の支払いは必要か	27
	Q19. 男性にも育児・介護休業を与えなければならないか	30
	Q20. 男女がともに能力発揮できる雇用環境とは	32
	Q21. 社内のいじめやパワハラの対応は	34
	Q22. 繁閑の差が激しいときの労働時間は	35
	Q23. 残業手当が必要となる時間外勤務とは	37
	Q24. 残業時間を把握できないときは	38
	Q25. 裁量労働制とは	39
	Q26. 休憩時間の取らせ方は	40
退職時	Q27. アルバイトにも有給休暇を与える必要があるか	41
	Q28. 休日を他の日に振り替えることは	43
	Q29. 勤務態度がひどい社員の解雇は	44
	Q30. 65 歳までの雇用確保義務とは	46
	Q31. 退職時に必要な手続きは	47
	Q32. 退職による損害を請求できるか	48

Q. 賃金がそれほど高くないため、求人広告に金額を記載したくありません。金額を記載すると応募者が来ないのではないかと不安です。同業者にも金額を知られたくないので、「委細面談」としたいのですが…

**募** 集時の労働条件の明示については、職業安定法（第5条の3第2項）で「求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所または職業紹介事業者に対し、（中略）労働者が従事すべき業務の内容および賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と定められています。

当協会の「求人広告のための倫理綱領と掲載基準」でも労働条件の明示について規定を設けており、求人メディアでも各社それぞれに社内規定を定め、求人広告を掲載する際には規定に沿って労働条件を明示してもらう旨を決めています。

求職者は、具体的な賃金額や労働条件を知ってこそ安心して応募できるの

ですから、「委細面談」では逆効果となる場合があります。

求職者と求人者の大きなトラブルの一つが、求人広告と実際の労働条件の違いです。メニューがない、また、あっても値段が書かれていない店には入りにくいと同様に、給与や労働条件の表記がない広告では、応募へのアクションを起こしにくく、求人効果も期待できません。

求人メディアの掲載基準が賃金表示を定めているからという理由だけではなく、求職者が応募しやすいように、また、より効率的な求人活動のために、具体的な賃金額の表示、正しい金額の表示にご協力いただきたいと思います。



賃金の表示は、必ず最下限の表示を

賃金は金額が変動するものは含めず、募集職種の最下限の金額を表示しましょう。歩合給や全員に一律に支払われない手当などを含める金額の表現は、各メディアのルールに準じてください。なお、試用期間や見習期間、研修期間の賃金が異なる場合は、その期間中の賃金も表記してください。

Q. この時給では法律に違反するので雇えないと求人メディアの営業の方から教えられました。アルバイトを求人広告で募集したいと思っているのですが、賃金額についての法律があるのですか。

**労** 働基準法は第1条で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない。」という理念をかかげ、就職から退職までのことに関してさまざまな条件を定めています。

特に賃金について「これだけの額以上の賃金を支払わなければならない」ということを定めた法律として「最低賃金法」があります。雇用主は原則と

して、この賃金を下回って、人を雇うことはできません。

金額は、都道府県ごとに地域別最低賃金として下記表の金額が定められています。また、業種によっては特定（産業別）最低賃金も別途定められており、いずれか高いほうが適用されます。なお、派遣労働者にも、派遣先に適用される地域別最低賃金または特定（産業別）最低賃金が適用されます。

最低賃金表（平成27年度の地域別最低賃金額 単位：円）

都道府県名	時間額	都道府県名	時間額	都道府県名	時間額	都道府県名	時間額
北海道	764	東京	907	滋賀	764	香川	719
青森	695	神奈川	905	京都	807	愛媛	696
岩手	695	新潟	731	大阪	858	高知	693
宮城	726	富山	746	兵庫	794	福岡	743
秋田	695	石川	735	奈良	740	佐賀	694
山形	696	福井	732	和歌山	731	長崎	694
福島	705	山梨	737	鳥取	693	熊本	694
茨城	747	長野	746	島根	696	大分	694
栃木	751	岐阜	754	岡山	735	宮崎	693
群馬	737	静岡	783	広島	769	鹿児島	694
埼玉	820	愛知	820	山口	731	沖縄	693
千葉	817	三重	771	徳島	695		

※最低賃金額は毎年10月頃に見直され、発効日当日以降の賃金から適用されます。



日額で定めている場合は最低賃金をクリアしているかの確認を

日額で定めている場合は、その金額を1日の所定労働時間数（日によって所定労働時間が異なる場合には、1週間における1日平均所定労働時間数）で除した金額と最低賃金額を比較してください。※具体的な算定の方法や特定（産業別）最低賃金の適用対象がどうかなど詳しくは、労働基準監督署にお問い合わせください。

Q. 体力が必要な仕事のため、若くて体力に自信のある男性を募集したいと思っています。性別・年齢・障がいの有無などを限定して募集することはできないのでしょうか。

**性** 別や年齢等より仕事に適性があることのほうが企業にとって有益なはず。「この仕事は男性」「十分な経験はあっても年齢が・・・」「障がいがあるから」などの理由で、募集・採用に消極的なのはとても残念なことです。雇用する場合は本人の適性・能力をよく見極め、それを最大に発揮できるように職場環境を整えることから考えていただきたいと思います。

例外的に年齢制限が認められる以下の場合、その理由を書面や電子媒体により示さなければなりません。

- ①定年年齢を上限として当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ②労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合

③長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合

④技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

⑤芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合

⑥60歳以上の高年齢者または特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る。）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

※①③④の例外事由が適用されるためには、雇用期間の定めがないなど要件に該当することが必要です。



募集対象を限定する場合は、職務遂行に必要な条件なのか見きわめを

「タバコを吸わない人」「メガネをかけている人」「明るい人」「元気な人」・・・こういった要件は、業務を遂行する上で本当に必要でしょうか。業務時間内や勤務場所の敷地内ではタバコを吸わない、お客様には明るく元気に接する、などができれば限定しなくてもよいのでは。限定条件は職務遂行に必要なものとし、応募できる門戸は広くするようお願いします。

Q. 当社の子会社が「子会社名で募集しても応募が少ないので、知名度のある親会社名かグループ名で求人広告を出したい」というのですが、問題はありますか。あるいは当社で採用して子会社に出向という形ではどうですか。

**第** 三者（親会社）が求人者（子会社）に代わって労働者の募集を行う募集方法は委託募集となり、職業安定法第 36 条により原則として許可が必要となります。

また、親会社の名前を出したい場合でも、「〇△会社の関連会社です」という程度の表現にとどめるべきです。グループ名で募集する場合は、各社がそれぞれの募集内容を明示し、採用の予定がないのに募集会社として表示したり、採用されれば親会社に勤務できるかのような広告表現は避けてください。

出向には、採用された会社の地位を保持したまま籍を置いて出向く在籍型と、採用された会社との労働関係を解消して出向先の労働者となる転籍を伴

う移籍型の 2 種類があります。

労働契約法第 14 条では、「出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定等の事情に照らして、権利を濫用したものと認められる場合は無効とする」と定めています。出向命令は会社が一方的に出せるものではなく、「当該労働者の同意その他これを法律上正当づける特段の根拠（労働契約上の根拠）」が必要とされます。また、出向によって労働条件が著しく低下することがないようにしなければなりません。

出向は、配置転換とは異なり労働契約の当事者が変わることになりますので、労働条件が変更されたり労働者に与える影響は大きいものがあります。



まずは、応募反響が出せるよう課題の検討を

知名度がある企業名を出せば応募は集まるかもしれませんが、活躍してもらえる人材が採用できるか疑問があります。まずは、その企業の魅力や募集条件を再検討することからはじめてみませんか。求人メディアの営業担当者もお手伝いいたします。

Q. 未成年者を募集したいのですが、どんな点に注意したらよいのでしょうか。

**未** 成年者を雇用する場合は、原則として、満 15 歳に達した日以降の最初の 3 月 31 日が終了していることが必要です。例外的に児童（満 15 歳に達した日以降最初の 3 月 31 日までの者）を雇う場合は、労働基準監督署の許可が必要です。

未成年者と労働契約するときは、下記の点に留意ください。

- ①親権者または後見人が、未成年者に代わって労働契約を締結することはできません（労働基準法第 58 条）。
- ②未成年者の賃金は必ず本人に支払わなければなりません（同法第 59 条）。
- ③年少者（満 18 歳未満の者）を雇う場合には、事業場に戸籍証明書（住民票記載事項証明書でよい）を、児童は戸籍証明書に加え、学校長の証明書お

よび親権者または後見人の同意書を備え付ける必要があります（同法第 57 条）。

④年少者の労働時間は、1 週 40 時間、1 日 8 時間以内でなければなりません。原則、変形労働時間制やフレックスタイム制の禁止、時間外労働、深夜労働（午後 10 時～午前 5 時）および休日労働の禁止が定められています。（同法第 32 条、第 60 条、第 61 条）

⑤年少者の危険有害業務、酒席に侍する業務などの就業は禁止されています（同法第 62 条）。

満 18 歳であれば、高校生でも上記の点に関わらず働けることとなりますが、アルバイト禁止の学校もありますので、学業との両立に配慮してください。



新卒高校生の募集は卒業前年の 7 月 1 日以降に

新卒高校生の募集は、卒業年の前年の 7 月 1 日以降求人票を各高校に送ることができますが、以下の条件が定められています。

- ①ハローワークの確認を受けた求人票の募集
- ②求人広告に所轄のハローワーク名・求人受付番号の記載
- ③学校またはハローワークを通じて応募の受付を行う



Q. 障がい者の方を採用したいと考えています。どんな点に配慮したらよいのでしょうか？

**障**がい者の雇用は、すべての雇用主の義務となっています。常用労働者が50人以上の一般企業は「常用労働者の2.0%（法定雇用率）以上の障がい者を雇用しなければならない。」ことが法律で定められています。

また、平成28年4月1日より、雇用の分野における障がい者に対する差別禁止や合理的配慮の提供が義務付けられました。障がい者を雇用する場合、本人の適性・能力をよく見極めること、そしてそれを最大に発揮できるように職場環境を整えることが重要です。

【障がい者雇用納付金制度】従業員100人超で法定雇用率を下回っている場合、法定雇用障がい者数に不足する人数に応じて納付金を徴収されることになりました。それを財源に法定雇用率を上

回る雇用主に障害者雇用調整金・報奨金・助成金を支給する制度です。

【各種助成金制度】障がい者の方が働きやすい環境・条件を整えるための具体的措置を講ずる雇用主に対する各種の支援・助成金制度があります。詳しくは高齢・障害・求職者支援機構の都道府県支部にお問い合わせください。

障がい者が職場に定着するためには職場で働く人同士の相互理解が大切です。どういう障がいを持ち、どのようなところに配慮が必要か。周りの人が理解することでお互いが気持ちよく働ける環境が自然と作り出せます。一人でも多くの方に、働く意欲と能力に応じた雇用機会を与えられるようご理解とご協力をお願いいたします。



募集・採用の際は小さなお気づかいを

たとえば、応募方法として電話だけでなくFAXやメールなど受付方法の幅を広くすることで、応募しやすくなります。また、面接では、応募者とよくコミュニケーションをとり、お互いに「何ができるのか」「何ができないのか」をしっかりと確認しましょう。

Q. 若者雇用促進法により募集時に情報開示しなければならない項目があるとのことですが、こういった内容なのでしょうか。

**適** 切な職業選択の支援や職業能力の開発・向上を総合的に講じて青少年の雇用促進や能力発揮できる環境の整備を目的として若者雇用促進法が平成 27 年 10 月 1 日より施行されました。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）により、募集・採用にあたって 35 歳以下が対象に含まれる場合は、労働条件明示に関する事項の遵守や固定残業制の場合の詳細の明示が事業主に義務付けられました。

固定残業代（名称を問わず）として、一定時間分の時間外労働や休日労働、深夜労働に対して定額で支払われる割

増賃金を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことを明示することとなっています。

また、新規卒者を募集する場合は、ミスマッチによる早期離職を解消するため、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報（青少年雇用情報）の提供が必要です。なお、卒業後 3 年間は応募できるように努めることとなっています。

情報提供にあたっては、ホームページなどでの公表や会社説明会、求人票への記載などにより、青少年雇用情報



固定残業代の明示によりトラブル回避を

固定残業代の表示をめぐるトラブルが問題となっています。こうしたトラブルを予防するため、固定残業代を採用する場合は、求人・募集の段階で、事業主等指針を踏まえた明示をしっかりと行うことが重要です。

のすべての項目について情報提供することが望ましいこと。

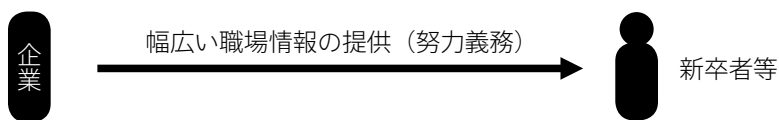
学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。

情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行った

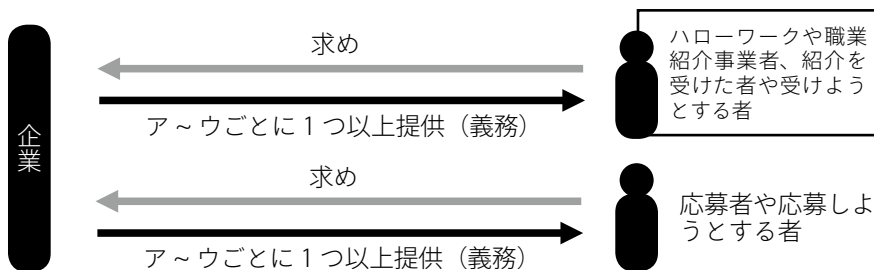
ことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。

情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めることとされています。

- ア～ウの表にあるような幅広い職場情報の提供が努力義務となります



- 応募者等から求めがあった場合は下記表のア～ウそれぞれについて一つ以上提供（義務）



ア. 募集・採用に関する状況	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
	参考値として可能であれば平均年齢
イ. 職業能力の開発・向上に関する状況	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無及び内容
ウ. 企業における雇用管理に関する状況	社内検定等の制度の有無及び内容
	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）
	役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

Q. 履歴書の返却を求める応募者がいるのですが、応じないといけないのでしょうか？ 選考書類の取扱いについて教えてください。

**履** 歴書は個人情報そのものです。雇用主は、募集・採用・雇用後の場面で、応募者および従業員の個人情報に十分注意する必要があります。万が一、個人情報の漏洩などが起これば、企業の信頼を失うこととなります。採用者の履歴書については、第三者の目に触れないよう適正な管理が必要です。

●取扱いのルールを定めましょう

まず、応募者の履歴書を取り扱う際の社内ルールを決めましょう。できれば社内規定とするなど重要な位置づけにして、全従業員へ周知を図ります。

履歴書を扱う担当者の範囲、保管や破棄の方法、返却の要望があった場合の対応など、できるだけ具体的なガイドラインが望ましいでしょう。

●履歴書はできるだけ返却を

求人広告を見た応募者から「不採用になった会社から履歴書を返却してもらえない」、「応募を辞退した会社から個人情報が悪用されないか心配だ」などの電話相談も増加しており、個人情報に関する考え方は厳しくなっています。不採用者の履歴書は、できるだけ返却するようにしてください。

履歴書を返却しない場合は、あらかじめその旨を広告上に表記するなど応募者に伝えておくことが望めます。広告スペースなどの問題で表記できない場合は、応募電話の際、あるいは面接の時に説明するようにしてください。

●選考書類の取扱い

採用時でなく、面接時に住民票の提出や運転免許証の提示を求めています

**Point** 次のようなことは絶対に避けて

- ×履歴書が机の上などに出っぱなしになっている
- ×履歴書を返却すると説明しながら返却しない
- ×履歴書を紛失してしまう
- ×不採用者の履歴書を知り合いや関連会社に回す
- ×履歴書を担当者以外が見る
- ×相手を間違えて返送する
- ×別の目的で個人情報を利用する

んか。採用前に本籍地が表示してある書類や身分証明書を求めることは、就職差別につながるおそれがあります。どうしても必要な場合は、応募者が、どの証明書を提出するか選択できるようにしましょう。

また、採用選考時に健康診断書を提出させたり、健康診断を実施することは、必要ない事項を把握する可能性があり、結果就職差別につながる可能性もありますので、必要性をよくご検討ください。

#### ●身元調査はタブーです

応募書類の記載事項以外について知りたいことがある場合は、面接時に直接本人に聞きましょう。身元調査は、応募者の居住地、家庭環境、思想・信条などの項目を調査することであり、大いに問題があると言わざるを得ず、本人の能力と適性に関係ない情報により、採否を決定することは公正な選考とはいえません。

個人情報保護法第 16 条では、個人

情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで個人情報を取り扱ってはならないと定めており、前職調査に回答する場合はあらかじめ本人の同意が必要であるため、留意してください。

#### ●質問は慎重に！

身元調査だけでなく、次のような項目については、面接で聞くことや応募者専用エントリーシートなどを用いて記載させることは人権侵害につながるおそれがあるため、避けるようにしましょう。

- ①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地
- ②人生観、社会観、生活信条、支持政党や宗教等、思想・信条
- ③労働運動や学生運動、消費者運動などの社会運動歴
- ④家族の職業や収入、住宅事情、資産などの家庭環境や家族構成



#### 個人情報とは

個人情報保護法 第 2 条 1 項では、個人情報を「生存する個人の情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別できるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む）」と規定しています。

Q. 退職する予定だった社員が辞めないことになりました。後任を募集し採用内定通知を出してしまったのですが、この採用内定を取消してもよいでしょうか。

**採** 用内定通知が労働契約の意思表示とみられる場合は、その段階で雇用契約は成立しており、内定取消しは就労の有無を問わず解雇（労働基準法第20条）に相当すると考えられます。

このケースの場合、内定者本人の責によるものではなく、企業の一方的な事由であり、正当な解雇とはいえません。まずは、他の部署への配属など受け入れについて検討し、それでも難しい場合は、企業側から内定者にすみやかに事情を説明し、謝罪をするなど誠意ある対応が大切です。

#### ●内定辞退の申し出があったとき

内定者が入社を承知した後に辞退した場合は、単なる労働契約の解約と考えられます。民法第627条では、労働

契約解約の意思表示をした日から2週間たてば解約は成立するとしています。

#### ●新卒学卒者の内定取消し

新規学卒者の内定取消しを行おうとする雇用主は、ハローワークおよび学校長に通知しなければなりません（職業安定法施行規則）。内定の取消しが次のいずれかに該当するとき（倒産を除く）、企業名等を公表される場合があります。

- ① 2度以上連続して行われたもの
- ② 同一年において10名以上の者に対して行われたもの
- ③ 事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに行われたもの
- ④ 内定取消しの対象となった新規学卒者に対して十分な説明を行わなかったとき、または就職先確保に向けた支援を行わなかったとき



内定者も社員と同等の地位が

最高裁では、雇用主側が入社誓約書を受領した時点で労働契約が成立するという考え方を示しています。同時に、内定者の地位についても、「就労の有無という違いはあるが、試用期間中の地位と基本的に異なるところはない」としています。内定者といっても、ほとんど社員と同等の地位があるのであり、内定を取消すことは解雇に等しいと考えられます。

Q. 身元保証人を慣例上ですが入社時に立ててもらって  
いました。今度、新しく入るアルバイトから「自分はバイトで入社するのに本当に必要でしょうか。」と質問されています。保証人を要求するのは行き過ぎでしょうか？

**身** 元保証契約とは、労働契約とは別個のもので、売上金着服などによって雇用主が被った経済的損害を確実に支払わせるために、あらかじめ保証人を立て、この保証人と雇用主の関係で結ばれるものです。あくまで損害賠償の保証であり、それ以外の責任には及びません。

主に金銭を扱う仕事に就く場合は、雇用形態に関わらず身元保証人を立ててもらった会社は多いようですが、損害賠償責任は損害の公平な分担の見地から軽減される場合も多いようです。昨今は身元保証人を立てられないという方も増えていきますし、「アルバイトやパートタイマーでそこまで必要？」という相談も多く、本当に必要かどうか、今一度ご検討ください。

第1条 期間の定めのない身元保証契約は、成立の日から3年間有効とする。ただし、商工業見習者の身元保証契約は5年間有効とする。

第2条 身元保証契約の期間は5年を超えてはならない。5年を超えた契約をしても5年に短縮する。更新する場合でも、更新した時から5年を超えてはならない。

第3条 以下のような事態が発生したときは、使用者は身元保証人に直ちにその旨を通知しなければならない。

- 1 労働者が担当している仕事をうまくこなすことができなかつたり、真面目に仕事をしておらず、身元保証人の責任が発生しそうなとき
- 2 使用者が労働者の仕事の内容や勤務地を変更したために、身元保証人の責任が重くなりそうだったり、身元保証人が労働者を監督することが難しくなったとき

第4条 身元保証人は、第3条の通知を使用者から受けた場合、または自らその事態を知った場合には、将来に向かって契約を解除することができる。

第5条 (略)

第6条 この法律の規定に違反する特約で保証人に不利益となる契約は無効とする。

Q. 社員を雇う場合、健康診断が必要と聞きましたが、その費用は雇用主が負担するのでしょうか？

**労** 働安全衛生法では、すべての雇用主に健康診断の実施を義務付け、また、労働者にも雇用主の実施する健康診断を受けるよう義務付けています（一般健康診断）。雇用主は新規に採用した社員に対して健康診断を実施するとともに、その後、1年以内ごとに1回定期的実施する必要があります。なお、雇い入れた者が3カ月以内に健康診断を受けていた場合は、それを証明する書面を提出することでかまいません。

その費用を雇用主が負担する必要があるかどうかについて、法律的な定めはありませんが、法律で雇用主に健康診断の実施義務を課している以上、会社が負担するべきだろうと解釈されています。ただし、雇用主が実施する健康診断を受診せず、社員が各自で受診する場合の費用については、本人負担としてもかまいません。また、健康診断を受ける時間は労働時間とまではいえませんので、賃金の支払い義務はありません。

#### 雇い入れ時の健康診断項目

既往歴及び業務歴の調査	尿検査
自覚症状及び他覚症状の有無	貧血検査（血色素量、赤血球数）
身長、体重、腹囲、視力	肝機能検査
聴力	血中脂質検査
胸部エックス線検査	血糖検査
血圧	心電図



特定の業務の場合は

①高圧室内業務または潜水業務、②放射線業務、③一定の特定化学物質の製造または取扱い業務、④鉛業務、⑤四アルキル鉛等業務、⑥一定の有機溶剤業務、⑦石綿等の製造または取扱い業務に従事させている場合は、一般の健康診断に加えて特殊健康診断を実施し、特殊健康診断に要する時間については、賃金を支払わなければなりません。



Q. 配偶者控除内で働きたいというパートタイマーやアルバイトでも社会保険へ加入させなければなりませんか。

パートタイマー等が、次の①②のいずれにも該当する場合は原則として被保険者とされます。

① 1カ月の所定労働日数が一般社員のとおおむね4分の3以上

② 1日または1週の所定労働時間が一般社員のおおむね4分の3以上

ただし、これは一つの目安であって、これに該当しない人でも、就労の形態や内容等を総合的に判断した結果、常用的使用関係が認められた場合は被保険者となります。

また、平成28年10月に施行される年金機能強化法では、①週20時間

以上②賃金月額88,000円以上(年収106万)③勤務期間1年以上④学生でない⑤従業員501人以上の企業の5つの要件を満たす短時間労働者まで拡大して被保険者となります。

#### ●パートタイマーに関する課税

給与所得者はその年収に応じて課税されますが、パートタイマー本人に課税されるか否か、また配偶者が配偶者控除を受けられるか否かは、パートタイマーの所得金額によります。パートタイマーの年収額とその課税対象および配偶者控除は以下のとおりです。

パートタイマーの年収額	本人		本人の配偶者	
	課税対象		控除を受けられる対象	
	所得税	住民税(所得割)	配偶者控除	配偶者特別控除
100万円以下	×	×	対象	×
100万円を超え 103万円以下	×	対象	対象	×
103万円を超え 141万円未満	対象	対象	×	対象
141万円以上	対象	対象	×	×

■ お問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室、労働基準監督署、税務署へ

Q. すぐ辞められてしまったら二度手間になるので、入社後3カ月過ぎるまで待って社会保険の申請をしています。問題はないでしょうか。

**労** 災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の適用は強制的なもので、雇用主の判断や労働者個人の意思によって適用の有無を決めることはできません。試用期間中の者といえども適用除外に該当しませんので、採用したら雇用主は速やかに被保険者の届け出をしなければなりません。

#### ● 労災保険（労働者災害補償保険）

たとえアルバイトでも労働者を雇っている事業所すべてが、必ず加入しなければなりません。保険料は会社が全額を負担し労働者が業務災害（仕事の原因となって生じた負傷、病気、障害または死亡）や通勤災害（通勤が原因となって生じた負傷、病気、障害または死亡）を被ったときに必要な保険給付が行われます。

#### ● 雇用保険

労働者を雇用する事業所すべてに適用され、原則として労働者全員が被保険者となります。また、パートタイマーについても、次の要件のいずれにも該当する人は被保険者となります。

① 1週間当たりの所定内労働時間が20時間以上

② 31日以上雇用される見込みがある

ただし、65歳に達した日以後新たに雇用された人は一般被保険者にはなりません。（短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者には該当する可能性あり）なお、掛けもちパートなど2カ所で働いている場合は主として生計を維持する給与をもらっている方の会社で加入します。

離職の日以前2年間に賃金支払基礎日数11日以上の方が12カ月以上あれ



Point 手続きには期限があるため、すみやかに

健康保険・厚生年金保険は5日以内に年金事務所で、雇用保険は翌月10日までにハローワークで、それぞれ加入の手続きを行わなければなりません（介護保険への加入は、40歳の時点で自動加入となります）。入社したら、なるべく早く手続きをお済ませください。

ば失業時に保険給付が受けられます。保険料は労働者の賃金の額に応じた一定の額を会社と労働者が負担します。一般の事業の場合  $13.5 / 1000$ （使用者  $8.5 / 1000$  労働者  $5 / 1000$  平成 27 年度）

### ●健康保険（全国健康保険協会の場合）

常時 1 人以上の従業員を雇用する法人事業と常時 5 人以上の従業員を雇用する適用業種の個人事業所は、必ず加入しなければなりません。保険料は、労働者の賃金の額に応じた一定の額を、会社と労働者が半分ずつ負担します（介護保険料を支払うのは 40 歳以上 65 歳未満）。

健康保険料・・・標準報酬月額×都道府県ごとの保険料率 /  $1000 \times 1 / 2$

介護保険料・・・標準報酬月額× 15.8（全国一律） /  $1000 \times 1 / 2$

（いずれも賞与も同率、平成 27 年 4 月より）

### ●厚生年金保険

適用範囲は、健康保険と同じです。臨時に雇用されている場合などを除き、全員が被保険者となります。保険料は、労働者の賃金の額に応じた一定の金額を会社と労働者が半分ずつ負担します。

一般の被保険者の場合 標準報酬月額 ×  $178.28 / 1000 \times 1 / 2$

（賞与も同率、平成 27 年 9 月より）

※保険料率は、平成 28 年 9 月からは 18.182%、平成 29 年 9 月以降は 18.3% となります。

健康保険・厚生年金は、通常の労働者と比較して、労働時間、労働日数が 4 分の 3 以上であれば、下記の①～⑧を除いてアルバイト・パートタイマーなどについても適用されます（平成 28 年 10 月に施行される年金機能強化法によって短時間労働者に対する健康保険及び厚生年金保険の適用が拡大する予定です）。

- ① 2 カ月以内の期間を定められた臨時雇用者
- ② 日日雇い入れられる者で 1 カ月以内の者
- ③ 4 カ月以内の季節的業務に使用される者
- ④ 6 カ月以内の臨時的事業の事業所に使用される者
- ⑤ 所在地の一定しない事業に使用される者
- ⑥ 船員保険の被保険者
- ⑦ 国保組合の事業所に使用される者
- ⑧ 後期高齢者医療の被保険者

Q. 労働契約を結ぶ際、労働条件は書面にしなければならぬようですが、どのような内容の書面が必要なのでしょうか。作り方、項目などについて教えてください。

**労** 働条件を示さなかったり、口頭で伝えたことによるトラブルが後を絶ちません。労働条件が不明確なまま働いたことによるトラブルを未然に防止するため、労働基準法、パートタイム労働法、労働契約法では「労働条件の明示」を定めています。

労働基準法（第15条）では「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しなければならない。」と定めており、また、労働契約法（第4条第2項）では「労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする。」と定めています。

労働者と労働契約を結ぶときには、次の事項については必ず書面で明示しなければならないとしています。

●書面明示しなければならない事項

①労働契約の期間 ②就業の場所・従事すべき業務 ③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働（早出・残業等）の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて交代制勤務をさせる場合は就業時転換

に関する事項 ④賃金の決定（額）、計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期 ⑤退職に関する事項（解雇の場合の事由を含む） ⑥昇給に関する事項（必ずしも書面にしなくてもよいが書面明示が望ましい）

なお、以下の事項については、定めがある場合は明示する必要があります。

⑦退職手当が適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払方法、支払時期 ⑧臨時に支払われる賃金、賞与等、最低賃金額に関する事項 ⑨労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項 ⑩安全・衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰、制裁に関する事項 ⑭休職に関する事項

パートタイマーやアルバイトなどを雇う場合は、パートタイム労働法により上記の事項に加え、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」を文書の交付等により明示しなければなりません。また、時間外割増賃金に

ついて「固定残業代」で支払っている場合は、内容についてしっかり説明及び明示するようにしましょう。

#### ●労働条件を明示するには

本人に渡す辞令や労働契約書（労働条件通知書）にその労働者に適用する労働条件を明記してください。本人に適用する部分を書面にして就業規則を交付することでも差し支えありません。※法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効であり、無効となった部分については、法律で定める基準によることになります。

#### ●労働者と雇用主は対等

就業形態の多様化、個別労働紛争の増加等に対応し、労働者と雇用主の労働関係が良好なものとなるよう施行された法律に「労働契約法」があります。

労働者と雇用主は対等であり、両者が合意すれば労働契約を変更できることや、労働者が一方的に不利になる労働契約の変更はできないことなどが定められており、下記3つのルールが規定されています。

①無期労働契約へ転換…有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

②「雇止め法理」の法定化…最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定されました。反復更新された有期労働契約で、その雇止めが解雇同様と認められる場合など、一定の場合には雇用主による雇止めが認められない事になります。

③不合理な労働条件の禁止…有期契約と無期契約で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁じています。

有期労働契約とは、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば新しいルールの対象となります。

①の無期労働契約への転換については、平成27年4月1日施行の特例が設けられ「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に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者」は業務に就く期間（上限10年）、「定年後に有期契約で継続雇用される高齢者」については定年後引き続き雇用されている期間、無期転換申込権が発生しないこととなります。

■次ページに労働条件通知書モデル様式を掲載していますので参考にしてください。

# 労働条件通知書

年 月 日

殿

事業場名称・所在地

使用者職氏名

契約期間	<p>期間の定め無し、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  <input type="checkbox"/>自動的に更新する                      <input type="checkbox"/>更新する場合があります  <input type="checkbox"/>契約の更新はしない                      <input type="checkbox"/>その他（                      ）</p> <p>2 契約の更新は次により判断する  <input type="checkbox"/>契約期間満了時の業務量                      <input type="checkbox"/>勤務成績・態度  <input type="checkbox"/>能力   <input type="checkbox"/>会社の経営状況                      <input type="checkbox"/>従事している業務の進捗状況  <input type="checkbox"/>その他（                      ）</p> <p><b>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】</b>                  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	
従事すべき業務の内容	<p><b>【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】</b>                  ・特定有期業務（                      開始日：                      完了日：                      ）</p>
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（①～⑤のうち該当するもの一つに○を付けること）、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等                  (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）  <b>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</b>                  (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、第○条～第○条</p> <p>2 休憩時間（                      ）分</p> <p>3 所定時間外労働時間（有、無）</p>
休日	<p>・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（                      ）                  ・非定休日；週・月当たり 日、その他（                      ）                  （勤務日）毎週（                      ）、その他（                      ）                  ※詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条～第○条</p>

休暇	<p>1 年次有給休暇 6 カ月継続勤務した場合→ 日 継続勤務 6 カ月以内の年次有給休暇 (有・無) → カ月経過で 日 時間単位年休 (有・無)</p> <p>2 代替休暇 (有・無)</p> <p>3 その他の休暇 有給 ( ), 無給 ( )</p> <p>※詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条</p>
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( )%、月 60 時間超( )%、 所定超 ( ) % ロ 休日;法定休日 ( ) %、法定外休日 ( ) % ハ 深夜; ( ) %</p> <p>4 賃金締切日 ( ) - 毎月 日、( ) - 毎月 日 5 賃金支払日 ( ) - 毎月 日、( ) - 毎月 日 6 賃金の支払い方法 ( )</p> <p>7 労使協定に基づく賃金支払い時の控除 有 ( ) ・ 無</p> <p>8 昇給 有 (時期; 金額; 等) ・ 無</p> <p>9 賞与 有 (時期; 金額; 等) ・ 無</p> <p>10 退職金 有 (時期; 金額; 等) ・ 無</p> <p>※ 7～10 は定めがある場合に記入</p>
退職に関する事項	<p>1 定年制 有 ( 歳) ・ 無</p> <p>2 継続雇用制度 有 ( 歳) ・ 無</p> <p>3 自己都合退職の手続き 退職する ( ) 日以上前に届け出ること</p> <p>4 解雇の事由及び手続き ( )</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 厚生年金基金 その他 ( ) )</p> <p>・雇用保険の適用 ( 有 ・ 無 )</p> <p>・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 (2013 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し込みをすることにより、当該労働契約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、この「5 年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。※以上のほかは、当社就業規則による。</p>

Q. スーパーマーケットを経営していますが、従業員の8割がパートタイマーです。パートタイマーを雇う際の法律があるとのことですが、どういったことが定められてるのか教えてください。

パートタイマーやアルバイトであっても、仕事や責任などが正社員とほとんど変わらない働き方なのに、賃金や待遇が見合っていないため、労働意欲を失わせてしまうという状況があります。

「パートタイム労働法」は、こうした問題を解消し、適正な労働条件の確保や福利厚生充実など、雇用管理の改善等を目的としています。

この法律でいうパートタイマーは、「1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」と定義

され、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び名は異なっても、この条件にあてはまる労働者であればパートタイム労働法の対象となります。

パートタイマーの多くは、仕事と家庭の両立を考慮し、生活のリズムにあった労働時間を選んで応募しています。雇用主が一方向的に労働時間の変更をしたり、残業を命じたりすることのないよう努めてください。

●パートタイマーの契約更新と雇止め  
雇用主は、パートタイマーと期間の

Point

パートタイム労働法のポイント

待遇の原則（第8条）	雇用主が、短時間労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません（平成27年4月1日改正）。
差別的扱いの禁止（第9条）	契約期間の有無にかかわらず、パートタイマーの職務内容と人材活用の仕組みが正社員と同じである場合には、すべての待遇についてパートタイマーであることを理由に差別的に取り扱うことは禁止されています（平成27年4月1日改正）。
バランスのとれた待遇を（第10.11.12条）	正社員と同視すべきパートタイマーでなくても、教育訓練を実施したり、賃金（基本給、賞与、役付手当や職務の内容に密接に関連して支払われる通勤手当）は、職務内容、成果、能力、経験などを勘案して決定するよう努め、福利厚生施設の利用等についても配慮が必要です。



ある労働契約を結ぶときは、契約期間満了時に更新の有無があるかどうか明示が必要です。更新する場合があるときは、「更新する場合、しない場合の判断基準」を明示しなければなりません。

雇用を継続しない場合や、有期労働契約を3回以上更新し、または契約期間が1年を超えて継続勤務しているパートタイマーを雇い止めとする場合は、契約期間満了日の30日以上前に、その予告をしなくてはなりません。(契約更新をする場合は、その都度、雇用契約書の交付が必要です。)

有期雇用契約の更新を何度も繰り返していると、労働者側に「更新期待権」というものが生じ、期間満了で自動的に労働契約が消滅するとはいえなくなりますのでご注意ください。

●パートタイマーにも労働基準関係法が適用されます

パートタイマーを解雇する場合、少なくとも30日前に予告をするか、30日以上平均賃金を支払わなければならない(労働基準法第20条)。また、所定労働時間を超えて労働させた場合は、割増賃金の支払い(同法第37条)が必要です。要件を満たしたパートタイマーには有給休暇を付与しなければなりません(同法第39条/41ページ参照)。

そのほかにも、常時使用するパートタイマーに対して健康診断の実施(労働安全衛生法第66条)、妊産婦や女性パートタイマーに対する有害業務の制限、産前産後の休業等の母性保護措置を講じなければなりません。

雇い入れの際、労働条件の文書明示を(第6条)	パートタイマーを雇い入れたときは、労働条件を文書の交付により明示しなければなりません。パートタイム労働法では、18ページ記載の書面明示しなければならない項目に加え、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」についても書面での明示を義務付けています。
雇い入れたら、待遇の決定について説明を(第14条)	パートタイマーの中には、通常の労働者との待遇の格差について不満や疑問を抱く人もいるかもしれません。待遇についてパートタイマーから説明を求められたら、雇用主は待遇の決定にあたって考慮した事項について説明する義務があります。
正社員へ転換するチャンス(第13条)	雇用主は、通常の労働者(正社員)を募集する場合は、すでに雇っているパートタイマーにも応募の機会を与えるなどの措置を講じなければなりません。

Q. 当社は、社員8名、アルバイト2名の会社です。社員が10名以上の会社は就業規則の作成が義務付けられているようですが、当社のような場合も該当しますか。

**該** 当します。法律でいう「10人以上」には、正社員、アルバイト、パートタイマーなどの区分はありません。常時10人以上の従業員を雇っている事業所では就業規則を作り、労働者に周知させなくてはなりません（派遣社員は入れません）。

アルバイトばかり10人でも就業規則の作成義務は生じます。常時8人で忙しい時だけ一時的に2人雇うというのであれば、作成義務はありませんが、作成しておくことが望ましいでしょう。

#### ●就業規則の届出義務（労働基準法第89条）

就業規則は各事業所単位での作成・届出義務があるとされています。たとえば、工場が2つあり、1つは12人、もう1つは8人の従業員で稼働しているような場合、12人の工場にだけ作成義務があるということになります。

しかし、同じ会社に勤めているのに一方にだけ就業規則があるのは、労働者として勤労意欲などに影響が出てくる懸念もあります。双方に同じ内容の

就業規則を備えるのが現実的でしょう。作成した就業規則は、従業員の過半数を代表する者の意見書を添付し、事業所ごとに所轄の労働基準監督署に届け出ることが義務付けられています。なお、複数の事業所を有する企業が同一内容の就業規則を適用する場合は、本社が一括して届け出ることができます。

#### ●就業規則の記載事項

必ず記載しなければならない「絶対的必要記載事項」と、定めをする場合には、記載しなければならない「相対的必要記載事項」があります。就業規則は事項ごとに別規程（例えば『賃金規程』）とすることもできます。具体的な記載事項は、次頁のとおりです。

#### ●就業規則の周知

就業規則は、①常時各作業場の見やすい場所に掲示、またはいつでも見られるように備え付ける ②書面で交付する ③社内LANなどで閲覧できるのいずれかの方法により周知しなければなりません。

■ 絶対的必要記載事項

①始業・終業時刻	所定労働時間の開始時刻と終了時刻 現場職・事務職など業種によって違う場合、日勤・交替勤務など勤務態様や職種によって違う場合はそれぞれについて書く
②休憩時間	長さ、一斉に与えるか交替に与えるかなど 繰上げ・繰下げをする場合はそれも記入すること
③休日	日数、与え方（1週1日とか曜日など）等 休日の振替制や代休制度があればそれも記入すること
④休暇	年休、産休、生理休暇、夏季休暇、年末年始休暇、育児・介護休暇、慶弔休暇などの規定
⑤就業時転換に関する事項	従業員を2組以上に分けて就業させる場合の交替期日、交替順序などに関する規定
⑥賃金の決定・計算方法	学歴、年齢、勤続年数など賃金決定の要素あるいは賃金体系等、賃金の決定および計算の方法
⑦賃金の支払の方法	月給制、日給制、出来高制など
⑧賃金の締切・支払の時期	何日に締切り、何日に支払われるのかなど
⑨昇給に関する事項	昇給時期、昇給率など
⑩退職に関する事項	任意退職、解雇、定年、契約期間満了による退職など

■ 相対的必要記載事項

①退職手当	支給条件、計算方法、支払時期など
②賞与等・最低賃金額	支給条件、支払時期など
③従業員の食費・作業用品・その他の負担	その他の負担とは、社宅費、共済組合費などを従業員が負担する場合の規定
④安全・衛生に関すること	
⑤職業訓練	内容・種類・期間・訓練中、訓練後の処遇など
⑥災害補償・業務外傷病扶助に関すること	
⑦表彰・制裁	種類、程度など
⑧その他	休職、財産形成制度、旅費規定など

**Q. 賃金は、労働者ばかりでなく雇用主にとっても重要な要件です。賃金に関して、どのような法律があるのか教えてください。**

**日** 本国憲法は「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」(第27条第2項)としており、労働基準法第11条で「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他の名称にかかわらず、労働

の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定めています。また、同法第24条では、賃金の支払い方法について規定し、賃金が確実に労働者に支払われることを期しています。

●賃金の支払いの5原則（労働基準法第24条）

①通貨払いの原則	賃金は通貨で支払わなければなりません（現物支給は許されませんが住宅供与や通勤定期券の支給など、労働協約に定めがある場合は認められます）。ただし、労働者の同意があり、労働者が指定する口座に振り込まれること、賃金支払日に引き出せることを要件に、本人名義の口座に振り込むことができます。
②直接払いの原則	賃金は直接労働者に支払わなければなりません。労働者から委任を受けた代理人や、未成年者の親権者・後見人に賃金を払うことは、「直接払い」の原則に触れることになります。ただし、本人がけがなどで受け取れない場合、使者（妻など）に支払うことは可能です。
③全額払いの原則	賃金はその全額を支払わなければなりません。ただし、法令（所得税、社会保険料等の公租公課）の定めがある場合、労使協定がある場合（財形貯蓄等）には、賃金の一部を控除して支払うことができます。
④毎月最低1回払いの原則	賃金は、毎月1回以上支払わなければなりません。
⑤一定期日払いの原則	賃金は一定の期日を定めて、その日に支払わなければなりません。「第4金曜日」のような定め方は、「一定期日」とは言いえないとされています（月の末日払いと定めるのは可）。
●支払い明細書の交付義務	雇用主は、通貨払いか振込みかにかかわらず、その給与の支払明細書（基本給・手当その他賃金の種類ごとの金額、源泉徴収税額、社会保険料等）を労働者に交付しなければなりません（所得税法第231条）。
●賃金台帳の保存	雇用主は、賃金台帳などを作成して3年間保存する義務があります（労働基準法第108条、109条）。

■詳しくは、労働基準監督署にお問い合わせください。

Q. せっかく採用しても3日で辞めたり、無断欠勤や遅刻が多いなど勤怠不良の者にも、賃金の支払いは必要と聞きました。どのような場合にも賃金の支払いは必要なのでしょうか。

**賃** 金とは「労働の対償として雇用主が支払う」ものです。まず労働があって、その報酬として賃金が存在するのです。3日間働いた社員には、その対償としてその分の賃金は支払わなくてはなりません。ただし、無断欠勤や遅刻等の経営秩序違反に対するペナルティ規定を、就業規則に定めておき適用することは可能です。

#### ●入社前研修や教育訓練中の賃金

雇用主が内定者に対し、雇用契約の範囲内で、実際に業務・仕事に従事させるに当たって、必要な知識・技能を修得する教育訓練を行う場合、その受講を指示された内定者としては受講せざるを得ないことになります。このことから、教育訓練を受けることも労働に従事すべき義務の一環で、研修内容

が業務・仕事に関連し受講が義務付けられている場合は、労働に従事したもものとして賃金を支払う必要があります。入社前研修の賃金については、一般的には、賃金を日割りにしたり、その間をアルバイト採用として賃金を支払う企業が多いようです。

#### ●試用期間や研修期間の賃金

労働者の適性をはかるため、試用期間や研修期間を設けてその賃金を定める場合、特に法律上の明確な規制はありません（ただし、最低賃金以下は法律違反です）。しかし、試用期間だからといって、ほかの従業員と大きな差をつけることは好ましくありません。試用期間中の賃金が本採用と異なる場合は、求人広告にその金額の表記が必要となります。試用期間中の賃金表記が



#### Point 減給の制裁に関する法律は

「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、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を超えてはならない。(労働基準法第91条)」と定まっています。

ないことで読者・ユーザートラブルが多発しておりますので、必ず、表記するようにお願いいたします。

### ●インターンシップの賃金

インターンシップの実習が、見学や体験的なもので雇用主からの指揮命令を受けていない場合、労働者とは認められませんので賃金支払いの対象となりません。しかし、直接、生産活動に従事させ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合は、労働者に該当するものと考えられ、賃金の支払いが必要となります。

### ●遅刻者の賃金カット

「一回の遅刻につき、罰金 10 万円」など多額の減給制裁を科すことは労働基準法により許されません。ただし、就業規則で「減給の制裁規定」を定めておき、労働基準法に定める制限を越えない範囲内で賃金を減額することは可能です（労働基準法第 91 条）。たとえば、「遅刻 3 回につき〇×円を賃金から差し引く」と定めることはできます（1 事案について平均賃金 1 日分の 50%、1 カ月分の賃金の 10%を超えないことが要件）。

また、欠勤、遅刻などによって就労しなかった分の賃金は差し引いても問

題ありません。5 分の遅刻を 5 分ぶんだけカットすることはノーワーク・ノーペイの原則（職務に従事しなかった期間・時間については、賃金を支払わなくてもよい）に反しませんが、5 分の遅刻を 30 分の遅刻としてカットするような処理は違法となります。

少しの遅刻に対してあまり多額の減給をすることは法の趣旨にも反しますし、労務管理上良い効果があげられるか十分検討する必要があります。

### ●連絡がつかない者へ支払う賃金

勝手に辞めたり、連絡もなく急に来なくなった労働者に連絡がつかないため給料が支払えないという場合は、給料の支払いを振込とする契約をされていて、振込先が分かっているときは、給料日に振り込んでおくべきでしょう。

そうでない場合は、本人がいつ取りに来て支払えるようにしておかなければなりません。賃金の支払いの時効（賃金の請求権）は 2 年（労働基準法第 115 条）ですので、この間に本人が給料を取りに来た場合は、支払わなくてはなりません。なお、退職金についての時効は 5 年です。

### ●契約した労働時間は保障

「週 5 日、1 日 5 時間」の約束でパー

トタイマーを雇っているような場合、仕事がないからといって3時間で帰らせたり、休ませたりすることはできません。雇用契約にあたって日数、時間帯を決定しているわけですので、その時間は労働を提供してもらい、賃金を支払う義務があることとなります。雇用主の都合で休んでもらう場合は、休業手当（平均賃金の60%）の支払いが必要です（労働基準法第26条）。

#### ●育児・介護休業等の賃金

育児・介護休業、産前産後休暇、育児時間等の賃金を有給として取り扱うかどうかは企業の定めによります。就業規則などで明確にしておきましょう。

#### ●裁判員に選ばれた者の賃金

裁判員制度の「裁判員」は、労働基準法第7条に定める「公の職務」に当たります。労働者から請求があれば、そのための時間（または日）を与えなければなりません。その時間の賃金を有給とするか無給とするかは、当事者の自由に委ねられています（昭22.11.27 基発399号）ので、会社に賃金支払い義務はありません。また、裁判員には日当が出るからといって、有給休暇の申請を拒否することはできません。なお、仕事を休んだことを理

由に、雇用主が不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

#### ●インフルエンザの可能性のある者を休ませたときの賃金

まだインフルエンザかどうか分からないのに、熱などの症状があるから休むように、と雇用主の判断で休業させた場合、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しますので、休業手当を払う必要があります。インフルエンザに感染した労働者が、医師の診断書や指導などをもとに休業する場合は、休業手当を支払う必要はないと考えられます。

#### ●損害額を賃金から差し引けるか

会社が実際に労働者から損害を被ったときの賠償額を賃金から差し引くことは、賃金全額払いの原則に反すると考えられます。労働者が業務を遂行する中で発生した損害については、労働者のみに責任を負わせることは不公平であり、損害負担については労使双方に公平な分担とするのが一般的です。

#### ●退職金

退職金制度を設けるかどうかは企業の任意ですが、退職金制度がある場合は、労働契約締結時に労働者に明示しなければなりません。

Q. 男性社員が育児休業を申請してきました。この場合も女性と全く同じ条件で与えなくてはならないのでしょうか。

**育**児・介護休業法は、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会を目指して作られた法律です。労働者の要請があった場合は、子が満1歳に達するまでの期間、休業させなければならず（同法第5条）、男性であることを理由に与えないということはできません。

#### ●育児休業

母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業期間が1歳2カ月に達するまで（2カ月は父（母）のプラス分）延長して取得できます。

父の場合、育児休業期間の上限は1年で、母の場合は産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年となります。育児休業を取得した場合、配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。

また、パートタイマーや契約社員、派遣社員であっても、次の2つの条件を満たしている者が請求した場合、育児休業を与える必要があります。

- ① 1年以上同じ企業で働いている
- ② 子どもが1歳を超えても引き続き雇用が見込まれる（その子どもが2歳になるまでに労働契約が満了し、更新がないことが明らかである場合を除く）。

#### ●短時間勤務等の措置を

雇用主は、3歳までの子を養育する労働者が希望すれば、短時間勤務制度（1日6時間）を設ける義務があります。また、3歳までの子を養育する労働者が請求すれば、所定外労働（残業）を免除しなければなりません。

#### ●子の看護休暇制度

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇として、子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日までの取得が認められています。

#### ●介護休業

要介護状態にある対象家族1人につき、1回の休業（のべ93日まで可能）が認められています。これに加え、要



介護状態の対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護休暇を取得できるとされています。※子の看護休暇及び介護休暇については、①日日雇用される労働者 ②勤続6カ月未満の労働者 ③週所定労働日数が2日以下の労働者 は対象外となります。

### ●深夜業の制限

育児・介護を行う者に対しては男女を問わず、深夜業が制限されています。雇用主は、小学校就学前の子を養育する労働者または家族を介護する労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合でない限り、下記の例外事項①～⑤を除き、深夜業をさせてはなりません。

例外事項

①日日雇用される者 ②勤続1年未満

の者 ③深夜に保育・介護できる同居の家族がいる者 ④1週間の所定労働日が2日以下の者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある者

### ●女性への配慮を忘れずに

育児・介護を行う者に対して男女を問わないとはいえ、母性を尊重し、女性を時間外労働・深夜業に従事させる際は、労働基準法、育児・介護休業法等の規制を遵守し、仮眠室等の整備や定期的な健康診断を行うなど、十分に留意しましょう。

### ●産休期間中の保険料が免除されます

これまでは産前産後休業中でも厚生年金・健康保険等の保険料納付が必要でしたが、平成26年4月1日からは、産前産後休業中の保険料が免除されることになりました。



■お問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

Q. 当社では、男女雇用機会均等法を遵守し、特に妊娠・出産する女性労働者へ配慮する環境を整えたいと思っています。そのためのポイントを教えてください。

**職** 場で働く男女が、性別による差別を受けたり、妊娠等を理由に不利益な取扱いをされたりすることを禁止し、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するための法律が「男女雇用機会均等法」です。法律のポイントは次のとおりです。

●性別を理由とする差別の禁止

募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。

■このような募集はできません

NG 例	改善例
営業マン、ウェ이터、カメラマンなど男性名称が職種に含まれている	営業マン（男女）、ウェ이터・ウェイトレス、カメラマン（男女）・撮影スタッフ
ウェイトレス、生保レディ、保母など女性名称が職種に含まれている	ウェ이터・ウェイトレス、生保営業職、保育士
大卒男性 10 名、女性 5 名など男女別の採用予定人数を明示	大卒男女 15 名
男性幹部職員、女性秘書、トイレ清掃員（女性）など、男性のみ・女性のみを対象	幹部職員、秘書、トイレ清掃員

※その他、男女で応募できる年齢上限を変えたり、女性のみ「未婚」や「子供がいないこと」など異なる条件を設けたり、別の採用試験を課すことも禁止されています。ただし、『俳優などの芸術・芸能分野（男女）』、『守衛・警備員など防犯上の要請によるもの（男性）』、『その他宗教上、スポーツにおける競技上の理由によるもの（男女）』、『エステティシャンなどの風紀上のもの（男女）』、『ホスト・ホステス』など業務については、性質上、どちらか一方の性のみの募集・採用ができます。

●不利益取扱いの禁止

婚姻・妊娠・出産、産前産後休業の取得、育児時間の取得、軽易作業への転換請求や時間外労働等をしないことを請求するなどした女性労働者に対し、解雇や雇止め、降格・減給・不利益な評価や労働契約内容の変更などを強要してはいけません。

●ポジティブ・アクションの推進

男女間に事実上生じている格差を解消するため、雇用主が行う自主的かつ積極的な取り組みをポジティブ・アクションといいます。女性比率が 4 割を

下回っているなど、一定の条件を満たせば国の援助を受けることもできます。

## ●セクシュアルハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメント（同性に対するものも含む）は、性的な行動や言葉によって、労働者が傷つき、職場環境が害されてしまいます。セクシュアルハラスメントには、雇用主が労働者に対して性的な関係を要求したが断られたので解雇したなど、労働条件等で不利な処遇を行う「対価型」と、社内でヌード写真が貼られたりして不快感をつのらせ、業務に支障をきたすような「環境型」があります。

## ●女性労働者の就業制限

坑内労働の禁止（労働基準法第64条の2）	妊娠中や産後1年を経過しておらず坑内業務に従事しない旨を申し出た人は労働させることができません。また、満18歳以上の女性は全て人力による掘削や厚生労働省令で定める女性に有害な業務に就かせることができません。
危険有害業務の禁止（労働基準法第64条の3）	妊娠中や産後1年を経過しない女性を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する業務などで労働させてはいけません。
産前産後休業（労働基準法第65条1項・2項）	原則として、産前6週間以内に出産予定の女性が休業を請求した場合および産後8週間（医師が支障なしと認めた場合で本人が就業を希望する場合は6週間）は、就業させてはいけません。※労働基準法では、出産は妊娠4カ月以上の分娩とし、死産も含むとしています。
労働時間の制限（労働基準法第66条）	妊娠婦から請求があったときは、時間外労働、休日労働、深夜労働をさせることはできません。また、妊娠婦から請求があったときはフレックスタイム制以外の変形労働時間制を適用することはできません。
育児時間（労働基準法第67条）	生後満1年未満の子を育てている女性労働者は、1日2回、少なくともそれぞれ30分の育児時間を請求することができます。雇用主は、育児時間中はその女性を使用することはできません。
生理休暇（労働基準法第68条）	生理日の就業が著しく困難な女性労働者が休暇を申請した場合、就業させることはできません。また、生理休暇の日数は必要な日数を与えなければなりません。

## ●母性健康管理措置

雇用主は、妊産婦が保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が保健指導または健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講ずることが義務となっています。雇用主が措置を講じず是正勧告にも応じない場合には、企業名公表の対象となる（均等法第30条）とともに、紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになりました。

Q. 社員のひとりが、ある特定の社員に対していじめのようなことをしています。周りが止めても全く改善されません。どうしたらよいでしょうか。

**労** 働者の尊厳や人格を侵害する「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、許されないものですが、とりわけ職務上の地位や人間関係を濫用して意図的に相手をいじめたり、嫌がらせを行ったりすることは許されるものではありません。

労働契約法は、「使用者は労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする（第5条）」と定められています。設備的な安全面はもちろんのこと、メンタルヘルスなどの精神的な衛生面についても配慮することが含まれています。

「いじめ・嫌がらせ」については、「本人同士の問題」や「業務上の指導」と思われ、対応が難しいとの声もありますが、安全配慮義務に則って適切な措

置を講ずる必要があります。違反した場合、労働契約法には罰則がありませんが、裁判で民法の不法行為や債務不履行責任などを根拠に、雇用主は損害賠償の支払いを命じられたり、刑事責任を問われることもあります。

#### 職場のパワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる次のような行為をいいます。

- ①暴行・侵害
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- ③隔離・仲間外し・無視
- ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- ⑤業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること

**P**oint

改正労働安全衛生法に基づく、ストレスチェック制度

労働安全衛生法の改正により、平成27年12月1日から雇用主は常時使用する労働者に対し、1年に1回ごとのストレスチェックの実施が義務付けられます（従業員数50人未満の事業場は、当分の間努力義務）。また、高ストレス者として面接指導が必要と評価された労働者から、申出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。

Q. 法定労働時間が原則「1日8時間、週40時間」であることは理解しているのですが、業務によってはこの原則で仕事をするのが困難です。原則を遵守しつつ業務に沿った労働時間を定める方法はありますか。

**労** 働基準法では、原則として「労働時間は1日8時間、1週40時間」(特例措置対象事業場である商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち10人未満の事業所は1週44時間)と定めていますが、この原則になじまない業種や業務もあります。そこで労働基準法では、一定の条件のもといろいろな労働時間(変形労働時間制)を認めています。変形労働時間制には次の4つの制度があります。

●月末がいつも忙しいなど—1カ月単位の変形労働時間制(労働基準法第32条の2)

1日8時間、1週40時間の原則を超えても、1カ月で平均して1週間当たり40時間以内になっていればよいという労働時間制です。この変形労働時間制では、1日、1週当たりの所定労働時間の上限はありません。

たとえば、第4週目が忙しい場合、月初めに労働時間を6時間あるいは7時間と短くし、第4週目を10時間と定めたとしても、平均して1週40時

間を超えていなければ、時間外労働とはなりません。この制度を採用するにあたっては、労使協定または就業規則に定め、労働基準監督署に届け出ることが必要です。

●育児や介護をする労働者がいるときなど—フレックスタイム制(労働基準法第32条の3)

あらかじめ、1カ月以内の総労働時間を定めておき、そのうえで、1週間当たりの労働時間が40時間(44時間)を超えなければ、労働者が始業・終業時間を選択して働くことができる制度です。この制度を採用する場合は、労使協定を締結し就業規則などで、「始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねること、労働者の範囲、清算期間(1カ月以内)、総労働時間(法定労働時間内)、基準となる1日の労働時間」などを定める必要があります。

●1年のうち一定の季節が忙しいなど—1年単位の変形労働時間制(労働基準法第32条の4)

一定の季節が忙しいというような事業場において、忙しい時期に労働時間を長くし、閑散期は短くして、1年間の労働時間を効率的に使用できるという制度です。

1年以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間以下の範囲内とすれば、特定の週または特定の日に法定時間（1日8時間または1週40時間）を超えて労働させることができます。この制度を採用するに当たっては、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることが必要です。10人以上の労働者を使用している事業場については、就業規則に記載し、これも労働基準監督署に届け出なければなりません。

●急に忙しくなるなどー1週間単位の非定形的変形労働時間（労働基準法第32条の5）

旅館や飲食店などで、団体客の予約が入るなど、急に忙しくなる場合があります。このように、日ごとの業務量

の予測がつきにくいような事業（小売業、旅館、料理・飲食業で常時使用する労働者が30人未満）においては、労使協定を結び、前週末までに翌週の各日の労働時間を週40時間の範囲内で1日10時間まで労働させることができる制度です。ただし、この通知は必ず書面で行わなければなりません。

※変形労働時間制では、妊産婦が請求した場合は、1カ月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制および1週間単位の変形労働時間制の規定に関わらず、法定労働時間を超えて労働させてはなりません。



**Point** 18歳未満には適用できない

満18歳に満たない者には、1カ月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制および1週間単位の非定形的変形労働時間制を適用することはできません（労働基準法第60条）。

■変形労働時間制度の具体的な方法、対策については、労働基準監督署へご相談ください。

Q. 法律では労働時間が1日8時間、週40時間を超えれば割増賃金が発生しますが、1日8時間を超える日があっても週40時間内であれば割増賃金は支払わなくてもよいのでしょうか。

**時** 間外割増賃金は、労働基準法（第37条）により下表の①～

③のどれかに当てはまれば、支払わなくてはならないと定めています。また、労働時間が週40時間内であっても、1日8時間を超える日については割増賃金を支払わなくてはなりません。

8時間（週40時間）を超えての労働を命じることができるのは、その事業場の従業員の過半数が加入している労働組合、または従業員<sup>さぶろく</sup>の過半数を代表する者と書面協定（三六協定）を結び、所轄の労働基準監督署に届け出た場合のみです（労働基準法第36条）。

#### 割増賃金の計算方法

1時間当りの賃金額 ×  
時間外労働などの労働時間数 ×  
割増率

基礎となるのは原則として「通常の労働時間または労働日の賃金」ですが、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（結婚手当金、見舞金など突発的理由によるもの） ⑦1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与またはそれに類似するもの）は、割増賃金の算定基礎に算入しなくてもよいとされています。ただし、①②⑤は一律支給の場合は算入します（労働基準法第37条第2項、則第21条）。

①時間外労働	法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えて働かせた場合※特例措置対象事業場は1週44時間	25%以上
②深夜労働	午後10時から翌午前5時の時間帯に働かせた場合	25%以上
③休日労働	法定の「1週1日」または「4週4日」の休日に働かせた場合	35%以上
①+②	時間外労働が深夜に及んだ場合	50%以上
②+③	法定の休日労働が深夜に及んだ場合	60%以上



#### 割増賃金率の猶予

月60時間超の時間外労働については、割増率が50%に引き上げられました。ただし、資本金3億円以下の中小企業（小売業とサービス業は5000万円以下、卸売業は1億円以下または労働者数300人以下、小売業は50人以下、サービス業と卸売業は100人以下）についての引き上げは猶予されており25%です。■詳細は、労働基準監督署にお問い合わせください。

Q. 営業職は労働時間の把握が困難なため、時間外労働の割増賃金（残業手当）の代わりに「営業手当」として定額を払っています。しかし、時間外労働の賃金は別途支払うと聞きました。営業手当は残業手当にはならないのですか。

**雇** 用主は、原則として、社員の労働時間を把握する義務があり、法定労働時間を超えて労働させた場合は時間外労働の割増賃金を支払わなければならないとされています。社外業務に従事する者も例外ではありません。

名称が「営業手当」でも実際は「時間外手当」であれば、就業規則などで明確にしておくべきでしょう。しかし、外回りの営業など社外業務の労働時間を把握するのが難しい場合もあります。そこで、社外労働については一定の時間を労働したとみなす「みなし労働時間制」の導入などが考えられます。

●事業場外のみなし労働時間制とは（労働基準法第38条の2）

具体的な指揮監督が及ばない仕事を事業場外で行う場合、実際の労働時間に関係なく一定の時間を労働したものとみなす制度です。たとえば、社外業務に必要とされる時間が平均して1日8時間である場合には、労働時間を算定することなく、8時間働いたとみなします。つまり、みなす時間は、「その

業務を行うのに通常必要な時間」です。

みなし労働時間を定める場合は、「みなす時間」の労使協定が必要です。また、「みなす時間」が法定労働時間を超える時間であれば三六協定の締結も必要となります。

また、この割増賃金分を「一律の営業手当」として支給する場合は、その額はみなす時間の割増賃金相当額以上の額であることが必要です。

●こんな場合はみなし労働時間にはなりません

①グループ等で行動する場合、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合（上司との随行出張などは労働時間の算定が可能のため）

②無線等で随時雇用主の指示を受けながら労働している場合（携帯電話などで上司が常に行動を把握し、報告・連絡・指示が随時なされている実態がある場合）

③事業場において、訪問先、帰社時刻等の具体的指示を受け、指示どおりに従事し、その後事業場に戻る場合



Q. 新製品開発担当社員から、所定労働時間にとらわれず、もっと自由な時間帯で仕事がしたいので、裁量労働制にしてほしいという要望がありました。裁量労働制について教えてください。

**裁** 量労働制とは、業務遂行の方法を労働者の裁量にゆだね、具体的に労働時間を算定せず、一定の時間労働したものとみなすという制度です。対象となる業務は、その業務の遂行を大幅に労働者にゆだねる必要があると判断されるもので、「専門業務型裁量労働制」(労働基準法第38条の3)、「企画業務型裁量労働制」(労働基準法第38条の4)の2つの形態があります。

#### ●企画業務型裁量労働制

事業運営上の重要な決定が行われる事業場(本社など)においての企画、立案、調査、分析の業務を行う者に、その遂行の手段や時間配分を自らの裁量で決定させ、雇用主から具体的指示をしない制度です。実際の労働時間にかかわらず、労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなします。

#### ●専門業務型裁量労働制

研究開発の業務その他、業務の性質上その業務方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、その遂行の手段や時間の配分などについて具体的に指示することが困難な業務を行う者を対象とする裁量労働制で、以下の業務に限って認められています。

対象業務 ①新商品・新技術の研究開発または人文科学・自然科学に関する研究 ②情報処理システムの分析または設計 ③新聞・出版・放送における取材・編集 ④衣服・室内装飾などの新たなデザインの考案 ⑤放送番組・映画などのプロデューサー・ディレクター ⑥以上のほか、厚生労働大臣の指定する業務(1. コピーライター 2. システムコンサルタント 3. インテリアコーディネーター 4. ゲーム用ソフトウェアの創作 5. 証券アナリスト 6. 金融商品の開発 7. 大学の教授、準教授、講師の研究業務 8. 公認会計士 9. 弁護士 10. 建築士 11. 不動産鑑定士 12. 弁理士 13. 税理士 14. 中小企業診断士)



適用には締結・届出が必要

裁量労働制を適用するには、労使協定の締結・届出が必要です。対象業務、当該業務の遂行に必要とされる時間、有効期間などを協定し、所定様式によって、所轄の労働基準監督署へ提出します。導入については労働基準監督署へお問い合わせください。

Q. 休憩時間は一斉に取らせなければならないと法律で定められているようですが、当社では、仕事の関係上、昼休みを一斉に取らせることができません。どうすればよいですか。

**休** 憩時間は、「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1時間を労働時間の途中に一斉に与えなければならない（労働基準法第34条）」と定められています。

仕事上の理由で一斉休憩の原則を適用することが困難な場合は、①一斉に休憩を与えない労働者の範囲 ②休憩の与え方 についての労使協定を締結することにより職場の実情に応じた休憩時間を与えることが可能です。

また、休憩時間は昼休み40分間、午後3時に20分というように分けて与えることもできます。休憩時間は、変形労働時間制で勤務した場合のように、1日10時間や11時間働いたときも、法律上は1時間の休憩時間でよいとされています。なお、一斉休憩を与

えなくてもよい例外となる事業は、運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、郵便通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署です。

● 昼休みの電話番、手待時間は労働時間となる

休憩時間は、労働から離れることを保障された時間ですから、休憩時間中は労働者の自由にさせなければなりません。したがって、昼休み中の食事を社内にとることを義務付けたり、電話をとらせたりすることはできません。

また、現実に作業はしていないが待機しているという「手待時間」は、一定の拘束下にあつて自由に利用できませんので労働時間です。何もしてなくても、休憩時間とすることはできません。



Point 休憩時間中に制限することは

休憩時間の利用について、事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り問題ありません。例えば、休憩中の外出について、所属長の許可を受けさせることは、必ずしも違法ではありません。

Q. 週に3日のアルバイトが何人かいるのですが、アルバイトにも有給休暇を与えなくてはならないのでしょうか。

**労** 働者の心身の疲労を回復させ、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、労働基準法（第39条）では、休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定しています。

正社員、アルバイト、パートタイマーなど雇用形態や勤務形態にかかわらず、所定労働日数の8割以上を出勤したときは、その所定労働日数に比例した日数を与えられます。週の所定労働時間が30時間以上の者・週5日以上勤務の者は、呼称にかかわらず正社員と同じ扱いになりますのでご注意ください。

たとえば、週に3日のアルバイトで、週所定労働時間が30時間未満ならば、6カ月経過後に5日の有給休暇を与えなければなりません。たとえば、雇用期間が10カ月で終了する場合でも付

与する必要があります。なお、パートタイマーやアルバイトで、週の所定労働日数が決まってない場合は、6カ月働いた時点で実際に勤務した日数を所定労働日数とみなして計算すればよいと考えられています。〈次ページ別表2〉

●最初は6カ月後に付与

最初の付与は、「6カ月間の継続勤務後」、つまり、6カ月間継続勤務し、その8割以上を出勤したときです。

2回目以降は、1年間継続勤務（8割以上出勤したとき）するごとに1日ずつ増加し、3年6カ月目からは1年継続勤務するごとに2日ずつ増加されます。なお、別表の有給休暇の日数は、最低の日数ですから、これを上回る日数を付与することは企業の自由です。〈次ページ別表1〉



有給休暇は時間単位での取得も

年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、労働基準法の一部が改正され、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。パートタイマーなどで有給が5日しかない場合も取得できます。

●会社は有給休暇の取得を拒めない

有給休暇は、労働者が取得を申し出たときは無条件で与えなくてはなりません。ただし、その労働者が休暇を取得することによって、事業の正常な運営を妨げることになる場合には「別の日の取得（時季の変更）」を求めることができます。これは、「人が足りない」「忙しい」という理由では変更できません。

●有給休暇取得の申し出の時期

有給休暇の申請時期について法律上の定めはありませんが、雇用主が時季の変更を求める時間的余裕を考慮し、前日までに申し出れば問題はないと考えられています。

別表1：週の労働時間が5日以上または週の所定労働時間が30時間以上の者の有給休暇

勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

別表2：所定労働日数（時間）が短い者の有給休暇比例付与日数

週の所定労働日数	年間の所定労働日数	勤続年数							
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上	
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

●有給休暇の計画的付与

有給休暇取得の促進を目的として、会社で一斉に、または、各部署などであらかじめ計画的に休暇を取得しようという制度です。この制度を導入するには労使協定（書面）が必要です。また、労働者が自由に指定できる日数として最低5日は残しておかなければなりません。

●有給休暇の賃金

有給休暇の賃金は、月給者の場合は

- ①平均賃金 ②所定労働時間に労働した場合に支払われる賃金 ③健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額（労使協定必要）のいずれかの方法により支払わなければなりません。



有給休暇取得に理由は不要

有給休暇をどのように利用するかは労働者の自由で、雇用主がその理由のみによって休暇を与えたり与えなかったりすることはできません。労働者からの請求権は2年間有効ですから、与えられた年にとらなかった有給休暇は、翌年にとることができます。

Q. 仕事上の都合で日曜日に休日を与えられないことがあります。休日をほかの曜日に変更してもかまいませんか。また、この場合の賃金はどのようになりますか。

**休** 日とは、労働義務がない日のことをいい、労働基準法第35条では、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。」と定めてあり、週休制をとれない場合は4週間に4日以上を与えることと定めています。しかし、休日の曜日の定めはありません。

1週間40時間の労働時間の原則がありますので、休日の与え方によっては、法定労働時間を超えてしまいますから、超えた分については時間外労働の割増賃金が必要となります。

週休2日制の事業所では、2日のうちどちらか一方の休日が法定休日となります。法定休日以外の日に労働をさせても休日労働とはなりませんが、法定労働時間を超えた分については時間外労働の割増賃金が必要です。

### ●振替休日と代休

休日を変更せざるを得ないような場合、就業規則などで規定すれば、休日を他の日に振り替えることができます(振替休日)。ただし、振替日を特定し、前日までの通知が必要です。振替休日は、休日と労働日を交換することですので、休日労働とはなりません。

これに対し、代休とは、休日労働の代償として以後の特定の労働日の労働義務を免除するものですから、この休日労働が法定休日労働に該当する場合は、代休を与えたとしても、35%以上の割増分は支払わなければなりません。



### Point 国民の祝日の扱いは

週1回の休日が与えられている限り、たとえ国民の祝日に休ませなくても、法律違反とはなりません。しかし、「国民の祝日に関する法律」において、『国民の祝日』は、国民がこぞって祝い、感謝し、または記念するために休日とすることが定められていますので、労働者を休ませることが望まれます。

Q. 社員を採用したところ、顧客に対して横柄な態度をとったり、就業時間中に無断で私用の外出をするなど、勤務態度がひどいので困っています。解雇したいのですが。

**解** 雇をする場合は、まず、解雇の理由が正当かどうかを判断しなければなりません。労働契約法第16条では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められています。合理的な理由とは、窃盗を働いたとか、賭博を行ったとか、かなり重い理由であり、仕事上の多少の失敗などは含まれません。試用期間中の者であっても簡単に辞めさせることはできません。

あらかじめ就業規則や労働契約書に、どんなときに解雇されることがあるか（解雇事由）示す必要がありますが、解雇事由を定めている場合でも、雇用主は労働基準法の法令に反しないよう、慎重に対応しなければなりません。雇用主が独自に判断した結果、解雇した労働者から民事訴訟を起こされたケースもありますので、解雇案件が発生したら、まず、労働基準監督署に相談されたほうが良いでしょう。

●解雇には、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇がある

- ①整理解雇・・・事業の縮小など経営上の理由で行うもの
- ②懲戒解雇・・・服務規律違反など、経営秩序に反した労働者に対する制裁として行うもの
- ③普通解雇・・・①②以外の理由で、労働契約を維持していくことが困難なため、やむを得ず行うもの  
(例:勤務成績が著しく悪く指導を行っても改善の見込みがない、健康上の理由で長期にわたり職場復帰が見込めないなど)

いずれの解雇を行う場合でも、「解雇予告」が必要で、少なくとも30日前に予告するか、平均賃金の30日分以上の予告手当を支払わなければなりません（労働基準法第20条）。平均賃金とは前3カ月に支払われた賃金の1日平均額です。

算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金の総額÷算定事由発生日以前3カ月間の総日数

労働者の責に帰する重大な事由がある場合は、労働基準監督署に「解雇予告除外認定」を申請し、認定されれば解雇予告手当を支払わずに即時解雇することが可能です。

なお、次の者には、解雇予告を必要としないとされています。

- ① 日日雇い入れられる者
- ② 2 カ月以内の期間を定めて使用される者
- ③ 季節的業務に 4 カ月以内の期間を定めて使用される者
- ④ 試の使用期間中の者（14 日以内）

#### ● 解雇予告除外認定

即時解雇を行うには、「労働者の責に帰すべき事由」について所轄労働基準監督署長に「解雇予告除外認定申請」をして、その認定を受けなければなりません。

労働基準監督署では、申請があったときは、従業員の勤務年数、勤務状況、従業員の地位や職責を考慮し、次のよ

うな基準に照らし雇用主・従業員の双方から直接事情等を聴いて認定するかどうかを判断します。

- ① 会社内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があった場合
- ② 賭博や職場の風紀、規律を乱すような行為により、他の従業員に悪影響を及ぼす場合
- ③ 採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合
- ④ 他の事業へ転職した場合
- ⑤ 2 週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合
- ⑥ 遅刻・欠勤が多く、数回にわたって注意を受けても改めない場合

解雇予告除外認定については、必ずしも上記の例示にこだわることなく総合的かつ実質的に判断することになっていますが、重大又は悪質なケースに限られるため、認められない場合は、解雇予告手当を支払う必要があります。



このような場合は解雇できません

- ① 業務上のけがや病気のため休業している期間およびその後 30 日間
- ② 女性労働者が産前 6 週間、産後 8 週間休業している期間およびその後 30 日間（労働基準法第 19 条）

Q. 60歳で定年退職するような規則になっているのですが、法律で60歳を超えても雇用する義務があると聞きました。どのような法律でしょうか。

**高** 年齢者の雇用の安定を目的とした「高年齢者雇用安定法」(平成16年施行)は、少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある限り働き続けることができる環境の整備が必要であるとして、65歳までの雇用確保措置の導入が雇用主の義務となりました。これにより、定年を65歳未満で定めている雇用主は、次のいずれかの措置を取らなければなりません。

●定年の引上げ

定年の年齢は、年金の支給開始年齢引上げスケジュールに合わせ、段階的に引き上げられてきて、平成25年4月からは65歳となっています。

●継続雇用制度の導入

継続雇用制度とは、「雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」のことで、定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する「勤務延長制度」、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇

用する「再雇用制度」があります。

平成25年4月に、再雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されましたので、雇用主が継続雇用制度を導入する場合は、希望者全員を対象とするものにしなければなりません。

●定年の定め廃止

年齢により強制的に退職させる定年制を廃止し、年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働くことを可能にするものです。

●義務違反の企業には

高年齢雇用確保措置義務に関する勧告を受けたにも関わらず、これに従わなかったときは、必要に応じ企業名の公表を行い、各種法令等に基づきハローワークでの求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置をとられるおそれがあります。

■高年齢者雇用安定法についての詳細はハローワークにお尋ねください。



Q. 今月いっぱい店員の一人が辞めたいと申し出てきました。今まで退職した者がおりませんでした。どのような手続きが必要でしょうか。

**退** 職の手続きとしては、まず離職票、年金手帳、雇用保険被保険者証、源泉徴収票等をすみやかに労働者に交付しなければなりません。また、社会保険の被保険者としての資格喪失の届出が必要です。労働者からは、健康保険証、身分証明書・社員証、名刺、会社が支給した通勤定期券等を返却してもらいます。

#### ●給料・退職金の支払い

退職した労働者から請求があった場合は、会社は7日以内に賃金を支払い、積立金や、保証金、貯蓄金など、その労働者の権利に属するものはすべて労働者に返さなければなりません（労働基準法第23条）。なお、退職金はこの規定が適用されませんので、就業規則に則して支払ってください。

#### **P**oint 貸与品が未返却となっているときは

会社が貸与した制服・作業着といった返却義務があるにもかかわらず未返却の貸与品がある場合、代金を請求することが可能なケースもありますが、本人の了解なしに給料や退職金から天引き控除することは許されません。従業員の退職時に「貸与品」をどうするかは、事前に就業規則等で規定し、周知しておきましょう。

#### ●退職証明書

退職者から「退職証明書」を請求された場合はすみやかに交付しなければなりません。証明書には①使用期間 ②本人の従事した業務の種類 ③その事業場における本人の地位 ④本人の賃金 ⑤退職の事由（解雇の場合はその理由）のうち、本人が求める事項以外の記載をすることはできません（労働基準法第22条）。

#### ●退職した者の私物の処理

本人との連絡がつかない場合でも勝手に処分することは避けましょう。一見して価値のないものでも、大事なものかもしれませんし、後で取りに来ることも考えられます。生鮮品等はやむを得ないとしても、それ以外はしばらく預かっておかれるのが賢明です。

**Q.** アルバイトを雇ってもすぐに辞められ困っています。働いた分の給料は支払うとしても、当方も求人のための費用がかかっています。あまりに短期で辞めた場合、求人に要した費用を求職者に請求してもいいのでしょうか。

**労** 働者が早期に退職する場合について、あらかじめ定めた額を請求する約束をすることは認められません。これは、損害賠償を予定することで労働者が自由に会社を辞められなくなり、結果として、自由意思を拘束されたり、労働の強制につながることを防ぐ趣旨から設けられたものです。

労働契約における債務不履行には、期間の定めのある労働契約において、期間満了前に離職してしまった場合や、遅刻、無断欠勤、不注意による不良品の生産なども含まれると考えるのが一般的ですが、これらについて損害賠償額を予定することも違反となります。

しかし、労働基準法が禁止しているのは、あらかじめ違約金を定めることや損害賠償の額を予定することですから、契約不履行により現実に生じた損

害についての賠償請求をすることは可能です。ただ、損害額を算定することは非常に難しく、判例では労働者が賠償すべき金額は損害の公平な分担という見地から減額されるケースが多いようです。

●早期退職者への罰則は規定できるか

民法（第627条第1項）では、雇用期間の定めのない労働契約については、退職を申し出て2週間経過すれば雇用契約が解除されると定めています。

したがって、入社早々に自己都合退職するからといって、罰則を課すことは一般的にはできないでしょう。しかし、労働者の解約の自由を不当に制限しない、合理的理由によるものであれば、就業規則に退職手続の要件を定めることができます。



#### Point 損害賠償予定の禁止とは

労働基準法第16条では「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定めており、労働者と損害賠償を予定するような約束を交わすのは一切認められていません。

全国求人情報協会会員（平成 28 年 3 月現在）

北海道	(株) エスタ (株) ヒューマンリンクス (株) 北海道アルバイト情報社	(有) クック広告社 (株) J S コーポレーション 泉州広告 (株)
山形	(株) アイン企画 (株) 青陵社	(株) 大新社 ニワダネットワークシステム (株)
栃木	(株) ビジュアル	兵庫 (株) 毎日ジャーナル
群馬	(株) 求人ジャーナル	奈良 人材ニュース (株)
千葉	(株) 千葉キャリ	島根 (株) メリット
東京	(株) アイ・キュー (株) アイテム (株) アクセスヒューマネクスト (株) アクト・テクニカルサポート (株) アルバイトタイムス (株) イフ (株) インターワークス (株) インディバル (株) インテリジェンス エン・ジャパン (株) (株) 廣済堂 (株) ジェイ・ブロード (株) 人材ドラフト (株) ダイヤモンド・ヒューマンリソース (株) ディスコ ティップ (株) (株) ピーエイ (株) プロフェッショナルメディア (株) 文化放送キャリアパートナーズ (株) マイナビ ユメックス (株) (株) リクルートキャリア (株) リクルートジョブズ リス (株) (株) 桐朋 (株) エール (株) インプレス (株) プロジェクトエイ (株) 週刊テレビ ディーピーティ (株) (株) 人材ニュース (株) ヒイサイドブランニング (株) 日本広報企画 (株) アイル akippa (株) (株) 学情 (株) 関西ぱど	岡山 (株) K G 情報 (株) ティーアイシー (株) 情報サービス 山口 (株) ビジネスアシスト 香川 (株) 求人タイムス社 高知 (株) 四国工芸 福岡 (株) アビリティ・キュー 熊本 (株) 雇用促進事業会 鹿児島 南日本出版 (株) 沖縄 (株) 求人おきなわ 冒険王 (株) (株) ラジカル沖縄
		都道府県別 50 音順
		賛助会員 (50 音順)
		(株) アイテムコーポレーション (株) アド・トップ (株) イーライフ (有) オーパス・アドエージェンシー (株) ぐるなび (株) サンケイリビング新聞社 (株) スカウト (株) スポーツインダストリー (株) ツナグ・ソリューションズ (株) テレバイス (株) トラスト・プラン (株) トレンドイノベーション (株) パフ (株) ビーアールサービス (株) プレシャスパートナーズ (株) ベルシステム 24 (株) リクルートコミュニケーションズ

会員社名・担当者名



## 平成28年版/Q&Aでわかる求人・雇用の基礎知識 求人メディアを利用される方へ

---

平成28年3月発行

公益社団法人 **全国求人情報協会**

住 所 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル 3F

電 話 03-3288-0881 (代) 相談電話 東京 03-3288-0886

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