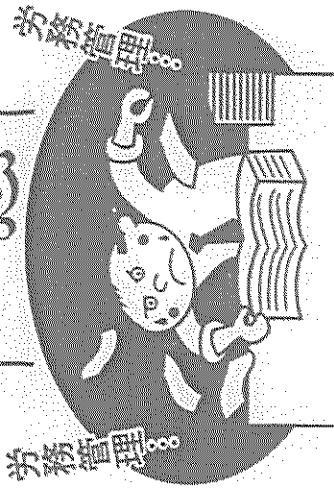


労働管理は 間違ってるの？



香川労働局

労働基準部 監督課

760-0019 高松市サンポート 3-33

サンポート合同庁舎 3F

TEL 087-811-8918

11 年次有給休暇

- ① うちの会社は従業員が2～3人の零細企業であるため、年次有給休暇の制度はない。
- ② 社員には年次有給休暇の制度はない。
- ③ ルバイトには年次有給休暇の制度はない。
- ④ 年次有給休暇の取得促進のため、夏季休暇の一部を年次有給休暇の付与日として、労使協定などは結んでいない。
- ⑤ 本年発生した年次有給休暇で未消化の分については、当年度限りで消滅させている。
- ⑥ 年次有給休暇を取得した労働者について、その月の出勤手当を減額している。
- ⑦ 忙しい時に、年次有給休暇の請求をしてきたので認めなかった。退職予定の労働者が、残っている年次有給休暇をまとめて請求したので認めなかった。いざ子供を持つ従業員から要望があるが、労働基準法で1日単位と決められているし、何より事務が煩雑になるので断っている。

- ①～④ 会社の規模や労働者の身分に関係なく、一定の条件によって年次有給休暇の権利が発生し、原則として労働者の請求する時季に与えることが必要です。なお、翌年度に繰り越すことやまとめで請求することもできます。
- ⑤ ※平成22年の法改正で、労使協定を結べば1日単位での取得が認められるようになりました。取得率を上りさせるためにも労使で話し合います。

年次有給休暇の付与日数（一般）

継続勤年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

12 就業規則

- ① うちの会社は労働者が10人以上いるが、ほとんどパートタイマーなので、就業規則は作成していない。
- ② 社員の労働条件は就業規則に定めてあるが監督署へは届出していない。また、パートタイマー、嘱託についての労働条件はここの中に定めていない。
- ③ 就業規則は前年以前に作成し、その内容は実態とかなり違っているが、必要に応じて労働者には変更内容を説明している。
- ④ 就業規則変更手続は行ってない。
- ⑤ 就業規則は大切な書類なので、会社の金庫に保管してあり必要があるときだけ、労働者に見せている。
- ⑥ 従業員をどのような事由で解雇することがあるのか特に会社として取り決めたものは無く、その時々で社長が決めている。

- ①～④ 労働者10人以上の事業場では、就業規則の作成・届出が必要ですが、また、実態に合うよう変更手続をとるとともに見やすい箇所について事前の予測性を高めるために、就業規則にどのような時に解雇することがあるのか「解雇の事由」を記載する必要があります。

9 時間外労働・休日労働

- ① 残業について時間外手当を支払っているの、何時時間外労働を行っても構わない。
- ② 職長などの役職者には、役職手当を支払っているの、残業させなくても構わない。
- ③ 時間外手当については、精算手当などは含めず、基本給だけの2割5分増しで単価計算し支払っている。
- ④ 週1回の休日である日曜日に出勤させた場合、2割5分増しで休日労働手当を支払っている。
- ⑤ 残業は30分単位で計算しているの、30分未満は切り捨てている。
- ⑥ 従業員の自己申告により残業代を計算しており、申告時間より多少のオーバーがあるが見え振りをしている。

- ①～③ 残業や休日労働には、限度基準に適合する時間外、休日労働に関する協定書が必要で、同協定の範囲内の労働しなされるべきです。また、割増賃金として、残業については通常賃金の2割5分増し、休日労働は月60時間を超えたら5割増しが必要です。（中小企業を除く）（平成22年4月法改正による。なお割増に代えて有給を付与することも可能。）法定休日労働については3割5分増し以上で計算した支給が必要ですが、
- ④ 雇主、課長等の職名をだして管理監督者として取り扱うことはできません。（労働実態により判断します。）
- ⑤ 自己申告制による労働時間管理はサーブドカード等により、客観的に分かれるようにすることが望ましいです。

10 セクハラ

- ① ヒラ社員間でセクハラには会社は責任がない。
- ② 忘年会でのセクハラは会社外のことなので会社は責任がない。
- ③ 特に会社としてセクハラ防止の方針は社員に打ち出してない。

- ① 職場の上下間関係を利用してのセクハラだけでなく、たとえ同僚同士のものでも会社は防止する義務があります。
- ② たとえ飲み会の席のことでも職場の延長線上と判断されれば会社に防止責任が問われることがあります。
- ③ 当社ではセクハラ行為は許さない、との企業方針を従業員に就業規則等で示すことが大切です。

予測できず、日本経済の行き先を反映して、非正規雇用労働者を中心とした解雇、賃下げ等の労働条件引き下げなど、数少ない措置を採る企業も一部に見受けられ、労働の信頼関係を崩すなど、多くの問題も発生しております。相談窓口では次のような問題のある事例の相談も寄せられておりますので、疑問点などについては是非御相談ください。適切な労務管理を実施されますようお願いいたします。

1 採用

- ①労働者を雇うときに、労働条件は口頭で十分説明しているの、特に書類は交付していない。
- ②試用期間（試用期間）についての期間の長さ、給与額について何も明示していない。
- ③パートタイマーの1年契約時にその後更新が有るか無いか明示していない。

- ①賞金、始業・修業時期、退職に関すること等については書面交付が必要で。
- ②見習い期間の給与等についても同じく書面で通知してください。
- ③有期契約締結時に更新の有無、更新しない場合の判断基準を明示しなければなりません。また、賞金、賞与、退職金の有無についても明記が必要です。

2 解雇

- ①事前の予告もそれに関わる予告手当を支払わずに解雇した。また、これら予告または予告手当を支払えばどんな解雇も問題はない。
- ②労災で休業している従業員を会社の戦力にならないので解雇した。
- ③労働者のミスで会社に多大な損害を与えたので予告手当を支払わずに即時解雇した。
- ④入社1ヶ月の労働者に対し、試用期間中であるとの理由で予告手当を支払わずに正式採用せず解雇した。
- ⑤パート契約を何度も更新してきたが、悪気がなくなったので事前通告せず契約終了とともに打ち切った。

- ①労働基準法では30日間の解雇予告またはそれに代わる予告手当の支払いが義務付けられています。また、これらの手続きを取ったとしても「解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは無効とする」との規定が労働契約法第16条に設けられました。
- ②懲罰、故意等による損害の場合は、「労働者の責に帰すべき事由」があるとの所轄の労働基準監督署の認定を受けて予告手当を支払わないで解雇することができます。
- ③就業規則、労働契約等で試用期間を定めている場合に2週間以内であれば予告手当の支払いが義務付けられておられません。
- ④有期契約を3回以上または通算1年以上繰り返して、更新した労働者の雇止めの場合には30日前に予告しなければなりません。

3 退職

- ①退職した労働者から、残っている給料の請求があったが、所定の支払日まで、これに反応しなかった。
- ②労働者から月末をもって退職したいとの申し出に対し、それなら本日本日限りで済めるよう申し渡した。

- ①請求があれば7日以内に支払わなければなりません。
- ②解雇として取り扱われるおそれがあります。

<その他相談事例>

- ・会社として「解雇」としたくないので、無理やり「退職届」を渡させて退職させた。
- ・退職した労働者の「離職票」について、会社で退職を勧めたにもかかわらず、「自己都合退職」と記入し証明した。
- ・労働者の退職が頻に入らなかつたので、離職票、源泉徴収票、社会保険の証明等を渡さなかつた。
- ・退職に際して労働者からそれまで積立てた社員旅行費用を返すよう言われたが...

4 賃金

- ①労働者が会社の車で事故を起こしたため、その修理代を給料から一方的に控除した。
- ②給料日に予定の入金がなかつたため、支払日を翌週に変更した。
- ③賞金稼ぎが難しく、賞金の支払いを待たせてもらった。
- ④賞金は、その労働者の動きが悪かつたため、契約より低い給料しか支払わなかつた。
- ⑤最近、経営状況が悪いので、給料日にはじめて給料の引き下げを労働者に通知し、引き下げた給料を支払った。

- ①給料は金額を支払ってください。損害賠償負担については別途労働者との話し合いになります。
- ②～⑤賞金については、毎月、一定日に、金額を支払うことが必要で、一般債権に優先して支払わなければなりません。

5 退職金

- ①退職金制度はあるが、最近経営状態が悪いため、退職金を支払わなかつた。
- ②退職金制度はあるが、会社が倒産してしまつたので、退職金を支払わなかつた。
- ③退職金制度を勝手に変更した。

- ①退職金制度に基づく金額を所定期日に支払うことが必要です。

6 労働時間

- ①うちは小さな会社なので、毎日労働時間は決めている。仕事があれば遅くまでやるが、その代わり無い時は早く帰らせている。
- ②うちの会社は下請けで、親会社からの仕事に変動があるため、週40時間は実施できない。
- ③11年単位の變形労働時間制に関する「協定届」を過去に提出したことはあるが、最近では提出していない。
- ④最近、暇なのででパートの労働時間を今月から半分にした。

- ①毎日の始業、終業時間はあらかじめ決めておかなければなりません。
- ②週40時間労働制が適用されます。(9名以下の接客業、商、飲食業は44時間)
- ③1年単位の變形労働時間制を採用する場合には、労使協定の作成、届けなど一定の手続きが毎年必要です。
- ④労働時間、賃金などの労働条件の重要には労働者との合意が必要となります。(労働契約法第8条)

7 休日

- ①本人の希望もあり、休みたい日に休日を与えている。
- ②休日に出勤しても、別の日に代休を自由に取らせているので、休日出勤手当は支払っていない。
- ③不況で仕事が減つたため、仕事のある時だけ来てもらって、後は待機してもらっている。

- ①休日は1週間に最低1日、または4週間で4日以上与えなければなりません。
- ②代休は原則休日と違い、休日割増部分を支払わなければなりません。原則休日とはあらかじめ休日を他の日に特定して移動することです。(就業規則等に休日割増を定めることが有る旨規定が必要で)
- ③休業手当の支払いが必要な場合があります。

8 休憩

- ①お客さん相手の仕事の仕方のため、暇な時に各自適宜休憩を取らせているので、休憩時間の長さは決めていない。
- ②1日45分の休憩時間があるので、残業を行う場合もこれ以上の休憩は与えていない。
- ③最近1時間の休憩時間を取ることになっていて、仕事の都合で30分しか取れなかつた場合にも、それ以上の休憩は与えていない。

- ①～④労働時間が6時間を越える場合は45分、8時間を越える場合は60分以上の休憩時間を労働時間の途中に与えることが必要です。

I 無期労働契約への転換（第18条）

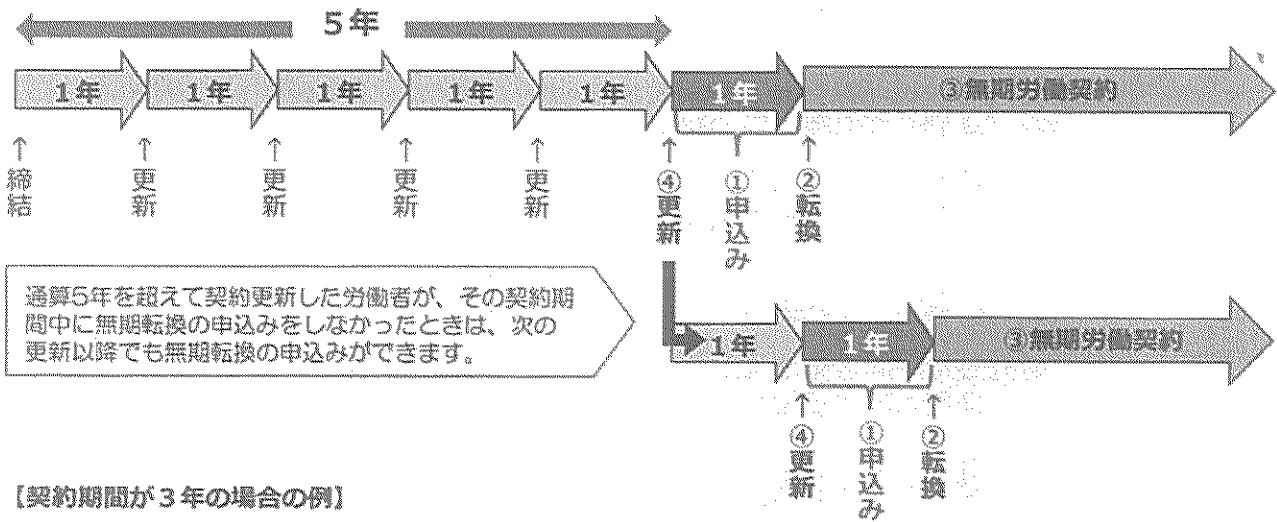
同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。

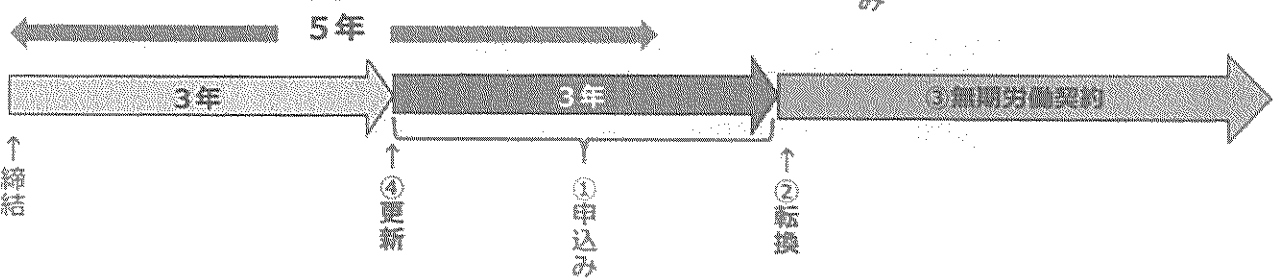
※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



【契約期間が5年の場合の例】

