

6 変形労働時間制、時間外労働等の制限

(1) 変形労働時間制適用の制限

妊娠婦が請求した場合には、特定の日に8時間、特定の週に40時間を超えることとなる形での1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制によって労働させることはできず、1日及び週の法定労働時間の枠内で労働させなければなりません（労基法66①）。

(2) 時間外労働、休日労働、深夜業の制限

妊娠婦が請求した場合には、非常災害等の場合を含め時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません（労基法66②、③）。

7 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

均等法では、事業主に対し、次の健康管理に関する措置を定めています。

(1) 女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために、必要な時間を確保することができるようにすること（均等法12）。

* 回数等の具体的な内容（均等法施行規則14）

イ 産前（妊娠中）の場合

妊娠23週まで………4週に1回

妊娠24週から35週まで………2週に1回

妊娠36週から出産まで………1週に1回

ただし、医師又は助産婦（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間を確保することができるようにすることが必要です。

ロ 産後（出産後1年以内）の場合

医師等の指示により、必要な時間を確保することができるようにすることが必要です。

(2) 女性労働者が、保健指導又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、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要措置を講じること（均等法13）。

* 具体的には、指針（平成9年労働省告示105）において、概略が以下のように示されています。

イ 事業主が講ずべき母性健康管理上の措置

① 妊娠中の通勤緩和：時差通勤、勤務時間の短縮等の措置

② 妊娠中の休憩に関する措置：休憩時間の延長、休憩回数の増加などの措置

③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置：作業の制限、休業などの措置

ロ 医師等の指導事項の的確な伝達、講ずべき措置の明確化を図るため、事業主は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めることとされているほか、プライバシーの保護について留意することとされています。

8 妊娠婦等への解雇等の不利益取扱いの禁止

(1) 産前・産後休業にかかる解雇制限

産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間の休業中とその後30日は、理由を問わずその労働者を解雇できません（労基法第19条。ただし、天災事変その他やむを得ない自由のために事業の継続が不可能となった場合には、所轄の監督署長の認定を受けて解雇することができます。）。

(2) 婚姻・出産・妊娠にかかる不利益取扱いの禁止

イ 女性労働者については、次の不利益取扱いが禁止されています（均等法 9 ①～②）

- ① 女性労働者が、婚姻・妊娠・出産したことを退職理由として予定する定め
- ② 女性労働者が婚姻したことを理由とする解雇

ロ 妊娠婦であることあるいはその権利を行使した労働者に対する不利益取扱いの禁止

次のことを理由として、労働者を解雇する等の不利益取扱いをすることはできません（均等法 9 ③）。

- ① 妊娠したこと、出産したこと
- ② 妊娠中及び産後 1 年以内の女性が、保健指導又は健康診査に係る措置を求め、又はこれらの措置を受けたこと
- ③ 坑内業務若しくは危険有害業務に従事できず、若しくは業務に従事しなかったこと又は坑内業務若しくは危険有害業務に従事しない旨申し出をし、若しくは業務に従事しなかったこと
- ④ 産前休業を請求し、若しくは産前休業したこと又は産後休業期間中に就業できず、若しくは産後休業をしたこと
- ⑤ 妊娠中の女性が、他の軽易な業務への転換を請求し、若しくは他の軽易な業務に転換したこと
- ⑥ 時間外・休日労働（非常災害等の場合を含む。）及び深夜業をしないことを請求し、若しくはこれらの労働をしなかったこと
- ⑦ 育児時間を請求し、又は育児時間を取得したこと
- ⑧ 妊娠又は出産に起因する症状により、労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

ハ 妊娠中の女性及び出産後 1 年を経過しない女性に対する解雇は、無効となります（ただし、事業主が当該解雇が妊娠婦にであることを理由とする解雇でないことを証明した場合は除きます。）（均等法 9 ④）。

Ⅲ 生理日の就業が困難な女性に対する措置

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、請求の範囲でその女性を就業させることはできません（労基法 68）。

「生理日の就業が著しく困難」とは、月経日において、下腹痛、腰痛、頭痛等の強い症状によって、労働することが著しく困難なことをいいます。

したがって、単に生理であることのみをもって休暇を請求することを認めたものではありません。

しかし、生理日の就業が著しく困難であるか否かの証明を厳格に要求しすぎると本制度の趣旨に反することになりますので、医師の診断書のような証明を求めることなく、本人の説明、同僚の証言など一応事実を推断し得る程度のものにとどめるようにとされています。

なお、休業した日を有給とするか否かは、就業規則などで定めるところによります。

第7章 育児・介護休業制度と性差別の禁止

I 育児・介護休業制度

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができます。事業主はこれを拒否できません

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象となります。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが、申出時点において明らかである者を除く。）

育児休業の対象労働者の範囲等、回数、期間等の概要は、表（「10 対象労働者等」）のとおりです。

なお、育児休業の期間については、平成22年6月30日に改正育児・介護休業法が施行されており、母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで延長されます（パパ・ママ育休プラス）。

また、事業主は、育児・介護休業等に関して、あらかじめ、就業規則等に規定を設け、労働者に周知しなければなりません。平成22年6月30日に改正育児・介護休業法が施行されていますので、それ以前に制定された就業規則等については、現行法に則しているか点検してください。

また、事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません（育介法21）。

- ① 育・介休業中の待遇に関する事項

育・介休業中の賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等が含まれます。

- ② 育・介休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項

昇進、昇格、年次有給休暇等に関することが含まれます。なお、年次有給休暇の出勤率を算定する際には、育・介休業期間は出勤したものとみなされます（労基法39⑧）。

- ③ その他の事項

育・介休業の必要がなくなった場合の労務の提供開始時期や介護休業期間中の社会保険料を事業主に支払う方法についてさだめるべきこととされています（育介則32）。

2 介護休業制度

要介護状態の対象家族を介護している労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができます。対象労働者等、回数、期間等の概要は、表（「10 対象労働者等」）のとおりです。

3 不利益取扱いの禁止

事業主は、①育児休業、②介護休業、③子の看護休暇、④介護休暇、⑤所定外労働の制限、⑥所定労働時間の短縮措置、⑦時間外労働の制限、⑧深夜業の制限について、休業する・休暇を取得する・制限を適用して欲しいと申し出たことあるいは現に取得したことなどを理由として、その労働者を解雇その他不利益に取り扱うことは禁止されています(育介法 10,16,16 の 4,16 の 7,16 の 9,18 の 2,20 の 2,23 の 2)。

「理由として」とあるように、申し出たことや取得したことと次のような不利益な取扱いとの間に因果関係がある場合に、禁止されているものです。

この不利益に取り扱う典型的な例としては、次のようなものがあります。

- ① 解雇すること。
- ② 有期契約を更新しないこと。
- ③ あらかじめ明示されている契約更新回数の上限を引き下げること。
- ④ 退職を強要又は正社員を非正規社員とするような契約内容の変更を強要すること。
- ⑤ 自宅待機を命ずること。
- ⑥ 降格すること。
- ⑦ 減給する、又は賞与等を不利益に算定すること。
- ⑧ 配置を不利益に変更すること。
- ⑨ 就業環境を害すること。

Ⅱ 家族責任を負う労働者に対する保護措置

1 育児時間

生後1年未満の生児を育てている女性は、通常の休憩時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分、その生児を育てるための時間(育児時間)を請求することができ、使用者は、育児時間中その女性を使用することはできません(労基法 67)。

育児時間は、休憩時間のように「労働時間の途中に与えなければならない」ということではないので、勤務時間の始めと終わりに請求することも可能です。

育児時間を有給とするか否かは、就業規則等で定めるところによります。

2 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。事業主は、これを拒むことはできません(育介法 16 の 2, 16 の 3)。

3 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護

状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができます。事業主は、これを拒むことはできません（育介法16の5）。

なお、この制度は、それまで適用が猶予されていた100人以下の事業主にも、平成24年7月1日より適用されることとなりました。

4 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければなりません。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていない者について、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置のうちいずれかの措置を講じなければなりません（育介法23）。

5 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません（育介法16の8）。

なお、この制度は、それまで適用が猶予されていた100人以下の事業主にも、平成24年7月1日より適用されることとなりました。

6 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません（育介法17）。

7 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはなりません（育介法18）。

8 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～7の申出をしたこと等を理由として解雇・降格・減給・配転等の不利益な取扱いをしてはなりません。

9 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません（育介法26）。

10 対象労働者等

それぞれの休業の対象となる労働者、回数、期間等の概要は、次表のとおりです。

☆下線部は平成 21 年改正に係る事項

		育児関係	介護関係
休業制度	休業の定義	○労働者が原則としてその 1 歳に満たない子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること ・子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が 1 年未満の労働者 ・1 年（1 歳 6 か月までの育児休業の場合は、6 か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が 2 日以下の労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること ・介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日（93 日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93 日経過日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が 1 年未満の労働者 ・93 日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が 2 日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	○子	○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母、子、配偶者の父母 同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
	回数	○子 1 人につき、原則として 1 回（ただし、子の誕生日から 8 週間以内にした最初の育児休業を除く。） ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・新たな産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により 2 週間以上にわたり世話を必要とする場合 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が 1 歳 6 か月までの育児休業については、子が 1 歳までの育児休業とは別に取得可能	○対象家族 1 人につき、要介護状態に至るごとに 1 回
	期間	○原則として子が 1 歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が 1 歳 2 か月に達するまで産後休業期間と育児休業期間とを合計して 1 年間以内の休業が可能 ○子が 1 歳に達する日において（子が 1 歳 2 か月に達するまでの育児休業が可能である場合に 1 歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が 1 歳 6 か月に達するまで可能 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1 歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合	○対象家族 1 人につき通算 93 日まで（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて 93 日）

	手続	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は1か月前まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで) 1歳6か月までの申出は2週間前まで ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○1か月前までに申し出ることにより、子は1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳6か月までの休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、原則再度の申出不可	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで ○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、その後の再度の申請は1回は可
子の看護休暇	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合は10日まで)、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる	
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く	
介護休暇	制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで(対象家族が2人以上の場合は10日まで)、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる	
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く	
所定外労働を免除する制度	制度の内容	○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	
	対象労働者	○3歳に満たない子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち請求をできないものとして定められた労働者は対象外	
	期間・回数	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	
	手続	○開始の日の1月前までに請求	
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外
	期間・回数	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

深夜業を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
所定労働時間の短縮措置等		○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 ○上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	○常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日（介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置		○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務	○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務
労働者の配置に関する配慮		○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務	
不利益取扱いの禁止		○育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出等をし、又は取得等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止	

Ⅲ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるためには、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって対策を進めていかねばなりません。そこで平成 15 年、次世代育成支援対策推進法が制定されました。

次世代育成支援対策推進法に基づき、101 人以上の従業員を雇用する企業は、仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届出、公表、従業員への周知が義務づけられています（従前は 301 人以上の企業が対象でしたが、平成 23 年 4 月 1 日からは、行動計画の策定・届出、公表・周知が、従業員 101 人以上の企業に義務づけられています。100 人以下の中小企業については努力義務です。）。

一般事業主行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策を定めるものです。

行動計画を策定し、一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣（具体的には都道府県労働局長）に「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定される仕組みがあります。

Ⅳ 性を理由とする差別的取扱いの禁止

募集・採用についての性差別の禁止については、「第 1 章 募集・採用」で説明しましたが、男女雇用機会均等法では募集・採用のみならず、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新についても、労働者の性別を理由として、差別的な取扱いをしてはならないと定めています（均等法 6）。

禁止される事項及び具体的事例は、次表のとおりです。

【性差別の禁止事項及びその該当事例】

禁 止 さ れ る 事 項		該 当 例
1 配置	イ 一定の職務への配置の対象から男女のいずれかを排除すること	時間外労働等の多い職務への男女のいずれかのみ の配置
	ロ 一定の職務への配置の条件を男女で異なるもの とすること	女性労働者のみ、婚姻、年齢、子の養育を理由と して、一定の職務から除外しての配置
	ハ 能力・資質を判断して一定の職務へ配置する場 合に、判断方法や基準を男女で異なるものとする こと	Aの職務への配置の資格についての試験の合格基 準が男女で異なる配置
	ニ 一定の職務への配置に当たって、男女のいづれ かを優先すること	A部門への配置の基準を満たす労働者が複数いる 場合に、男性労働者を優先する配置
	ホ 配置における業務の配分に当たり、男女で異な る取扱いとすること	A部門において、男性には外勤、女性には内勤の みの配置
	ヘ 配置における権限の付与に当たり、男女で異な る取扱いとすること	男性労働者に与えている自己の責任で買い付ける ことができる金額より低い金額しか女性労働者には 買い付けの権限を与えない取扱い
	ト 配置転換に当たり、男女で異なる取扱いとする こと	経営の合理化に際し、女性のみ出向の対象とする こと
2 昇進	イ 一定の役職への昇進の対象から、男女のいづれ かを排除すること	女性労働者についてのみ、役職への昇進の機会を 与えない、または一定の役職までしか昇進できな いものとする取扱い
	ロ 一定の役職への昇進の条件を男女で異なるもの とすること	女性労働者についてのみ、婚姻、年齢、子の養育 を理由として昇格できない、または一定の役職ま でしか昇進できない取扱い
	ハ 能力・資質を判断して一定の役職へ昇進させる 場合に、判断方法や基準を男女で異なるものとし ること	男性労働者は人事考課における平均的な評価で昇 進させ、女性労働者は特に優秀な評価の場合のみ 昇進させる取扱い
	ニ 一定の役職への昇進に当たり、男女のいずれか を優先とすること	一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数い る場合に、男性労働者を優先する取扱い
3 降格	イ 降格の対象を男女のいずれかのみとすること	一定の役職の廃止に際して、男性労働者は同格の 役職に配転し、女性労働者のみに実施する降格
	ロ 降格の条件を男女で異なるものとする	女性労働者のみ、婚姻、子の養育を理由として対 象とする降格
	ハ 能力・資質の判断で降格させる場合に、判断方 法や基準を男女で異なるものとする	営業成績の悪い者を降格する方針の場合、男性労 働者は最低の成績の者、女性労働者は平均以下成 績の者を対象とする降格
	ニ 男女のいずれかを優先して降格させること	一定の役職の廃止で、降格の対象を選定するに当 たり、男性労働者よりも女性労働者を優先対象と しての降格
4 教育訓練	イ 教育訓練の対象から男女のいずれかを排除する こと	一定の職務に従事する者を対象にしているにもか かわらず、男女のいずれかのみを対象とする教育 訓練
	ロ 教育訓練の条件を男女で異なるものとする	男性労働者は全員、女性労働者は希望者のみを対 象とする教育訓練
	ハ 教育訓練の内容を男女で異なるものとする	期間や課程を男女で異なる教育訓練

禁 止 さ れ る 事 項		該 当 例
5 福利厚生	イ 福利厚生の対象から男女のいずれかを排除すること	男性労働者のみへの社宅の貸与
	ロ 福利厚生の条件を男女で異なるものとする	女性労働者のみ、婚姻を理由として対象から排除する社宅の貸与
6 職種及び雇用形態の変更	イ 職種あるいは雇用形態の変更の対象から男女のいずれかを排除すること	①一般職から総合職への変更で男女いずれかのみ対象 ②有期契約労働者から正社員への変更で男女いずれかのみ対象
	ロ 職種あるいは雇用形態の変更の条件を男女で異なるものとする	①一般職から総合職への変更で男女異なる勤続年数を条件 ②有期契約社員から正社員への変更で男女異なる勤続年数を条件
	ハ 能力・資質を判断して職種あるいは雇用形態を変更する場合に、判断方法や基準を男女で異なるものとする	①一般職から総合職への変更のための試験の男女で異なる合格基準 ②有期契約労働者から正社員への変更のための試験の合格基準
	ニ 男女のいずれかを優先しての職種あるいは雇用形態の変更をすること	①一般職から総合職への変更の基準を満たすものの中から男女のいずれかを優先しての職種の 変更 ②パートタイム労働者から正社員への変更の基準を満たすものの中から男女のいずれかを優先しての雇用形態の変更
	ホ 職種あるいは雇用形態の変更について男女で異なる取扱いとすること	①女性労働者についてのみ、年齢を理由として、アナウンサー等の専門職から事務職への変更 ②経営の合理化に際して、女性労働者のみ、正社員から有期契約社員（労働条件が劣る）への変更の勧奨
7 退職の勧奨あるいは解雇	イ 解雇あるいは退職勧奨の対象を男女のいずれかのみとすること	経営の合理化での女性労働者のみの解雇あるいは退職勧奨
	ロ 解雇あるいは退職勧奨の条件を男女で異なるものとする	経営の合理化での既婚女性のみの解雇あるいは退職勧奨
	ハ 能力・資質を判断して解雇退職勧奨する場合に、判断方法や基準を男女で異なるものとする	経営の合理化のための解雇あるいは退職勧奨の事考課において、男性労働者は最低の評価の者、女性労働者は特に優秀な者以外を対象とする解雇あるいは退職勧奨
	ニ 男女のいずれかを優先して解雇あるいは退職勧奨すること	男性労働者よりも優先しての女性労働者の解雇あるいは退職勧奨
8 定年	定年の定めについて男女で異なる取扱いとすること	定年の引上げによる厚生年金の支給開始年齢に合わせた男女で異なる定年
9 労働契約の更新	イ 労働契約の更新の対象を男女のいずれかを排除すること	
	ロ 労働契約の更新の条件を男女で異なるものとする	
	ハ 能力・資質を判断して労働契約の更新をする場合に、判断方法や基準を男女で異なるものとする	
	ニ 男女のいずれかを優先して労働契約の更新をすること	

V セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントは、男女を問わず、労働者にとって重大な問題であると同時に、社会的に許されない行為です。

また、セクシュアルハラスメントは、いったん起きてしまうと、被害者のみならず行為者も退職にいたるケースも少なくなく、企業内の人間関係をも悪化させてしまうため、企業経営にとっても大きな痛手となる場合があります。

このため、男女雇用機会均等法では、事業主に、次のことについて労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備などの雇用管理上の措置を義務付けています（均等法11）。

- ① 職場での性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が、労働条件について不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）
- ② 職場での性的な言動により、労働者の就業環境が害されること（環境型セクシュアルハラスメント）

以下、セクシュアルハラスメントの考え方、該当事例、事業主が講ずべき措置について説明します。

1 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場及び労働者

(職場)

職場とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所です。

労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば職場になります。

また、アフターファイブの宴会であっても、実質的に職場の延長線上のものであれば、職場に該当すると考えられます。

【職場の例】

取引先の事務所、接待など取引先との商談のための会食などの場所、出張先、車中（営業、バスガイドなど）、顧客の自宅（保険外交員など）、取材先（記者）など

(労働者)

労働者とは、男女労働者です。このいわゆる正規労働者だけではなく、パートタイム労働者や契約社員などの非正規労働者もすべて対象であり、派遣社員については、本来の雇用主である派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も雇用主と同様に雇用管理上の措置の規定が適用されます。

(2) 性的な言動

性的な言動とは、性的な内容の発言や行動を意味します。

【性的な言動の例】

① 性的な内容の発言

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、意図的に性的な噂の流布、個人的な体験談を話したり聞いたりすること。

② 性的な行動

性的な関係の強要、身体への不必要な接触、ヌードポスターやわいせつ図画の配布

(3) 対価型セクシュアルハラスメント

対価型セクシュアルハラスメントとは、男女を問わず、労働者の意に反する性的な言動に対するその労働者の対応によって、その労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けることです。

【典型例（男性労働者にも、女性労働者と同様に法律が適用されます。）】

- ① 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ② 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換を行うこと。
- ③ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

(4) 環境型セクシュアルハラスメント

環境型セクシュアルハラスメントとは、労働者の意に反する性的な言動により、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じることです。

【典型例（男性労働者にも、女性労働者と同様に法律が適用されます。）】

① 身体接触型

事務所内において事業主が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて、その就業意欲が低下していること。

② 発言型

- ・ 同僚が取引先において「性的にふしだらである」などの噂を流したため、その労働者が苦痛に感じて取引先に行くことができないこと。
- ・ 会社内で顔を合わせると必ず性的な経験や容姿、身体に関することについて聞く労働者があり、他の労働者が非常に苦痛に感じていること。

③ 視覚型

他の労働者が抗議しているにもかかわらず、事務所内にヌードポスター等を掲示しているため、労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

2 事業主が雇用管理上配慮すべき事項

事業主は、企業・事業所の規模や職場の状況にかかわらず、次の4項目のいずれにも配慮しなければなりません。配慮の方法は事業主が最も適切と考える措置を実施することになります。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するためには、まず、事業主自身が、職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないことを雇用管理の方針として明確にし、これを、就業規則や社内報、研修などの方法により、労働者に対して周知・啓発することによって、職場環境や慣習を変えることが重要です。

(2) 相談・苦情への対応

職場におけるセクシュアルハラスメントは、それが発生した場合の対応のみならず、未然の防止対策が重要です。そのためには相談・苦情窓口を明確にし、労働者が気軽に苦情の申出や相談ができる体制を整えるとともに、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応することが必要です。

セクシュアルハラスメントの形は極めて多様で、判断が微妙な場合やセクシュアルハラスメントに至らなくとも、放っておけばセクシュアルハラスメントになるような事例もあります。

相談・苦情の対象としては、セクシュアルハラスメントを未然に防止するという観点から、厳密に職場におけるセクシュアルハラスメントでなくとも、その発生のおそれのあるような場合やセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合も幅広く含めるようにしなければなりません。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応

職場におけるセクシュアルハラスメントが発生した際、これを放置していたり、対応を誤ったりすると職場環境に悪影響を与え、さらなるセクシュアルハラスメントを誘発しかねません。

職場におけるセクシュアルハラスメントの再発防止のためにも、その事実関係を迅速かつ正確に確認するとともに、事案に応じて適正に対処することが必要です。

(4) プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

職場におけるセクシュアルハラスメントの相談等にかかる情報は、個人のプライバシーにかかわる情報ですので、事業主には相談者とのプライバシーの保護のために必要な措置が求められます。

また、セクシュアルハラスメントについての相談をしたことや事実の確認に協力したことを理由に不利益に扱われることはあってはならないことですので、事業主は、社内で不利益取扱いを禁止するとともに、周知・啓発して徹底を図ることが求められます。

第8章 安全衛生管理

I 安全衛生対策の基本

1 安全対策

労働災害は、欠陥のある機械などを放置したまま運転し、労働者が機械に巻き込まれたり、有害物にさらされたりするなど、物と人とが接触することで発生します。

このような労働災害を防止するためには、機械などの物が不安全な状態となっていないことと労働者の不安全な行動をなくすることが大切です。そして、このような状態や行動をなくすため、事業者（安衛法で規定される事業者。同法では「事業を行う者で、労働者を使用する者をいう。」と規定されています。個人企業では事業主本人、法人企業では法人そのものを指します。）などによる安全管理を進めることとされています。

このため、事業場では、規模の大きさや作業の種類などによって安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、作業主任者などを選任することとされています。

また、機械・設備などが安全であるためには、危険な箇所へのカバー、安全装置の適切な取付け、安全点検の実施などが必要です。

そして、労働者に対し、危険作業などの就業制限業務には免許や技能講習による資格取得、安全衛生教育の実施などが必要です。

そのほか、事業場や同種の事業場で発生した災害を分析し、同種の災害の再発を防止するための対策や作業手順を作成し、これによる作業を進めることも必要です。

2 労働衛生対策

労働衛生対策の基本となるものは三つの管理、すなわち、①作業環境管理、②作業管理、③健康管理であり、相互に関連させ推進するとともに、労働衛生管理体制の整備、労働衛生教育の実施が必要です。

(1) 労働衛生管理体制の整備

事業場において労働衛生管理体制を確立することは、上記の三つの管理等の具体的な労働衛生対策を進めるうえで不可欠です。事業者は、労働衛生管理が事業遂行に不可欠な事項であるとの認識をもって、産業医、衛生管理者、衛生推進者等のスタッフに十分な権限を与え、その責任を明確化し、組織を整える必要があります。

(2) 作業環境管理

作業環境管理は、職場の作業環境の状態を把握するため、作業環境測定を行い、その結果を適切に評価し、環境の適否をチェックすることが基本です。そして、その結果の評価に基づいて設備等の改善、生産設備や局所排気装置の適正な整備、点検の励行等を行う必要があります。

(3) 作業管理

作業管理の進め方は、作業に伴う有害要因の発生を防止したり、ばく露を少なくするような

適切な作業手順・方法を定め、徹底させることが基本です。保護具の適正使用なども重要なことです。

(4) 健康管理

健康管理とは健康診断及びその結果に基づく事後措置、健康測定結果に基づく健康指導までを含んだ幅広い内容を含むものです。疾病の早期発見や治療のみならず、労働者の健康障害を未然に防止することに配慮し、適切な健康診断を実施するとともに、心身両面にわたる健康の保持増進対策を推進しなければなりません。

(5) 労働衛生教育

労働衛生教育は、上記の三つの管理についての正しい理解を図るため、新規雇入れ時、作業内容変更時、危険有害業務に就かせるときなどに行うとともに、計画的、継続的な実施が必要です。また、作業員に対する教育とともに、管理者に対する教育も重要です。

3 労働者の安全（健康）への配慮義務

通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供する設備、器具を用いて労働に従事するものであることから、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされています。この安全配慮義務には、心身の健康も含まれます（労契法5）必要な措置は一律に定まるものではなく、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて必要な配慮をすることが求められています。

なお、安衛法等労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が規定されており、これらは当然に遵守しなければなりません。

<参 考>

陸上自衛隊損害賠償請求事件
昭 50.2.25 最高裁第三小法廷判決
「国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理に当たって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解すべきである。」 「右のような安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」

川義損害賠償請求事件
昭 59.4.10 最高裁第三小法廷判決
「雇傭契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本内容とする双務有償契約であるが通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は、右の報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し、又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である。」

II 安全衛生管理体制

安衛法では、事業者には総括安全衛生管理者の選任など、以下に述べる安全衛生管理体制を確立すべきことを義務付けています。

業種及び常用労働者数別にみた総括安全衛生管理者などの要選任事業場は、次のとおりです。

業 種 I	常時使用する労働者数		
	10人以上～50人未満	50人以上	100人以上
林業 鉱業 建設業 運送業 清掃業	安全衛生推進者	安全管理者 衛生管理者 産業医	総括安全衛生管理者 安全管理者 衛生管理者 産業医

業 種 II	常時使用する労働者数		
	10人以上～50人未満	50人以上	300人以上
製造業（物の加工を含む。） 電気業、ガス業、熱供給業、水道業 通信業 各種商品卸売業、各種商品小売業 家具・建具・じゅう器等卸売業、同小売業 燃料小売業 旅館業 ゴルフ場業 自動車整備及び機械修理業	安全衛生推進者	安全管理者 衛生管理者 産業医	総括安全衛生管理者 安全管理者 衛生管理者 産業医

業 種 III	常時使用する労働者数		
	10人以上～50人未満	50人以上	1,000人以上
その他の業種	衛生推進者	衛生管理者 産業医	総括安全衛生管理者 衛生管理者 産業医

1 総括安全衛生管理者

前表の業種Ⅰで常時 100 人以上、業種Ⅱで常時 300 人以上、業種Ⅲで常時 1,000 人以上の労働者を使用する事業場では、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者などを指揮させ、①労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること、②労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること、③健康診断の実施、診断に基づく事後措置、作業環境の管理、保健指導、健康保持増進などに関すること、④労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること、などの業務を総括管理させる必要があります（安衛法 10）。

また、総括安全衛生管理者を選任した場合には、所定の様式（安衛則様式 3）によって、所轄の監督署長に報告しなければなりません。

2 安全管理者

前表の業種Ⅰ又は業種Ⅱで常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、安全管理者を選任し、その者に労働災害の防止のために必要な措置を講じさせなければなりません（安衛法 11）。

安全管理者には、次のいずれかに該当する者で、厚生労働大臣が定めた研修を修了した者を選任しなければなりません（安衛則 5 一）。

- ① 大学又は高等専門学校理系卒で2年以上産業安全の実務に従事した者、
 - ② 高校理系卒で4年以上産業安全の実務に従事した者、
 - ③ 労働安全コンサルタント、
 - ④ 7年以上産業安全の実務に従事した者で一定の研修を修了した者、
- などの一定の資格が必要です。

安全管理者を選任した場合には、所定の様式（安衛則様式3）により、所轄の監督署長に報告しなければなりません。

3 衛生管理者

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、衛生管理者を選任し、その者に少なくとも毎週1回以上の作業場の巡視、労働者の健康障害防止のために必要な措置を講じさせなければなりません（安衛法12、安衛則11）。

衛生管理者は、医師や衛生管理者免許の資格を有する者などの中から選任することとされています。

衛生管理者を選任した場合には、所定の様式（安衛則様式3）により、所轄の監督署長に報告しなければなりません。

4 安全衛生推進者（衛生推進者）

前表の業種Ⅰ又は業種Ⅱで常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場では、安全衛生推進者を選任しその者に安全衛生に関する業務を、業種Ⅲで同規模の事業場では、衛生推進者を選任しその者に衛生に関する業務を担当させなければなりません（安衛法12の2）。

安全衛生推進者及び衛生推進者は、5年以上安全衛生の実務に従事した者などの中から選任することとされています。

安全衛生推進者などに行わせる職務は、具体的には、次に示すとおりです（衛生推進者にあつては、衛生にかかる業務に限ります。）。

- ① 施設、設備など（安全装置、労働衛生関係設備、保護具などを含む。）の点検及び使用状況の確認並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること。
- ② 作業環境の点検（作業環境測定を含む。）及び作業方法の点検並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること。
- ③ 健康診断及び健康の保持増進のための措置に関すること。
- ④ 安全衛生教育に関すること。
- ⑤ 異常な事態における応急措置に関すること。
- ⑥ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- ⑦ 安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病・休業などの統計の作成に関すること。
- ⑧ 関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出などに関すること。

なお、安全管理者又は衛生管理者は安全衛生業務の技術的事項を管理する者であり、したがって、当該業務の管理に権限と責任を有する者として位置付けられるのに対し、安全衛生推進者等は、これら安全衛生業務について、権限と責任を有する者の指揮を受けて当該業務を担当する者として位置付けられます。

5 産業医

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、産業医を選任し、その者に健康診断の実施その他労働者の健康管理等の事項を行わせなければなりません（安衛法 13）。

産業医を選任した場合には、所定の様式（安衛則様式 3）により、所轄の監督署長に報告しなければなりません。

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があるときは、事業者に対し必要な勧告をすることができ、事業者は勧告を受けたときは、これを尊重しなければなりません（安衛法 13 ③、④）。

産業医の職務内容は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものです。

- ① 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- ② 作業環境の維持管理に関すること。
- ③ 作業の管理に関すること。
- ④ ①から③までに掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。
- ⑤ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- ⑥ 衛生教育に関すること。
- ⑦ 労働者の健康障害の原因の調査及再発防止のための措置に関すること。

また、産業医は産業医学の専門家として労働者の健康管理等に当たるものとして位置付けられており、その職務事項について、総括安全衛生管理者に対し勧告を行い、衛生管理者に対し必要な指導助言を行うことができることとされています（安衛則 14 ③）。

産業医は専門家として公正な立場から事業者などに対して勧告などを行うものであり、事業者などは勧告などを踏まえて、職場の労働衛生管理の改善に努めることが望まれます。

さらに、産業医の職務の履行の確保を図るため、産業医は、少なくとも毎月 1 回作業場及び休憩所、食堂、炊事場、便所などの保健施設を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならず、事業者は、産業医に対し、産業医の職務とされた事項をなしうる権限を与えなければなりません（安衛則 15）。

なお、常時 50 人未満の労働者を使用する事業場は産業医の選任は必要ありませんが、全国の監督署の管轄区域ごとに 1 か所設置されている「地域産業保健センター」を活用するとよいでしょう。

6 安全・衛生委員会

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、衛生委員会を設置し、①労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること、②労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること、③労働災害の原因及び再発防止対策で衛生に係るものに関すること、④その他労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項、について調査審議させる必要があります（安衛法 18）。

また、次表の事業場においては、このほかに安全委員会を設置し、①労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること、②労働災害の原因及び再発防止対策で安全に係るものに関すること、③その他労働者の危険の防止に関する重要事項について調査審議させる必要があります（安衛法 17）。

安全委員会及び衛生委員会のうち、議長以外の委員の半数は、労働者の過半数で組織する労働

組合又は労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名する必要があります。安全委員会と衛生委員会のいずれをも設置しなければならない事業場については、安全衛生委員会の設置でもよいこととされています（安衛法 19）。

安全委員会及び衛生委員会は、毎月 1 回以上開催しなければなりません。

安全委員会を設ける必要のある事業場

業 種	常用労働者数
林業、鉱業、建設業、木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業、道路貨物運送業、港湾運送業、自動車整備業、機械修理業、清掃業	50人以上
運送業（上欄の事業場は除く。）、製造業（上欄の事業場は除く。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業	100人以上

Ⅲ 健康管理

1 労働者の健康保持・増進配慮義務

事業者は、常に労働者の健康の保持・増進に配慮する義務を負っています。特に、伝染性疾病や精神障害者、心臓疾患者などの就業禁止措置（安衛法 68）や、高血圧などの基礎疾病保持者の作業の転換など、必要な措置を講じなければなりません（安衛法 66 の 5 ①）。

2 健康診断

健康診断は、労働者の健康の維持増進を図るために重要です。健康診断は業務命令をもって受診させる必要があり、労働者は事業者の指定する医師の診断を希望しないときは、自己の希望する医師の診断を受けなければならない、その結果を事業者に報告しなければなりません。

健康診断について、法令上注意しなければならない点は、以下のとおりです（安衛法 66、安衛則 43、44、45）。

(1) 実施の時期

雇入れの際及び毎年 1 回（有害な業務や深夜業等に従事する労働者については、6 カ月以内ごとに 1 回）定期的に実施しなければなりません。

(2) 実施の対象

実施の対象は、「常時使用する労働者」です。短時間労働者等については、1 年以上（有害な業務や深夜業等に従事する者については、6 か月以上）継続勤務する予定の者又は 1 年以上（有害な業務や深夜業等に従事する者については、6 か月以上）継続勤務している者であって、1 週間の所定労働時間がその事業場の通常の労働者の 4 分の 3 以上の者については、健康診断を実施しなければなりません。

(3) 健康診断の項目

健康診断の項目は、以下のとおりです。

①既往歴及び業務歴の調査、②自覚症状及び他覚症状の有無の検査、③身長、体重、視力及び聴力、腹囲の検査、④胸部エックス線検査及びかくたん検査、⑤血圧の測定、⑥貧血検査、⑦肝機能検査、⑧血中脂質検査、⑨血糖検査、⑩尿検査、⑪心電図検査

このうち、定期健康診断では、医師が必要でないと認めるときには、次表の検査項目と対象者は検査を省略することができます。

項 目	省略することのできる者
身長検査	20 歳以上の者
腹囲検査	1 40 歳未満（35 歳を除く。）の者 2 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの 3 BMI が 20 未満である者 4 BMI が 22 未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者 （※BMI = 体重（kg）÷身長×身長（m））
胸部エックス線検査	1 40 歳未満（20 歳、25 歳、30 歳及び 35 歳を除く）の者 2 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働かせている者 3 じん肺法で 3 年に 1 回のじん肺健康診断の対象とされている者
喀痰検査	1 胸部エックス線検査を省略された者 2 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 3 胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者
貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査	40 歳未満の者（35 歳の者を除く。）

聴力検査については、1,000 ヘルツ及び 4,000 ヘルツの純音を用いるオーディオメータによる聴力の検査を原則としますが、35 歳、40 歳を除く 45 歳未満の者については、医師が適当と認める聴力検査方法によることができます。

また、有害な業務や深夜業等に従事する労働者について、6 か月以内ごとに 1 回行う特定業務従事者の健康診断については、上表の項目に加えて次表の検査項目を省略することができます。

項 目	省略することのできる者
貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査	前回（6 月以内）その検査項目について健診を受けた者のうち、医師が必要でないと認めたとき

(4) 健康診断の結果の通知

事業者は健康診断の結果を労働者に通知しなければなりません（安衛法 66 の 6）。通知の範囲については、総合判定結果だけでなく、各健康診断の項目ごとの結果も通知しなければなりません。通知方法としては、

- イ 個人用の結果報告書を各労働者に配布する方法
 - ロ 健康診断個人票のうち必要な部分の写しを各労働者に示す方法
- があります。

(5) 健康診断実施後の措置

事業者は、健康診断（安衛法第 66 条の 2 の規定に基づく深夜業に従事する労働者が、自ら受けた健康診断（自発的健康診断）及び労災保険法 26 条第 2 項第 1 号の規定に基づく二次健康診断を含む。）の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について聴取（安衛法 66 の 4）した医師又は歯科医師（以下「医師等」という。）の意見を十分勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師等の意見の「衛生委員会等」への報告、その他の適切な措置を講ずる必要があります（安衛法 66 の 5）。

なお、具体的措置等については、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 8 年 10 月 1 日公示、改正平成 20 年 1 月 31 日）が示されています。

(6) 自発的健康診断の結果の提出

深夜業（原則として午後 10 時から午前 5 時までの業務をいいます。）に従事する労働者は、健康に影響を及ぼす可能性があることから、1 月当たり 4 回以上深夜業に従事した労働者は、自ら受けた健康診断の結果を証明する書類を事業者に提出することができることになっています（安衛法 66 の 2、安衛則 50 の 2、50 の 3）。

(7) 二次健康診断等給付制度

安衛法に基づく定期健康診断等のうち、直近の定期健康診断の結果、脳・心臓疾患の発症の関連する次のすべての検査項目について、「異常の所見」があると診断された場合に、労働者の請求に基づき、労災保険制度の中で二次健康診断等給付として二次健康診断及び特定保健指導を給付する制度です。

- イ 血圧検査
- ロ 血中脂質検査
- ハ 血糖検査
- ニ 腹囲の検査又は BMI（肥満度）の測定

(8) 健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取

事業者は、健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）について、医師等の意見を聴かなければなりません（安衛法 66 の 4）。

- イ 意見を聴く医師等

事業者は、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状

態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から意見を聴くことが適当です。

なお、産業医の選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等から意見を聴くことが適当です。

ロ 意見の内容

事業者は、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要があります。

① 就業区分及びその内容についての意見

当該労働者に係る就業区分及びその内容に関する医師等の判断を次の区分（例）によって求める。

就業区分		就業上の措置の内容
区 分	内 容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

② 作業環境管理及び作業管理についての意見

健康診断の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合は、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について意見を求めること。

ハ 意見の聴取の方法と時期

事業者は、医師等に対し、労働安全衛生規則等に基づく健康診断の個人票の様式中「医師等の意見欄」に、就業上の措置に関する意見を記入することを求めること。

また、意見の聴取は、速やかに行うことが望ましく、特に自発的健診及び二次健康診断に係る意見の聴取はできる限り迅速に行うことが適当です。

(9) 保健指導

事業者は、労働者の自主的な健康管理を促進するため、安衛法第66条の7第1項の規定に基づき、一般健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を受けさせるよう努めなければなりません。

(10) 個人票の作成

事業者は、健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成し、5年間保存しなければなりません（安衛法103、安衛則51）。また、常時50人以上の労働者を使用する事業場で定期健康診断を行ったときは、遅滞なく「定期健康診断結果報告書」を所轄の監督署長に提出しなければなりません（安衛法100、安衛則52）。

(11) 長時間労働者への医師による面接指導

長時間労働は、仕事により労働者に対する負荷を大きくするだけでなく、その睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。

このため、長時間労働により疲労が蓄積した労働者に対して、医師による面接指導を行うことなどが安衛法（66の8、66の9）により定められています。

この医師による面接指導は、長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクの高まった労働者について、その健康状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講ずることとするものです。

イ 事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければなりません（労衛法第66条の8）。（ただし、1か月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。）

- ① 上記の時間に該当するか否かの算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行うこと。
- ② 医師は、労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況（メンタルヘルス面も含みます。）について確認し、労働者本人に必要な指導を行うこと。
- ③ 事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければならないこと。
- ④ 事業者は、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じるほか、医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じること。

ロ 事業者は、次の①又は②に該当する労働者にも、面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければなりません（労衛法66の9、労衛則52の8）。

- ① 長時間の労働（週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合。）により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者（申出を受けて実施。）。
- ② 事業場で定める基準に該当する労働者。

～事業場で定める基準の例～

- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超えた労働者及び2～6か月間の平均で1月当たり80時間を超えた労働者すべてに、面接指導を実施する。
- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた全ての労働者に、面接指導を実施する。
- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者で産業医が必要であると認めた者には、面接指導を実施する。
- ・ 週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医に提出し、事業者が産業医から助言指導を受ける。

なお、「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（平成18年3月17日基発0317008（改正：平成20年3月7日 基発0307006））を参照のこと。

Ⅳ パワーハラスメント

パワーハラスメントは『職場のパワーハラスメントとは、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又は職場環境を悪化させる行為』と定義されています。なお、優位性とは、職場における役職の上下関係のことではなく、当人の作業環境における立場や能力のことを指します。たとえば、部下が上司に対して客観的になんらかの優れた能力があり、これを故意に利用した場合であれば、たとえ部下であっても上司に対するパワーハラスメントにあたることになります。同僚が同僚に対して行ういじめも同じです。

行為の具体的な分類について、(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）(2) 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）(4) 過大な要求（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) 過小な要求（業務上の合理性なく、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) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）。ただしこれらに関し、パワーハラスメントが疑われる個別のケースをよく精査することが重要です。



第9章 社会・労働保険

I 社会保険（健康保険及び厚生年金保険）

1 社会保険の適用

(1) 適用事業所

法人の事業所は、使用する労働者数にかかわらず、すべて健康保険及び厚生年金保険（以下「社会保険」という。）の強制適用事業になります。また、常時5人以上の労働者を使用する個人事業所でも、一定の業種（農林業・水産業・畜産業などの第一次産業の事業、理容・美容の事業、映画・演劇その他興行の事業、旅館、料理店等サービス業及び宗教業）を除き、社会保険の強制適用事業となり、その従業員は、強制被保険者となります。

強制適用事業とは、事業主の意思に関係なく保険に強制的に加入するという意味で、強制被保険者とは、被保険者の意思に関係なく強制的に被保険者となる、という意味です。したがって、新規事業を起業（分割して新しく事業を起こしたときを含む。）したときは上記の一部業種を除き、社会保険の加入手続きをしなければなりません。

具体的には、社会保険の適用事業所の事業主は、保険関係が成立した日（一般には、事業所が強制適用事業所に該当した日。）から5日以内に、「健康保険・厚生年金保険新規適用届」（所定の様式）を所轄年金事務所に提出しなければなりません。

(2) 任意適用事業所

強制適用事業所以外の事業所においても、厚生労働大臣等の認可を受けることにより、適用事業所となることができます。この場合、適用事業所となることについて、事業所で働く半数以上の人の同意を得る必要があります。

2 被保険者

適用事業所で働く常勤の従業員は、国籍、年齢、給与額などに関係なく、原則として社会保険の被保険者となります。ただし、健康保険では、日本国内に住所を有する75歳以上の人（65歳以上75歳未満で、後期高齢者医療制度の障害認定を受けた人を含む。）、厚生年金保険では、70歳以上の人は、被保険者とはなりません。

パートタイム労働者については、その事業所と常用的雇用関係にあるかどうかにより個別に判断されますが、その判断目安として、パートタイム労働者の1日又は1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、その事業所の通常の労働者の所定労働時間及び1か月の所定労働日数のおおむね4分の3以上の場合は、健康保険及び厚生年金保険に加入しなければなりません。

また、取締役や法人の代表者であっても、常態として勤務し、法人から労働の対象として報酬を受けていれば被保険者となります。ただし、個人事業主は、被保険者になることはできません。

適用事業所で働いていても、被保険者となるための条件に満たない次に掲げる人は、被保険者

にならない場合があります。

イ 日々雇い入れられる人

(1 か月を超え引き続き使用されたときは、そのときから被保険者となる。)

ロ 2 か月以内の期間を定めて使用される人

(所定の期間を超え引き続き使用されたときは、そのときから被保険者となる。)

ハ 季節的業務に使用される人

(当初から継続して4 か月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる。)

二 臨時的事業の事業所に使用される人

(当初から継続して6 か月を超える予定で使用される場合は、当初から被保険者となる。)

これらの人は、健康保険法第3条第2項の規定による被保険者(日雇特例被保険者)となり、厚生年金保険の被保険者にはならず国民年金の第1号被保険者となります。なお、所在地が一定しない事業所に使用される人については、国民健康保険及び国民年金に加入しなければなりません。

3 保険料

保険料は、標準報酬月額や標準賞与額に保険料率をかけた額で、原則として被保険者と事業主が折半負担して、事業主が毎月納付しなければなりません。また、事業主は、健康保険料と厚生年金保険料の他に、児童手当拠出金についても納付する必要があります。

(1) 健康保険

協会けんぽの保険料率は、都道府県単位の財政運営を基本とする改革の一環として、平成21年9月より都道府県毎に定められることとなりました。円滑な移行を図るため、平成30年3月までは、都道府県間の保険料率の差を小さくした上で、保険料率が設定されることとなっています。一方、健康保険組合の場合は、一定の範囲内において料率を規約に定めることができます。

なお、40歳以上65歳未満の被保険者は、一般保険料に加え、介護保険料を納めなければなりません。

(2) 厚生年金保険

厚生年金保険の保険料率は、平成16年の年金制度改正によって、平成16年10月から平成29年度まで毎年1000分の3.54ずつ引き上げられ、平成29年9月からは、1000分の183で固定されることになっています。

(平成25年度)

	保険料率	被保険者負担	事業主負担
健康保険 (協会けんぽ 東京支部)	9.97%	4.985%	4.985%
介護保険	1.55%	0.775%	0.775%
厚生年金保険	17.120%	8.560%	8.560%
児童手当拠出金	0.15%	—	0.15%

2 保険給付等の種類

(1) 健康保険

病 気・ケ ガをした とき	療養の給付 (家族療養費)	病院・診療所に被保険証を提出すれば、①診察、②薬剤又は治療材料の支給、③処置・手術、その他の治療、④在宅で療養する上での管理・世話、その他の看護、⑤病院や診療所への入院及びその療養に伴う世話、その他の看護、を治るまで受けられる。医師から処方せんをもらったときは、保険薬局で調剤してもらえる。							
	保険外併用療養費	先進医療など保険が適用されない保険外診療は保険が適用される診療も含めて、医療費の全額が自己負担となる。ただし、通常の治療と共通する部分（診察、検査、投薬、入院等）の費用は、一般の保険診療と同様に一部負担金で残りが保険外併用療養費として現物給付される。							
	入院時食事療養費	保険医療機関に入院したときは、療養の給付とあわせて食事の給付が受けられる。入院中の食事の費用は、健康保険から給付する入院時食事療養費と、入院患者が支払う標準負担額（＊）によりまかなわれる。 ＊標準負担額（一般の人 1食につき 260 円）							
	訪問看護療養費 (家族訪問看護療養費)	在宅で末期がん患者等・初老期の脳卒中患者等が、かかりつけの医師の指示に基づいて訪問看護ステーションの訪問看護師から療養上の世話や必要な診療の補助を受けたときに現物給付される。 患者負担（基本利用料 3 割）分は、訪問看護事業者等に直接支払い。							
	療 養 費	やむをえない事情で非保険医にかかったときや、保険証を提出できないとき、国外で医療を受けたとき、治療用装具代等は、保険者の承認を得れば、後で払い戻しを受けられる。							
	高額療養費 (家族高額療養費)	ひとつの医療機関で 1 か月の医療費の自己負担が一定額を超えたとき、限度額を超えた額が後で払い戻される自己限度額は、下表のとおり。 <table><tr><th>所得区分</th><th>自己負担限度額</th></tr><tr><td>上位所得者 (標準報酬月額 53 万円以上)</td><td>150,000 円 (医療費 - 500,000 円) × 1 %</td></tr><tr><td>一般の人</td><td>80,100 円 (医療費 - 267,000 円) × 1 %</td></tr><tr><td>低所得者 (住民税非課税者等)</td><td>35,400 円</td></tr></table>	所得区分	自己負担限度額	上位所得者 (標準報酬月額 53 万円以上)	150,000 円 (医療費 - 500,000 円) × 1 %	一般の人	80,100 円 (医療費 - 267,000 円) × 1 %	低所得者 (住民税非課税者等)
所得区分	自己負担限度額								
上位所得者 (標準報酬月額 53 万円以上)	150,000 円 (医療費 - 500,000 円) × 1 %								
一般の人	80,100 円 (医療費 - 267,000 円) × 1 %								
低所得者 (住民税非課税者等)	35,400 円								
	移送費 (家族移送費)	重態患者を療養上の必要から医師の指示により入院（転医）させるとき、保険者の承認が得られれば後で払い戻しを受けられる。							
病 気・ケ ガで休ん だとき	傷病手当金（本人）	療養のため 4 日以上会社を休んで賃金をもらえないとき又は賃金が傷病手当金より低いとき。 傷病手当金は、一日につき、標準報酬日額の 2/3 に相当する額							

出産をしたとき	出産育児一時金 (家族出産育児一時金)	妊娠 85 日（4 か月）以上で分娩（死産含む。）したとき。 産科分娩機関で出産の場合、一人につき、42 万円支給
	出産手当金（本人）	お産のため会社を休んで賃金をもらえないとき又は賃金が出産手当金より低いとき。 支給期間は、原則として、出産予定日前 42 日と出産の翌日から 56 日を限度として休んだ日数分。 出産手当金は、一日につき、標準報酬日額の 2 / 3 に相当する額
死亡したとき	埋葬料（費） (家族埋葬料)	埋葬料は、被保険者本人が死亡したとき埋葬を行った家族に支払われ、家族が死亡したときは、本人に支払われる。埋葬料を受けられる人がいない場合は、埋葬した人に埋葬費が支払われる。 埋葬料は、50,000 円。埋葬費は、埋葬料（5 万円）の額の範囲内で埋葬にかかった費用。

(2) 年金（厚生年金保険及び国民年金）

年金の種類		支給条件	
		受けられる人	支給開始年齢等
年をとったとき	特別支給の老齢厚生年金	○厚生年金の被保険者期間が 1 年以上あること。 ○国民年金の老齢基礎年金の資格期間と併せて、原則として、25 年以上を満たしていること。 ○年齢が 60 歳以上 65 歳未満であること。 ○受給期間の短縮、特例措置があること。	○昭和 16 年 4 月 1 日以前生まれの男子 ○昭和 21 年 4 月 1 日以前生まれの女子 ○障害厚生年金の受給権が発生した者
			○昭和 16 年 4 月 2 日～昭和 24 年 4 月 1 日生まれの男子 ○昭和 21 年 4 月 2 日～昭和 29 年 4 月 1 日生まれの女子
			○昭和 16 年 4 月 1 日以前生まれの男子 ○昭和 21 年 4 月 1 日以前生まれの女子
	老齢基礎年金	○資格期間が 25 年以上ある人 又は ○昭和 5 年 4 月 1 日以前生まれで 24 年～21 年ある人 ○昭和 31 年 4 月 1 日以前生まれで厚生年金期間だけで 24 年～20 年ある人	○60 歳から 64 歳まで、生年月日に応じ、定額部分の支給開始年齢が引き上げられる。ただし、比例報酬部分は支給される。 ○60 歳から 64 歳まで、生年月日に応じ、比例報酬部分の支給開始年齢が引き上げられる。ただし、定額部分は支給されない。
	老齢厚生年金	○老齢基礎年金を受けられる人	○65 歳から

障害状態になったとき	障害基礎年金	○初診日前に2/3以上保険料納付期間がある人又は平成18年3月31日までは、直前1年間の保険料滞納がない人 ①加入中の病気・ケガで障害状態になったとき ②60歳～65歳前に障害状態になったとき	○1級、2級の障害の認定を受けた翌月から
	障害厚生年金(障害手当金)	○厚生年金加入中の障害で ①障害基礎年金を受けられる人 ②障害基礎年金を受けられる資格期間があつて、3級又は障害手当金に該当する人	○障害の認定を受けた翌月から ○3級と手当金は厚生年金の独自給付(65歳までの障害に支給)
死亡したとき	遺族基礎年金	○加入中(2/3以上の保険料納付済期間があるか、平成18年3月31日までは直前1年間の保険料滞納がない。)又は老齢基礎年金の資格期間を満了し、死亡した人の次の遺族 ①子のいる妻 ②子	○死亡した月の翌月から ○子が18歳(障害者は20歳)に達する日まで
	遺族厚生年金	○厚生年金に加入中死亡するか、初診日から5年以内に死亡した人、1級・2級の障害厚生年金を受けられる人、老齢厚生年金を受けられる人が死亡した場合の次の遺族 ①子のいる妻 ②子のいない妻、55歳以上の夫・父母・祖父母・孫	○②の人は厚生年金から独自に支給

*子(孫)とは、18歳到達の年度末まで又は20歳未満の1級・2級の障害がある子(孫)をいう。

Ⅱ 労働保険(労災保険及び雇用保険)

1 労働保険の適用

労働者を1人以上雇用している場合には、労働保険の適用事業となります。労働保険の適用事業の事業主は、保険関係が成立した日(一般的には最初に労働者を雇い入れた日)から10日以内に所轄の監督署長又は公共職業安定所長に対して、「保険関係成立届」(所定の様式)を提出する必要があります。また、雇用保険に加入する場合は、「雇用保険適用事業所設置届」(10日以内)と「雇用保険被保険者資格取得届」(翌月10日まで)を、保険関係成立届の事業主控の写しを添えて所轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。

保険関係の成立の日から50日以内に、所轄の都道府県労働局、監督署又は日本銀行(代理店等)、郵便局に「概算保険料申告書」(所定の様式)を添え、概算保険料を納付する必要があります。

2 保険料率

労災保険料率は事業の種類ごとに決められておりますが、平成25年度の料率は次表のようになっています(24年度分と同じです)。また、雇用保険料率は次表のとおりです。労働保険の保険料は実際に支払われた賃金に既定の料率を乗じて算定されます。

なお、労働保険料の申告・納付等については、労災保険と雇用保険は一元的に処理されますので、別々に手続きをする必要はありません。

労 災 保 険 率 表 （平成24年4月1日改定）

（単位：1/1,000）

事業の種類	事業の種類	労災保険率
林業	林業	60
漁業	海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く。）	20
	定置網漁業又は海面魚類養殖業	40
鉱業	金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。）又は石灰石鉱業	88
	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	19
	原油又は天然ガス鉱業	5.5
	採石業	58
	その他の鉱業	25
建設事業	水力発電施設、すい道等新設事業	89
	道路新設事業	16
	舗装工事	10
	鉄道又は軌道新設事業	17
	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	13
	既設建築物設備工事業	15
	機械装置の組立て又は据付けの事業	7.5
	その他の建設事業	19
製造業	食料品製造業（たばこ等製造業を除く。）	6
	たばこ等製造業	6
	繊維工業又は繊維製品製造業	4
	木材又は木製品製造業	13
	パルプ又は紙製造業	7.5
	印刷又は製本業	3.5
	化学工業	5
	ガラス又はセメント製造業	7.5
	コンクリート製造業	13
	陶磁器製品製造業	19
	その他の窯業又は土石製品製造業	26
	金属精錬業（非鉄金属精錬業を除く。）	6.5
	非鉄金属精錬業	7
	金属材料品製造業（鋳物業を除く。）	7
	鋳物業	17
	金属製品製造業又は金属加工業（洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめっき業を除く。）	10
	洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業（めっき業を除く。）	6.5
	めっき業	7
	機械器具製造業（電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く。）	5.5
	電気機械器具製造業	3
	輸送用機械器具製造業（船舶製造又は修理業を除く。）	4.5
	船舶製造又は修理業	23
	計量器、光学機械、時計等製造業（電気機械器具製造業を除く。）	2.5
	貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	4
	その他の製造業	7
運輸業	交通運輸事業	4.5
	貨物取扱事業（港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。）	9
	港湾貨物取扱事業（港湾荷役業を除く。）	11
	港湾荷役業	16
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3
その他の事業	農業又は海面漁業以外の漁業	12
	清掃、火葬又はと畜の事業	13
	ビルメンテナンス業	5.5
	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5
	通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5
	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3.5
	金融業、保険業又は不動産業	2.5
	その他の各種事業	3
船舶所有者の事業		50

雇 用 保 険 料 率 表

	雇用保険率	労働者負担	事業主負担
一般の事業	13.5/1000	5/1000	8.5/1000
農林水産・清酒製造業	15.5/1000	6/1000	9.5/1000
建設業	16.5/1000	6/1000	10.5/1000

3 年度更新

労働保険の適用事業の事業主は、毎年6月1日から7月10日までの間に、所轄の監督署長を経由して都道府県労働局長に「概算・確定保険料申告書」を提出して、前年度の保険料を清算し、本年度の概算保険料を納付しなければなりません。保険料の納付は、所轄の都道府県労働局、監督署又は日本銀行（代理店等）、郵便局を通じて行ってもよいことになっています。また、概算保険料が40万円を超える場合には、最高3回までの分割納付も可能です。

4 社会保険労務士又は労働保険事務組合の利用

労働保険の加入手続きや労働保険料の申告・納付の手続き、その他雇用保険の被保険者に関する手続きなどの労働保険の事務は、中小零細事業主にとっては負担となる場合も少ないと思われます。このような場合には、専門国家資格である社会保険労務士や労働保険事務組合を利用する方法があります。

労働保険事務組合の制度は、労働保険事務組合として厚生労働大臣から認可された事業主団体が、その構成員である事業主等の委託を受けて、労働保険料の申告・納付や各種の届出等を行うことができるものです。事業協同組合、商工会議所、その他事業主団体等が多く認可されています。

しかし、労働保険事務組合には、保険給付に関すること、社会復帰促進等事業、雇用安定事業、能力開発事業に関する事務については委託することはできませんので、これらについては各事業場において手続きを行う必要があります。

5 適用労働者

(1) 労災保険の場合

労災保険の適用事業場の労働者であれば、パートタイム労働者、アルバイトなどもすべて労災保険が適用されます。

したがって、これらの労働者が業務上の災害を被ったり、通勤災害にあたりした場合には、労災保険から必要な保険給付がなされます。この場合、たとえ事業主が労災保険の保険関係成立の手続きを怠っている場合も保険給付の対象となりますが、事業主は、保険給付に要した費用の一部を徴収されることがあります。

なお、中小企業事業主や一人親方等の方も労働保険事務組合に事務を委託し、労働保険の特別加入をした場合には、労災補償の対象となります（下記「特別加入制度」参照。）。

(2) 雇用保険の場合

一般の労働者は当然に適用対象となりますが、パートタイム労働者などについては、その労働条件が就業規則などで明確に定められている場合で、次の要件のいずれにもあてはまる場合には、被保険者として取り扱われます。

- ① 31日以上雇用見込みがあること
- ② 1週の所定労働時間が20時間以上であること

雇用期間の定めがない契約の場合はもちろん、31日未満の期間の定めのある契約であっても、雇入れの目的、同様の契約で雇用されている他の労働者の状況などからみて、契約を31日以上にわたり反復更新することが見込まれる場合は、この要件に該当します。

- ① 65 歳に達した日以後に雇用された者
 - ② 4 ヶ月以内の期間を予定して行われる季節的業務に雇用される者
- などは、被保険者とはなりません。

なお、取締役や監査役など会社の役員は雇用保険の被保険者とはなりません。ただし、役員報酬より賃金の方が高く、労働者性の強い部長などを兼務する取締役は、あらかじめハローワークへ届け出ることによって雇用保険の被保険者となることができます。ただし、役員報酬部分は失業給付等の対象とはなりません。

6 特別加入制度

労災保険は、労働者が業務上（通勤途上を含む。）の災害によって傷病等に遭ったときに保険給付が行われるもので、その名が示すとおり労働者が対象とされています。したがって、取締役などの役員は、原則として労災保険は適用されませんが、中小企業事業主[※]や一人親方等に該当し、労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託している場合には、取締役などの役員についても労災保険に加入することができます。

※ 中小企業事業と認められる規模

業種	労働者数
金融業、保険業 不動産業、小売業	50 人以下
卸売業、サービス業	100 人以下
上記以外の業種	300 人以下

7 保険給付等の種類

(1) 労災保険（〔 〕内は通勤災害の場合）

- ① 療養補償給付〔療養給付〕……傷病により療養するとき
- ② 休業補償給付〔休業給付〕……傷病の療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき
- ③ 障害（補償）給付……傷病が治ゆ（症状固定）した後に障害が残ったとき
 障害補償年金〔障害年金〕……障害等級第1級から第7級の場合
 障害補償一時金〔障害一時金〕……障害等級第8級から第14級の場合
- ④ 遺族（補償）給付
 遺族補償年金〔遺族年金〕……死亡したとき
 遺族補償一時金〔遺族一時金〕……年金を受け得る遺族がないとき
- ⑤ 葬祭料〔葬祭給付〕……死亡した人の葬祭を行うとき
- ⑥ 傷病補償年金〔傷病年金〕……療養開始後1年6か月を経過した日以後において、傷病が

治らず、傷病による障害の程度が傷病等級に該当するとき

- ⑦ 介護補償給付〔介護給付〕……一定の障害により障害（補償）年金又は傷病（補償）年金を受給し、現に介護を受けているとき

- ⑧ 二次健康診断等給付……定期健康診断等の結果、脳・心臓疾患に関連する一定の項目について異常の所見があるとき

労災保険では、保険給付以外にも、特別支給金の支給、義肢等の支給、温泉保養、労災就学援助費の支給、労災病院等の設置・運営など、被災労働者の社会復帰を促進するための事業などの「労働福祉事業」が行われています。

(2) 雇用保険

イ 受給資格

雇用保険の受給資格は、原則として週所定労働時間の長短にかかわらず12か月以上（賃金支払基礎日数が各月11日以上）の被保険者期間が必要です。

特定受給資格者（倒産、解雇等により離職した者）については、6か月以上（賃金支払基礎日数が各月11日以上）の被保険者期間となっています。

なお、特定受給資格者に該当しない方であっても、雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件として、離職日以前の一年間に被保険者期間が通算して6か月以上あれば、その要件を満たすことになりました（平成21年3月31日以降の取扱い。詳しくは、「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」（平成21年度雇用保険制度改正関連資料）参照。）

ロ 失業等給付

① 求職者給付

- ・ 一般被保険者に対する求職者給付
基本手当……失業した場合
技能習得手当……公共職業安定所長の指示した職業訓練を受ける場合
寄宿手当……上記訓練を受けるために寄宿する場合
傷病手当……求職の申込みをした後に、傷病のため職業に就くことができない場合
- ・ 高年齢継続被保険者に対する求職者給付（高年齢求職者給付金）
- ・ 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付（特例一時金）
- ・ 日雇労働被保険者に対する求職者給付（日雇労働求職者給付金）

② 就職促進給付

- ・ 就業促進手当
- ・ 再就職手当……受給資格者が基本手当の所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して安定した職業に就いた場合
- ・ 就業手当……受給資格者が基本手当の所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して、再就職手当の支給対象とならない常用雇用等以外の形態で就業した場合
- ・ 常用就職支度手当……障害者、45歳以上の中高齢者（雇用対策法等に基づく再就職援助計画等の対象者）など就職困難者が、公共職業安定所等の紹介により引き続き1年以上確実に雇用されると認められる安定した職業に就いた場合

- ・ 移転費……公共職業安定所長の紹介した職業に就くなどのため住所を移転した場合
- ・ 広域求職活動費……公共職業安定所長の紹介により広域にわたって求職活動を行う場合

- ③ 教育訓練給付（教育訓練給付金）……厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合
- * 被保険者期間3年以上の場合は、受講費用の20%（上限10万円）となって給付率及び上限額が一本化されています。また、初回受給の場合に限っては、被保険者期間が1年以上で受給できます。

④ 雇用継続給付

[高年齢雇用継続給付]

- ・ 高年齢雇用継続基本給付金……60歳以上65歳未満で、60歳時の賃金の75%未満に低下した状態で働き続ける場合
- ・ 高年齢再就職給付金……基本手当を受けた後60歳以後に再就職し（支給日数100日以上必要）、その賃金が60歳時の賃金と比較して75%未満になった場合

[育児休業給付]

- ・ 育児休業給付金……1歳（保育所入所待機等の理由がある場合には1歳6か月、パパもママも育児休業を取得するパパ・ママ育休プラスの場合には1歳2か月）未満の子を養育するため、育児休業をした場合に、育児休業期間中に休業開始時賃金日額×支給日数×50%が支給されます。
- ・ 介護休業給付……介護休業をした場合。介護休業期間中に、介護休業給付金として、休業開始時賃金日額×支給日数×40%が支給されます。

第 10 章 就業規則

I 就業規則を定めることの意義とその効果

使用者にとっては、労働者がそれぞれ就業時間中に勝手に行動したり無断欠勤したりしては、職場の秩序は乱れ、円滑な事業の運営はできなくなります。

また、労働者にとっても、いつ休暇が取れるのかが不明であったり、どのような場合に懲戒処分されるのかが不明であったりすると、安心して働くことができなくなります。

そこで、労働者を使用する事業場においては、職場規律や労働条件を明確にしておく必要があります。そうすることによって、事業の円滑な運営が図られ、労働者としても、安心して働くことができるわけです。

このような目的を達成するため、事業場の職場規律や労働条件を定めたものが就業規則です。

使用者側にとっては、

- ①職場秩序を確立し、多数の労働者を統合した企業運営ができる
- ②労働者の労働条件を統一的に処理することができ、労働条件の安定と経営の安定に役立つ
- ③労使間の権利と義務の不明確性が原因となる争いを防止できる

というメリットがあります。

労働者側にとっても、

- ①職場の労働条件がはっきりし、安心して働くことができる
- ②職場において守るべきルールが明確になる
- ③懲戒処分の事由が明確になり、恣意的な処分を受けるおそれなくなる

などの利点があげられます。

II 就業規則の作成義務

常時 10 人以上の労働者を使用する事業場は、就業規則を作成することが義務付けられています。作成した就業規則は労働者代表の意見書を添付して、所轄の監督署長に届け出る必要があります（労基法 89）。その内容を変更した場合にも、速やかに変更手続をとり、所轄の監督署長に届け出る必要があります。届出の様式及び意見書は、定められておりませんが、例えば 140 頁のようなものがあります。

また、常時使用する労働者数が 10 人に満たない事業場についても就業規則を作成することは望ましいことです。

この「労働者」には、アルバイトやパートタイム労働者も含まれますので、これらの労働者を含めて「常時 10 人以上」になる場合は、就業規則を作成する義務があります。この場合には、アルバイトやパートタイム労働者にも適用される就業規則を作成する必要があります。パートタイ

ム労働者などの就業実態から、就業規則を別にした方がよい場合には、一般労働者とは別にパートタイム労働者などについての専用の就業規則を作成することができます。この場合も所轄の監督署長に届け出る必要があります。

Ⅲ 就業規則で定める内容

就業規則の記載事項は、①必ず記載しなければならない事項（絶対的必要記載事項）と、②定めをする場合には記載しなければならない事項（相対的必要記載事項）が定められています（労基法 89）。各事項ごとに別規則とすることもできます。

具体的には以下のとおりです。

1 必ず記載しなければならない事項

就業規則に必ず記載しなければならない事項は、次のとおりです。

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- ② 賃金（臨時の賃金等を除きます。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職（解雇も含みます。）に関する事項

2 定めをする場合には、記載しなければならない事項

定めをする場合、就業規則に記載しなければならない事項は、次のとおりです。

- ① 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項
- ② 臨時の賃金等（退職手当を除きます。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- ③ 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- ④ 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- ⑦ 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- ⑧ 以上のほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

3 法令及び労働協約との関係

法令や労働協約に反する就業規則の定めは無効です（労基法 92）。

就業規則が法令や労働協約に反する場合には、所轄の監督署長はその変更を命ずることができ

ます。

また、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分が無効となり、就業規則で定める基準によることになります（労契法 12）。

Ⅳ 労働者代表の意見聴取

就業規則は、労働条件を明確にし、職場規律を確立するために使用者が制定するものですので、これを制定し、又は変更する権限は使用者にあります。

しかし、労基法では就業規則の制定に際して、労働者にも関与する機会を与えるために、使用者が就業規則を作成したり、変更したりする場合には、労働者代表の意見を聴くことを求めています（労基法 90）。

この場合の意見を聴く労働者代表とは、

- ① 事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、その労働組合
- ② 労働組合がない場合又はあっても労働者の過半数で組織する労働組合でない場合には、労働者の過半数を代表する者です。

②の労働者代表となる者は、次の要件を満たす者でなければなりません（労基則 6 の 2）。

- ・ 監督又は管理の地位にある者（労基法 41 二に規定する者）でないこと。
- ・ 就業規則の作成・変更の際に、使用者から意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること、使用者の意向によって選出された者でないこと。

なお、パートタイム労働者などに適用される就業規則については、パートタイム労働者の過半数代表者にも意見を聴くよう努めることとされています（パート法 7）。

使用者は、聴いた意見について、法的にはその意見に拘束されませんが、労働条件は労使が対等の立場で決定することが原則ですから、尊重することが望まれます。

Ⅴ 労働者への周知

就業規則は、

- ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示するか、又は備え付ける
- ② 労働者に交付する
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置するか、いずれかの方法で周知しなければなりません（労基法 106、労基則 52 の 2）。

Ⅵ 就業規則の変更

就業規則の作成・変更の手続きについては、使用者に対して義務付けられています（上記「Ⅱ

就業規則の作成義務」のとおり。)

就業規則を変更する場合は、労基法第 89 条と第 90 条の規定するところにより、労働者（過半数労働組合又は過半数労働者の代表）の意見を聴いた上で、使用者がその責任で行うべきこととされています。

この点について、労働契約法では、「就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法第 89 条及び第 90 条の定めるところによる。」（労契法 11）定めていますが、就業規則の変更については、労基法で定める厳格な手続によることが重要であることを確認したものと考えられます。

ただし、就業規則の変更は、労働条件の変更を伴う場合が多く、特に労働条件の変更が労働者の不利益となる場合は、その変更が、労働者の合意なく使用者が一方的に行うことができるかどうか大きな問題となります。この点については章を改めて「第 11 章 労働条件の変更」に記載しますので、ご参照ください。

意見書

平成〇年〇月〇日をもって意見を求められた
就業規則案について、下記のとおり意見を提出
します。

記

- 1
- 2

平成〇年〇月〇日

労働者代表 〇〇〇〇 印
(選出の方法)

〇〇〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇〇 殿

就業規則 (変更) 届

今般、別添のとおり当社の就業規則を作成
(変更) 致しましたので、労働者代表の意見書
を添えお届けします。

平成〇年〇月〇日

〇〇市〇〇町〇丁目〇番地
〇〇〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇〇 印

〇〇労働基準監督署長 殿

第 11 章 労働条件の変更

I 労働条件の変更

労働条件は労働者と使用者が対等な立場で決定しなければならないのが原則です（労基法 2 ① 労契法 4）。

そして、決定された労働条件は、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」とされ、労使の合意を前提として変更できることとされています（労契法 8）。

一方、労働条件の不利益変更について、いくつか法的な争いが生じているのも事実です。そこで、主要な労働条件の不利益変更について判例を交え整理してみることとします。

II 就業規則に定める労働条件の変更

1 労働契約法の規定

就業規則に定める労働条件の変更については、労働契約法において、従前の判例法理を法制化して、次のように規定されました。

- (1) まず、使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできないとされました。（労契法 9）。
- (2) ただし、次の場合はこの限りではありません（労契法 10）。

すなわち、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を周知させ、かつ就業規則の変更が、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であるとき」は、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとされます（ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた変更後の労働条件を上回る部分については除かれます。）。

2 判例

就業規則で定める労働条件の変更が労働者に不利益となる場合に、労働者の同意なしにできるかという問題については、いくつかの最高裁判決が出されていますので、代表的な判決を紹介します。

【昭 43. 12. 25 秋北バス事件 最高裁判決】

この判決は、就業規則の不利益変更についてのリーディングケースというべき判決であり、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を

一方的に課すことは、原則として許されないと解すべきであるが、労働条件の集会的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」とし、新たに労働者に不利益な労働条件を一方的に課するような就業規則の作成又は変更も合理性がある範囲内で認めています。

【御國ハイヤー事件 昭58.7.15 最高裁判決】

この判決は、就労期間を退職金算定の勤続年数に算入しないことへの変更が合理的であるか否かについて争われた事案であり、「本件変更は従業員に対し同年8月1日以降の就労期間が退職金算定の基礎となる勤続年数に算入されなくなるという不利益を一方的に課するものであるにもかかわらず、上告人はその代償となる労働条件を何ら提供しておらず、右の変更は合理的なものということができない」と判示され、なんらの代償措置も請じない退職金の引下げについては合理性なしとされています。

【大曲市農協事件 昭63.2.16 最高裁判決】

この判決は、賃金、退職金等の不利益変更について判断したもので、「特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。」と判示されています。

【タケダシステム事件 昭58.11.25 最高裁判決】

この判決は、生理休暇に係る規定を労働組合の同意を得ないまま一方的に変更した事案についてのもので、「右変更が合理的なものであるか否かを判断するに当たっては、変更の内容及び必要性の両面からの考察が要求され、右変更により従業員の被る不利益の程度、右変更との関連の下に行われた賃金の改善状況のほか、旧規定の下において有給生理休暇の取得について濫用があり、社内規律の保持及び従業員の公平な処遇のため右変更が必要であったか否かを検討し、更には労働組合との交渉の経過、他の従業員の対応、関連会社の取扱い、我が国社会における生理休暇制度の一般的状況等の諸事情を総合勘案する必要がある」として、就業規則の不利益変更の合理性の判断基準を示しています。

【第四銀行事件 平9.2.28 最高裁判決】

この判決は、定年を55才から60才に延長する代わりに55才以降の賃金を54才時の6割台に減額する内容の就業規則の変更が合理的か否かについて判断された判決であり、「合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」と判示され、

この就業規則の変更は合理的と判断されています。

【みちのく銀行事件 平12.9.7 最高裁判決】

この判決は、多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の労働者が管理職の肩書きを失い、賃金が減額となる内容の就業規則の変更の合理性が争われた事案に係るものであり、この判決では、上記第四銀行の事件の考え方を踏襲しながらも、以下の理由で、就業規則の変更は合理的なものとはいえないとされています。

「本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせるものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のような大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的な不利益を受ける労働者について不利益を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せて図るべきであり、それがないまま右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。」

Ⅲ 労働協約の改定による労働条件の不利益変更

労働協約により、労働条件が不利益に変更された場合にも、労働協約の規範的効力が生じます。新たな労働協約によりそれまでの協約内容は無効とされ、当該労働組合の組合員の労働条件は、新労働協約が定めた水準（不利益な）となります。ただし、既に発生している具体的な権利（弁済期間の到来している未払い賃金など）を、事後に締結した労働協約によって遡及して適用することにより、不利益に変更することはできません。

また、労働協約が特定の、又は一部の組合員を殊更に不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど、労働組合の目的を逸脱して締結された場合は、当該組合員に対する労働協約の規範的効力は否定されます。

「朝日火災海上保険事件」（平9.3.27 最高裁判決）では、定年及び退職金算定方法を不利益に変更する労働協約について、「受ける不利益は小さいものではないが、同協約が締結されるに至った経緯、当時の会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の、又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない。」と判示しています。

他方、公序良俗に反する労働協約（日本シェーリング事件平1.12.14 最高裁判決）、個々の労働者の授権が必要であるのに授権がない労働協約（北港タクシー事件昭55.12.19 大阪地裁判決）であるとして、当該労働協約の不利益変更は無効とされた判決がみられますが、近年の裁判例の多くは、労使自治の観点から、労使間の合意を尊重し、労働協約による労働条件の不利益変更を認める立場に立っています。

Ⅳ 労働協約も就業規則もない場合の

個別的合意による労働条件の不利益変更

労働協約も就業規則も有しない場合に、労働条件の不利益変更についての労働者の合意には、それが労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときに限り、有効とされています。

代表的な判決として、賃金の減額・控除に対する労働者の承諾の意思表示の有無について争われた「更正会三井埠頭事件」(平12.12.27 東京高裁)が挙げられますが、まず、「労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときに限り、有効であると解する」としつつ、「外見上、賃金減額を黙示に承諾したと認めることが可能である。しかし、原告(労働者)らが賃金減額の根拠について十分な説明を受けていないこと、会社は本件減額に対する各人の諾否の意思表示を明示的に求めたとは認められないこと、原告らは賃金減額について意思表示しなかった理由として、異議を述べると解雇されると思った、賃金控除に納得していたわけではないなどと供述していること、賃金減額による原告らの不利益は小さいものではない・・・等を鑑みると、原告らがその自由な意思に基づいて本件減額を承諾したものとは到底いえない」と判示し、労働条件の不利益変更は、不適法・無効とされています。多くの裁判例では、この判決のように、黙示の同意の認定については慎重に行われているようです。

なお、労働条件の不利益変更に応じなければ解雇する(応じれば解雇しない。)という、いわゆる「変更解約告知」*という手法は、確立した先例もなく、慎重が必要です。

*「変更解約告知」とは、

解雇権濫用法理においては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当性がある場合でなければ解雇ができないという考え方が一般的ですが(後記「第13章 解雇・退職等」参照。)、外資系企業が数多く日本に進出してきたり、職種や勤務地が限定されたタイプの労働者が増加してきて、明確な労働契約の合意に基づいて労働条件を決定しようという考え方が増えてきた背景事情の中で、使用者から労働条件の変更の申し入れと、それに応じない労働者との労働契約の解約の通告を同時に行う「変更解約告知」という概念が導入されました(スカンジナビア航空事件 平7.4.13 東京地裁判決)。すなわち、労働条件の切り下げを申し入れ、それに同意しない労働者は解雇するという条件をつけて、労働条件の変更を通知するというものです。しかしながら、一方では、労働者は、「新しい労働条件に応じない限り、解雇を余儀なくされ、厳しい選択を迫られること」になり、「しかも再雇用の申出が伴うということで、解雇の要件が緩やかに判断されることになれば、解雇という手段に相当性を必要としても、労働者は非常に不利な立場に置かれる」として、変更解約告知による解雇は認めるべきではないとの判決(大阪労働衛生センター第一病院事件 平10.8.31 大阪地裁判決。大阪高裁判決 平11.9.1 維持。)がでていることもあり、「変更解約告知」の判断は、必ずしも確立した先例といえないことから、慎重な対応が求められていると考えられています。

第12章 配転・出向・転籍

I 配転とは

従来の業務とは別の業務に従事する又は別の場所において勤務するものを配転（配置転換）といいます。勤務場所が変更することで労働者の住居の変更を伴うものは、転勤ともいわれます。

1 配転命令権

企業に配転命令権があるかについては、我が国の雇用慣行からみると、従事する職種、勤務場所について特に契約することなく「会社のいう業務を会社のいう場所で行う」ということを前提に採用されるのが一般的です。

配転命令権について裁判例は、配転のあり得ることを就業規則や労働協約などに規定することで、これが労働契約の内容となり、企業は配転を命令することができるとされています。

2 配転についての特約

配転について、一般には就業規則などで、「業務の都合により配転を命ずることがある」旨の規定があれば、これを根拠として配転を命ずることができますが、配転に関して勤務地・職種限定等の特約があれば、特約が優先します。

(1) 暗黙の了解事項によるもの

この特約は、明示（書面等による。）の特約だけではなく、黙示の了解事項でも成立しますが、後日の紛争を避けるためには採用時に、文書等で明示しておくべきでしょう。

(2) 地域限定の特約

勤務場所限定の特約がある場合には、勤務場所の変更となる配転命令を出すことはできません。

そのため、勤務場所自体が事業の廃止により消滅する場合には、他に配転できない以上解雇せざるを得ないことにもなります。もっとも、雇用の確保の面からは、あらためて勤務場所限定の特約のある労働者に対して配転について意向を確認すべきでしょう。

(3) 職種限定の特約

労働者の従事する業務を限定する職種限定の特約がある場合には、他の業務に従事することになる配転はできません。職種限定の特約が認められるのは、一般に、アナウンサー、看護師、運転手といった専門的業種です。

したがって、職種限定の特約の存否は、職種の内容（具体的業務の内容）だけでなく、採用時の説明内容など労働契約締結時の事情、会社の慣行などから総合的に判断する必要があります。

Ⅱ 配転に当たっての注意事項

1 配転についての裁判所の考え方

使用者には労働協約、就業規則、労働契約等に基づき、配転命令権が広範に認められており、「業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができる」（東亜ペイント事件 昭61.7.14 最高裁第2小法廷判決）とされていますが、一方では「転居を伴う転勤は、一般に労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかない」ため、無制限に転勤命令を発令することはできません。労働契約法第3条第5項は、「労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。」としており、これは配転命令権の行使に当たっても適用されます。

そこで、配転についての留意点をまとめると次のようになります。

- ① 配転命令について契約上の根拠があること（労働協約、就業規則、労働契約等に配転命令の根拠規定が存すること）
 - ② 配転について業務上の必要性が存すること
 - ③ 対象者の人選が妥当であること
 - ④ 手続が妥当であること
 - ⑤ 配転命令に際し、不当な動機、目的が存しないこと
 - ⑥ 法令に反しないこと
 - ⑦ 労働者が被る不利益が、労働者が甘受すべき程度を著しく超えないこと等
- ということになります。

2 業務上の必要性

労働者への配転命令には、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤労意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業運営に寄与し、業務上の必要性がなければなりません。

3 人選の合理性

配転に当たって、業務上の必要性が認められても、その対象者を誰にするかといった人選が不当であれば、人事権の濫用として配転命令は無効とされることがあります。

この点について、なぜその人に配転命令を出したのかというきちんとした理由は必要です。

4 手続きの妥当性

配転が適法な人事権の行使として、業務上の必要性もあり、人選において相当性があっても、労働協約や就業規則に定められた配転の手続きに従わなければなりません。

例えば、労働協約で「組合員の転勤については、事前に組合に通知する。」とあれば、当該労働者に転勤命令を出す前に、会社から労働組合に通知しなければなりませんし、「組合員の転勤については、事前に組合と協議する。」と定めていれば、会社は労働組合と協議しなければならず、こうした手続を経ずになされた配転命令は、手続違反として無効になります。

また、このような労働協約がない場合でも、就業規則に「転勤は本人の意向を確認して行う。」

とあれば、転勤命令を出す前に、当該転勤について本人の意向を尋ねなければなりません。

そして、このような規定がなくても、会社が配転命令を行う場合、労働者側の事情にも配慮すべきことが求められます。

5 法令に反していないこと

配転をはじめ、人事異動全般についても、法令上の制約があります。例を挙げると、(1) 均等待遇の原則（労基法 3）、(2) 報復的不利益取扱の禁止（労基法 104 ②、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律 4 ③、労働者派遣法 49 の 3 ②等、労基法 38 の 4 ①六、公益通報者保護法 3、6）、(3) 不当労働行為の禁止（労組法 7）、(4) 性別を理由とする差別の禁止（均等法 6）、(5) 育児・介護休業、看護休暇の申出・取得を理由とする不利益取扱いの禁止（育・介法 10 等）、(6) 公序良俗（民法 90）等があります。また、育児・介護休業法 26 条は、配転により育児・介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならないとしています。

Ⅲ 出向とは

出向（在籍出向）は、労働者が使用者（出向元）との間の雇用契約に基づく従業員たる身分を有しながら、第三者である会社（出向先）の指揮監督の下に労務を提供するという形態です。

各企業で実施されている出向のパターンは必ずしも同一ではありませんが、広く行われている在籍出向は、雇用された会社から、関係会社その他の第三者である会社（出向先）に赴き、雇用元の会社に在籍のまま出向先の労働者としての地位も取得し、出向先の一員としてその会社の指揮命令に従い労務を提供することです。

労働契約法においては、労働者の出向については、次のように規定されました。

「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は無効とする。」（労契法 14）

1 労働者に出向を命ずる根拠

もともと労働者は、出向元の会社と労働契約を結んだのですから、何ゆえに出向元の会社が労働者に対して、雇用関係の相手方でない別会社たる出向先の会社での労務提供を命ずることができるか、その根拠は何かということが問題になります。というのも、労働者が出向先の社員になり、その人事権や労務指揮権に従って働くということは、出向元から出向先に労働契約上の権利（労務指揮権）を一部譲渡することと同じであり、この労働契約上の権利の譲渡について、労働者から承諾や合意といった何らかの根拠付けるものが必要とされと考えられるからです。

そして、これまでの裁判例などから出向を命ずる根拠として、次の三つが考えられます。

- ① 労働協約に定めがある
- ② 就業規則に定めがある
- ③ 個別の同意

労働協約や就業規則の定めは、それ自体、記載されている事項が会社と労働組合、労働者との労働契約の内容になります。

すなわち、労働協約は労働組合と会社との間で交渉した結果締結されるもので、労働協約に定める基準は、組合員である個々の労働者の労働契約の内容を直接決定するという法規範性を有しており、出向についても労働協約で定めてあれば、これが労働契約の内容となるのです。

しかし、労働協約にも就業規則にも出向の定めがなければ、出向命令に労働者が従わなければならないということが労働契約の内容になっておらず、使用者から一方的に出向を命ずることはできません。

そこで、このような場合には、出向について労働者本人の同意がなければこれを命ずることはできませんし、同意がないまま出向を命じ、労働者がこれを拒否しても業務命令違反とはいえません。

2 出向についての労働協約、就業規則の定め

就業規則に「出向させることがある。」との明文の規定を置かずに、例えば、「休職」条項の中で休職の事由として「出向したとき」と定めたり、「出向する場合には……とする。」と単に出向する場合の労働条件を定めただけでは、未だ労働者の義務として出向が定められたとはいえず、出向命令の根拠は否定されます。

したがって、会社に出向命令権があり、労働者には出向義務があることを明記した規定がなければ、「休職」事由として出向を挙げ、出向中の労働条件についての規定があっても、出向を命ずる根拠は認められませんので注意が必要です。

3 労働者の同意による出向

労働協約にも就業規則にも明文の出向規定がない場合でも、労働者が個別に同意すれば、出向は有効です。

この同意は、出向に対する個別具体的な同意、すなわち、具体的なある出向先への出向が決まったときに、その都度、労働者本人から同意を得ることで、事前の包括的な同意でも足りるとされています。入社時の「将来、他の会社や団体等への出向等を命じられた場合には、これに異議なく従います。」といった誓約書も、将来の出向について事前に包括的な同意があったものとして、これが出向命令の根拠となることもあります。

4 出向規定の新設

労働協約にも就業規則にも出向規定がなく、新たに就業規則に出向規定を盛り込む場合があります。

この場合、これまでは本人の同意を得て出向させていたのに、出向規定を新設することで一方的に命じられることになりますから、出向規定を新設することは労働条件の不利益変更であり、就業規則変更前に入社していた社員には、当該就業規則の出向規定の効力は及ばないのではないかという問題があります。

特に出向について争われた事件ではありませんが、就業規則の不利益変更について、最高裁は「労

働条件の集合的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべき」(昭 43.12.25 最高裁大法廷判決 秋北バス事件)としており、この見解は他の裁判例をとおして確認されていますし、労働契約法第 10 条にも規定されました。

したがって、出向規定の新設についても、新設された出向規定自体の合理性、また、新設する理由(出向の増加、出向先からの要請、雇用の確保など)、労働組合あるいは労働者との協議と合意、出向した場合の労働条件の内容とその明記など、就業規則の変更に合理性があれば、新設した出向規定を根拠に出向命令を出すことができると考えられます(「第 11 章 労働条件の変更」参照)。

Ⅳ 出向者に対する労基法の適用関係

出向社員に出向元と出向先のいずれで労基法が適用されるかということは、出向社員がいずれの事業場の労働者として扱われるのか、仮に労基法違反があった場合には、いずれの事業場が違反の責任を問われるかということです。

解釈例規では、「在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対して、それぞれ労働契約関係が存する限度で労基法等の適用がある。すなわち、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて出向元の使用主又は出向先の使用主が出向労働者について労基法等における使用主としての責任を負うものである。」(昭 61.6.6 基発 333)とされています。

また、多数の企業が資金を出して設立し、技術者を出向させていた場合の労基法の適用関係について「(出向)労働者は、作業の具体的遂行、始業、終業、休憩その他の事項について出向先の指揮命令を受けており、その限度で、出向者と出向先との間に労働関係が存在するが、反面、解雇の権限は出向元の会社に留保されており、また、賃金は出向元の会社から支払われているから、その限度で出向元の会社との間にも労働関係が存在する。この場合において労基法は当該使用者について労働関係の存在する限度で適用があるということになる。」として、具体的な関係条項の適用について条文を挙げて次のように示しています(昭 35.11.18 基収 4901 の 2)。

項 目	労基法の 関係条文	適 用 関 係	
		出向元	出向先
賃金関係	第 24 条	◎	
労働時間・休憩、 休日、休暇関係	第 32,34,35 条		◎
安全衛生関係	第 5 章		◎
労災補償関係	第 8 章		◎
就業規則関係	第 9 章	それぞれが権限を有する範囲内	
労働者名簿 賃金台帳関係	第 107,108 条	◎	◎

V 転籍とは

転籍とは、転籍元と転籍先との合意により、転籍元との労働契約関係を終了させて、新たに転籍先との間に労働契約関係を成立させるものです。

ときには転籍出向とか移籍出向とかいわれることがありますが、前述の「出向」が労働契約の一部移転であるのに対し、転籍が全部移転（指揮命令権）であるとし、法的関係を異にするので注意を要します。

転籍命令には、就業規則等の規定があるだけでなく、労働者の個別の同意が必要とされています（平4.1.31東京地裁判決 三和機材事件）。したがって、転籍命令を会社が一方的に行うことはできず、労働者がこれを拒否しても処分はできません。他方、関連会社との人事交流が人事体制に組み込まれており、入社時等において関連会社への転籍もあることを労働者が了承しているような事情（包括的同意）のもとでは、改めて合意を得る必要はないとした判決（昭56.5.25 千葉地裁判決 日立精機事件）もあります。

1 労働時間、休日、休暇、賃金等の労働条件

転籍の場合、労働契約関係は完全に転籍元に移転しますので、すべての労働条件は、当然に転籍先で決定されることになります。なお、退職金など転籍に伴い不利益を被る労働者に対して、退職金の割増や転出先で役職につけるよう配慮する措置をとるケースがみられます。

2 会社分割による転籍

会社の分割に伴い労働者の転籍が行われた場合は、その分割する会社の業務に「主に」従事しているかどうかで、転籍に対する対応が異なります（会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律。（以下「労働契約承継法」という。）第3～5条）。なお、会社分割により転籍する労働者の労働契約は、原則としてそれまでの契約内容がそのまま承継されますので、労働条件は、不利益に変更ができないことになります。

(1) 承継される業務に主として従事する労働者の場合

承継される業務に「主として」従事する労働者で、分割計画書等に労働契約が承継されると記載された者は、本人の同意を得ることなく、転籍させることができます。この場合、労働者から異議の申し出はできません。しかし、承継される業務に主として従事している労働者のうち、分割計画書等に記載されなかった者（分割会社に残留）については、異議を申し出れば、本人の意向に従い、設立会社等に転籍することができます。

(2) 承継される業務に従として従事する労働者の場合

承継される業務に「従として」従事する労働者で、分割計画書等に労働契約が承継されると記載された者は、異議を申し出れば、本人の意向に従い、分割会社に残留することができます。分割計画書等に記載されない者は、移転を主張できません。

(3) 承継事業にまったく従事しない労働者の場合

会社分割の際の対象とはならないので、労働契約承継法の適用はされません。分割計画書等にこれらの者を記載すると否とを問わず、転籍を命じるには、労働者の個別的な同意を得なけ

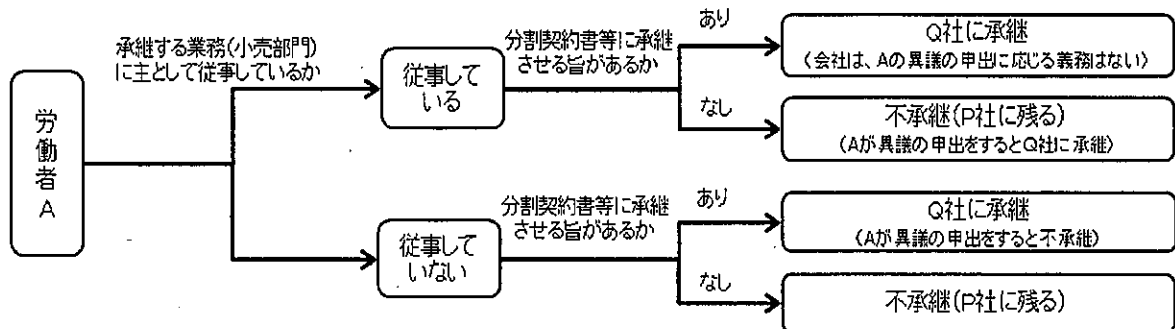
ればなりません。

以上 (1) ～ (3) を図式化すると次のようになります。なお、詳しくは、厚生労働省のHP (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/toukatsu/roushi/dl/01d.pdf>) をご参照下さい。

労働契約の承継

会社分割の場合に労働契約が承継されるか否かは、従事している業務と分割契約書等の定めにより、次のように定まります(承継法第4、5)。

例：製造部門と小売部門を営んでいるP社が小売部門を分割してQ社に承継させる場合



* 労働者Aと分割会社(P社)との労働条件は、そのまま承継会社等(Q社)に承継されることになります。

* 分割契約書等…吸収分割のときは「分割契約書」、新設分割のときは「分割計画書」のことです。

3 事業譲渡による移籍

会社分割ではなく事業譲渡に伴い労働者を移籍させようとするときは、対象となる労働者から個別に同意を得なければなりません(民法625)。

また、会社分割の場合と同じく、営業譲渡のみを理由とする解雇や労働条件を不利益に変更することはできません。

第13章 解雇・退職等

I 労働関係の終了とは

労働関係の終了とは、労働者が何らかの形で会社を辞め、会社との労働関係を消滅させることをいいます。終了の形は大別して次の三つがあります。

① 解雇

使用者の一方的な意思表示による労働関係の終了です。

② 任意退職

労働者の一方的な意思表示又は労使の合意による労働関係の終了です。

③ 契約期間の満了等に伴う労働関係の自動終了

労働契約期間の満了、休職期間の満了、労働者の死亡等による労働関係の終了等をさします。

④ 定年退職

定年退職又は定年後の雇用延長等の終了による労働契約の終了等をさします。

労働関係の終了に関することは、会社、労働者の双方にとって重要な事項であり、就業規則の絶対的記載事項にもなっています（137頁参照）。

II 解雇

解雇には、大別して次の3つがあります。

- ① 勤務成績不良等を理由とする「普通解雇」
- ② 事業縮小等に伴う「整理解雇」
- ③ 労働者の職場規律違反、非行等を理由とする「懲戒解雇」

1 解雇のルール

(1) 解雇権濫用の法理

平成20年3月施行の労契法は、旧労基法第18条の2の「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。」を引き継ぎ、解雇に関する判断を一般的ルールを定めています（労契法16）。

従来、労働関係法令には、解雇する場合の手続きに関する規定（労基法20:21）と、下記2に掲げるような一定の場合に解雇を制限する規定があるだけでしたが、現在では、上記の解雇権濫用法理が最高裁判例として確立され、法文上も明確にされています（労契法16条）。

(2) 有期契約の中途解雇

有期労働契約の場合には、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間、労働者を解雇することができません（労契法17①）。このやむを得な

い事由は、単なる経営障害は当てはまらず、雇用継続を期しがたい事情（たとえば懲戒解雇事由に該当するような労働者の非行行為、大きな天災等によって事業継続が不可能となった場合等）がない限りは、有期契約の途中で解雇することはできません（解雇しても、その解雇は無効となります）。

(3) 整理解雇の4要件（4要素）

会社が経営不振等を理由に行う整理解雇の適法性については、裁判例によって「整理解雇の4要件」が示されています。それによると、要旨、

① 人員整理の必要性

、会社が人員整理をしなければならないほど、経営上やむを得ない事情があること

② 解雇を回避するための努力

配置転換、出向、希望退職の募集等の努力をしてもなお人員整理以外に方法がないこと

③ 人選の妥当性

解雇の対象者を選定する基準が合理的で、かつ、その適用が公正になされていること

④ 適正な手続き

労働者側と十分に協議し、理解と協力を求める等誠意ある対応をしていること

が必要であり、これらの要件への該当性の有無、程度を総合的に考慮して判断されるべきであるとしています。なお、これら①～④を適法性を判断する際の要件として厳格にとらえるのではなく、考慮すべき要素と解する裁判例もみられます。

2 解雇についての法令上の制限

(1) 労基法上の制限

イ 業務上の傷病による休業期間中等の解雇制限

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業している期間及びその後30日間は解雇することはできません（労基法19）。

ただし、労基法上の療養補償を受けている労働者が療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、3年を経過した日において、労働者災害補償保険の傷病補償年金を受けている場合又は同日後において、傷病補償年金を受けることとなった場合は、解雇することができます。

このほかに、天災事変その他やむを得ない事由で、事業の継続が不可能となった場合には、所轄の監督署長の認定を受けて解雇することができます。この「天災事変」とは、火災、地震、洪水など不慮の事故をいい、「その他やむを得ない事由」とは、この天災事変に準ずる程度の不可抗力かつ突発的な事由をいい、使用者の故意・過失による場合は含まれません。したがって、単に会社の経営不振などの事由は該当しません。

ロ 産前産後の休業期間中等の解雇制限

女性労働者については、産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間の休業期間中とその後30日間は、この女性労働者を解雇することはできません（労基法19）。

ただし、イの場合と同様に、天災事変その他やむを得ない事由で、事業の継続が不可能となった場合には、所轄の監督署長の認定を受けてこれらの女性労働者を解雇することができ

ます。

ハ 国籍、信条などを理由とする解雇の制限

労働者の国籍、信条などを理由として解雇することはできません（労基法 3）。

ニ 監督機関への申告を理由とする解雇の制限

労働者が事業場の労基法、安衛法違反の事実につき監督署などに申告したことを理由として解雇することはできません（労基法 104、安衛法 97）。

(2) 男女雇用機会均等法上の解雇の制限

イ 性別を理由とする解雇の制限

労働者の解雇について、性別を理由とする解雇はできません（均等法 6 ④）。

ロ 結婚等を理由とする解雇の制限

女性労働者が、①結婚したこと、②妊娠したこと、③出産したこと、④産前産後の休業をしたことを理由として解雇することはできません（均等法 9 ③）。

労基法による産前産後の休業期間中等の解雇制限には、労基法で定められている期間がありますが、ここでいう「産前産後の休業」は期間を問いませんので、注意が必要です。

(3) 育児・介護休業法上の解雇の制限

労働者が育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇を申し出たことを理由として、その労働者を解雇することはできません（育児・介護休業法 10、16 の 4）。また、短時間勤務措置、時間外労働免除措置等の申出・適用を受けたことを理由とする解雇も禁止されています。

(4) 労組法上の解雇の制限

労働者が、①労働組合の組合員であること、②労働組合に加入しようとしたこと、③労働組合を結成しようとしたこと、④労働組合の正当な行為をしたこと及び⑤労働者が労働委員会に申立てをしたことなどを理由として解雇することはできません（労組法 7）。

(5) 個別労働紛争解決法上の解雇の制限

労働者が都道府県労働局長に対し、個別的な労使間のトラブルについて援助を求めたことを理由として解雇することはできません（個別労働紛争解決法 4 ③）。

(6) 民法・労働契約法上の解雇の制限

民法及びその特別法としての性格を持つ労働契約法によって、信義誠実の原則（民法 1 ②、労契法 3 ④②）に反する解雇、権利の濫用（民法 1 ③、労契法 3 ⑤、16）である解雇、公序良俗（民法 90）に反する解雇は無効になります。

3 解雇する場合の手続き

労基法では、使用者が労働者を解雇する場合には、解雇の予告をするなど一定の手続きを義務付けています（労基法 20）。

(1) 解雇の予告

使用者が労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも 30 日前にその予告をしなければなりません（労基法 20）。

例えば、10 月 1 日に解雇（9 月 30 日まで勤務）しようとする場合には、8 月 31 日に解雇の予告をする必要があります。予告の方法は、「30 日後に」という表現ではなく、例えば「〇月〇日」

というように、解雇の日を特定して行う必要があります。

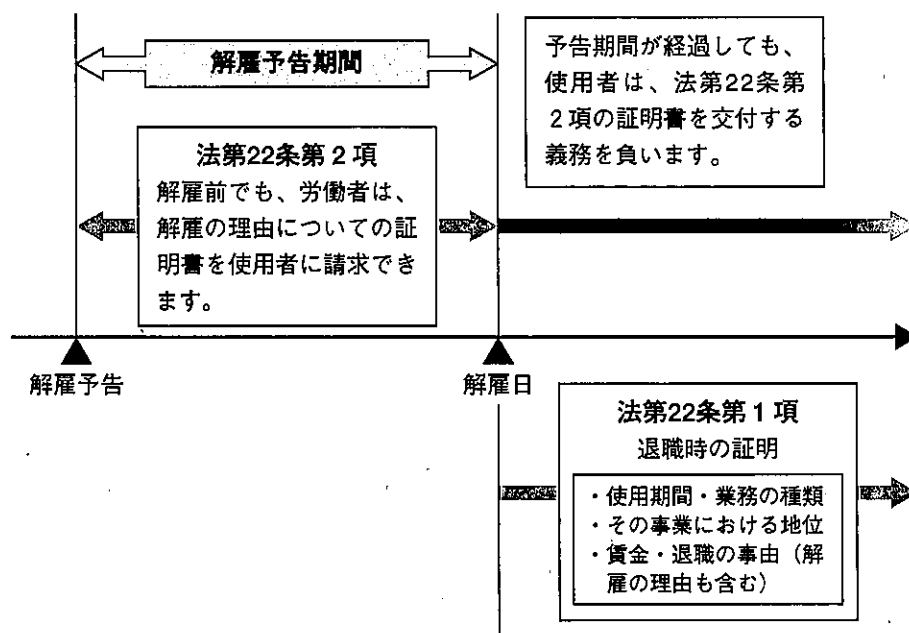
また、予告は口頭でも有効ですが、後日のトラブルを防止するうえでも文書で行う方がよいと考えられています。

(2) 解雇理由の明示

解雇を予告された労働者は、解雇前においても使用者に対し、当該解雇の理由について証明書を請求できます（労基法 22 ②）。

これは、解雇をめぐる紛争を未然に防止し、その迅速な解決を図るためには、あらかじめ解雇に係る紛争の争点を明確にするとともに、解雇の効力が発生する日までの間において、労使当事者間での当該解雇理由の適否についての話し合いを実質的に促進することが有効であることから、従来の退職時の証明に加えて、解雇を予告された労働者は、解雇の予告がなされた日から退職の日までの間においても、使用者に対して当該解雇の理由を記載した証明書の交付を請求できることとし、請求があった場合には、使用者は、遅滞なくその証明書を交付しなければならないとしたものです。

労基法第22条第1項と第2項の関係



なお、「解雇の理由」については、具体的に示す必要があり、就業規則等の一定の条項に該当する事実が存在することを理由として解雇した場合には、就業規則の当該条項の内容及び当該条項に該当するに至った事実関係を証明書に記入しなければなりません（解雇理由証明書（様式例）参照。）。

解雇理由証明書（様式例）

殿	
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。	
年 月 日	
事業主氏名又は名称 使用 者 職 氏 名	
[解雇理由] ※ 1、 2	
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
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
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
4	業務について不正な行為（具体的には、あなたが したこと。）による解雇
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
6	その他（具体的には、 ）による解雇

※ 1 該当するものに○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、当該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。

(3) 解雇予告手当

(1) で述べた解雇の予告をしない場合には、平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う必要があります（労基法 20）。

仮に、予告期間が 30 日に満たない場合には、その満たない部分の平均賃金を支払うことが必要です。例えば、予告期間が 20 日間しかない場合には、不足の 10 日分の平均賃金を支払うことが必要になります。

(4) 解雇予告等の適用除外等

以下の労働者を解雇する場合には、労基法上予告等が義務付けられていません（労基法 21）。

- ① 日々雇い入れられる者
- ② 2か月以内の期間を定めて使用される者
- ③ 季節的業務に4か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

ただし、①の者が1か月を超えて使用されるようになった場合、②又は③の者が所定の期日を超えて使用されるようになった場合及び④の者が14日を超えて使用されるようになった場合には、原則どおりに予告をするか、解雇予告手当の支払いが必要になります。

(5) 解雇予告等のいない場合

イ 天災事変の場合

天災事変その他やむを得ない事由によって、事業を続けることができなくなった場合には、あらかじめ所轄の監督署長の認定を受けて、解雇予告又は予告手当の支払いなしに解雇することができます（労基法20）。

ロ 労働者の側に解雇される理由がある場合

労働者の側に、即時に解雇されてもやむを得ないような事由がある場合には、あらかじめ所轄の監督署長の認定を受けて、予告をせず、また予告手当も支払わずに即時に解雇することができます。

この認定については、各事例ごとにその労働者の地位、職責、勤続年数、勤務状況などを考慮のうえ、総合的に判断されることになっていますが、認定されるものとして次のような事例が考えられます。

- ① 事業場内において盗取、横領、傷害などの刑法犯に該当する行為のあった場合
- ② 賭博、風紀紊乱などで職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合
- ③ 採用時に、採用条件の要素となるような経歴を偽った場合
- ④ 他の事業場へ転職した場合
- ⑤ 2週間以上、正当な理由がなく無断欠勤して、出勤督促に応じない場合
- ⑥ 出勤不良又は出欠常ならず、数回にわたって注意を受けても改めない場合

なお、事業場における懲戒解雇制度とこの解雇予告除外の認定とは直接関係はありませんので、就業規則の懲戒解雇事由に該当する場合であっても、解雇予告除外認定が受けられるとは限りません。しかし、認定を受けられなければ、懲戒解雇ができないということでもありません。ただし、この場合には、解雇の予告又は予告手当の支払いが必要となります。

Ⅲ 退職

労働者側からの意思表示による退職については、労基法上何も制限がありません。ただし、民法によれば、退職はその意思表示から2週間で効力を生ずることになります（民法627①）。したがって、就業規則などでも、「労働者が自己の都合により退職しようとするときには、少なくとも14日前までに申し出なければならない。」というような規定をおいている例が多いようです。もっとも、月給制などのように賃金が期間をもって定められた労働者については、民法では、退職の申入れは次期以降につき、当期の前半に行うこととされています。例えば、暦月で月給を決めて

いる場合で、10月1日に退職したいときには、9月15日までに申し入れることになっており、必ずしも2週間とはなっていません（民法627②）。

Ⅳ 期間の満了等による労働関係の終了

1 労働契約期間の満了

① 労働契約期間の満了による終了

労働契約に期間を定める場合は、原則として3年以内としなければなりません（労基法14①）。パートタイム労働者やアルバイトなどを契約期間を定めて雇用する場合、この範囲内で労働契約の期間を定める必要があります（労働契約の期間については22頁参照。）。

このように、労働契約に期間が定められている場合には、その期間が満了することによって、労使双方から何も意思表示がなくてもその労働契約は当然に終了します。

ただし、期間を定めた契約が反復更新され、労働者が期間満了後も引き続いて同一条件で雇用されることを期待する合理的な理由があると認められる場合、その他実質的に期間の定めがない労働関係と認められるようになった場合には、契約期間の満了によって契約を終了させる場合であっても、②の雇止め法理が適用されます。雇止めの理由についても、客観的に合理性のある解雇でなければなりません。

なお、契約期間の満了に際し、労働契約を更新する場合においても、その取扱いに男女間で差異を設けた場合は、均等法違反を問われることがありますので、注意が必要です（均等法6④）。

②雇止め法理（労契法19条）

有期労働契約は契約期間の満了によって終了するものですが、契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであり、有期労働契約の更新等に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、雇止めに際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要があります。平成24年8月10日に施行された労契法19条は、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしました。

労契法第19条第1号は、有期労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していた場合には、解雇に関する法理を類推すべきであると判示した東芝柳町工場事件最高裁判決（最高裁昭和49年7月22日第一小法廷判決）の要件を規定したものです。また、法第19条第2号は、有期労働契約の期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解せられると判示した日立メディコ事件最高裁判決（最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決）の要件を規定したものです。

そして、労契法19条は、有期労働契約が反復して更新されたことにより、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合（同条第1号）、又は労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合（同条第2号）に、使用者が雇止めをすることが、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ときは、雇止めは認められず、したがって、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で労働者による有期労働契約の更新又は締結の申込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約が同一の労働条件（契約期間を含む。）で成立することとしました。

この雇止め法理の適用については、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。

※無期転換制度（労契法 18 条）

労契法第 18 条第 1 項は、同一の使用者との間で締結された 2 以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（以下「通算契約期間」という。）が 5 年を超える有期契約労働者が、使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者が当該申込みを承諾したものとみなされ、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約が成立することを規定しました。

この無期転換制度の適用は、平成 25 年 4 月 1 日以降に始期がある有期労働契約が更新によって 5 年を超えた場合に適用されます。また、この無期転換を回避するために、無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第 18 条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されます。

2 休職期間の満了

「休職」とは、一般的には私傷病、公職に就任するなど労働者側の事情で、相当期間就労を期待できない場合に、在籍のまま一定期間その労働者の就労義務を免除する制度のことで、多くの事業場で採用されています。

就業規則等で「休職期間が満了しても復職できないときは、退職する。」旨が規定されている場合がありますが、これは一般的に定年の場合と同様、労働契約が自動的に終了する旨が定められているものと考えられますので、あらためて解雇予告などの手続きはいらないと考えられています。

しかし、休職期間の満了による労働契約の終了については、就業規則などの規定の仕方や運用などが事業場によって異なりますので、実態に即して判断する必要があります。

V 定年による労働関係の終了

「定年」は就業規則等で、「満65歳に達した日の属する月の末日をもって退職する。」というように定められているものが一般的です。このような定年制は、労働者がその年齢に達したときに、自動的に労働契約が終了する制度と考えられますので、この場合には、解雇の予告などの問題は生じません。

しかし、定年制は、事業場ごとに就業規則などで定められていますので、規定の仕方や運用の方法は様々です。事業場によっては、定年に達した者の定年を延長したり、嘱託として再雇用したりする場合があります。

このような場合には、労働者は、定年後も引き続き雇用されることを期待することになり、定年に達しただけでは自動的に労働契約が終了するかどうかはわかりません。

したがって、このような場合に定年で辞めてもらおうとするときには、その旨の意思表示を30日前までに、本人に対して行うことが必要となります。

なお、高齢者雇用安定法では「定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。」(同法8)としています。また、男女雇用機会均等法では、「定年及び解雇について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。」(同法6四)と定めていますので、男性65歳、女性60歳といった性によって定年年齢に差を設けることはできません。

さらに「定年(65歳未満のものに限る。)の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は当該定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければなりません(同法9)。

(注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律は、急速な高齢化の進行に対応し、平成25年度から公的年金の定額部分の支給開始年齢が65歳となるとともに、報酬比例部分の支給開始年齢も段階的に引き上げられることから、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられるよう、平成25年4月1日より改正施行されています。

改正高年法は、高齢者雇用確保措置を講ずることを事業主に求めることとしています。その概要は、次のとおりです。

イ 高齢者雇用確保措置の実施義務

定年(65歳未満の者に限る。)の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、

- ① 当該定年の引上げ
- ② 継続雇用制度(現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。)の導入
- ③ 当該定年の定め廃止

のいずれかの措置を講じなければなりません。

なお、確保されるべき雇用の形態については、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではなく、趣旨を踏まえたものであれば、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含めて、多様な雇用形態を含むものとされています。

ロ 継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準の設定の仕組みの廃止と経過措置

イの②の継続雇用制度の導入にあつては、従前は労使協定の締結によって、対象者を限定できる仕組みをとってきたところですが、平成 25 年 4 月 1 日以降は、この対象者限定基準を原則廃止することとなりました。今後、②の継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とするのが原則となります。

ただし、経過措置として、平成 37 年 3 月 31 日までの間、労使協定による継続雇用対象者限定の仕組みによる、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢以上の者を対象に、利用することができることとしました。

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで	64 歳

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までは、61 歳までは希望者全員を継続雇用の対象としなければならないものの、労使協定によって対象者を限定する基準を定めた場合には、62 歳以上の高年齢者については労使協定の対象者の基準に合致しない者を継続雇用の対象外とできます。

この労使協定による限定基準の仕組みは年金の報酬比例部分の引き上げが終わるまでの平成 37 年 3 月 31 日まで利用できますが、そのためには平成 25 年 3 月 31 日までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていなければなりません。平成 25 年 4 月以降に労使協定を締結した場合には、この経過措置を利用できません。

ハ 解雇事由に該当する場合の取り扱い

高年齢者はその健康状態等に個人差が生じ易く、また、従前の就業状況によっては就業継続に不適合と思われる者もないわけではありません。そこで、指針においては、定年到達の高年齢者が、就業規則の解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く。以下、同じ）に該当する場合、たとえば心身の故障のため業務に堪えられないと認められるとか、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないことといった場合には、事業主は当該高年齢者を継続雇用しないことができるとしています。これは、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられる場合に限られます。解雇事由等に該当する高年齢者を継続雇用の対象外とするためには、就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めておかねばなりません。

定年の引上げに関する規定例

定年の引上げ

第〇〇条

従業員の定年は満 60 歳とし、60 歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、就業規則第〇〇条の解雇事由又は第〇〇条退職事由に該当しない限り、65 歳まで継続雇用する。

希望者全員の継続雇用

従業員の定年は満 60 歳とし、60 歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当しない場合であって、労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65 歳まで継続雇用する

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇 % 以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと

この場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで	64 歳

Ⅵ 労働関係終了に伴う諸手続き

労働者が退職（解雇を含みます。）又は死亡した場合には、次の手続きをしなければなりません。

1 賃金の支払い及び金品の返還

労働者が退職（解雇を含みます。）又は死亡した場合に、権利者から請求があった場合は、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければなりません（労基法 23）。

「権利者」とは、労働者が退職した場合には労働者本人です。また、労働者が死亡した場合は、その労働者の遺産相続人（退職金規程で労働者の死亡退職の場合に、遺産相続人とは別に退職金の受給者を定めている場合は、その受給権者）で、一般債権者は含まれません。

なお、退職金については、退職金規程などによりあらかじめ支払日を特定している場合には、それに基づいて支払えば足ります。

2 退職時の証明

労働者が退職時に、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金、退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含みます。）について証明書を請求した場合には、遅滞なく交付しなければなりません（労基法 22 ①。モデル様式 165 頁）。

この証明書には、労働者の請求しない事項や秘密の記号を記入することはできません。

3 帰郷旅費の支払い

就業のために住居を変更した労働者が、労働契約締結の際に明示された労働条件が事実と相違するため、労働契約を解除し、14日以内に帰郷する場合（労基法 15）又は年少者が解雇され（労働者の責に帰すべきものとして、監督署長の認定を受けた場合を除きます。）14日以内に帰郷する場合（同法 64）には、必要な旅費等を負担する必要があります。

4 記録の保存

労働者名簿に解雇又は退職の年月日及びその事由、又は死亡年月日及びその原因を記入するとともに、3年間保存する必要があります。また、このほかに賃金台帳その他労働関係に関する重要な書類については、3年間保存しなければなりません（労基法 109）。

労働者名簿

履歴	死亡 又は 退職	年月日	生年月日	氏名	性別
昭和63年4月入社 平成〇〇年9月退社 〇〇工場設計課配属	取引先の倒産等、受注減に伴う事業縮小のため、就業規則の解雇規定（第53条第3項事業の縮小、休止その他経営上やむを得ない事情が生じたとき）により解雇	平成〇〇年〇月〇日	昭和45年1月7日	山田 一郎	男性
			従事する業務の種類	情報処理システム設計	
			住 所	〇〇市〇〇町2丁目3番4号	
			雇入れ年月日	昭和63年4月1日	

退職証明書

別紙

〇〇〇〇 殿 以下の事由により、あなたは当社を平成〇年 6 月 30 日に退職したことを証明します。 平成〇年 7 月 1 日 事業主氏名又は名称 〇〇〇〇(株) 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) ⑦ 解雇 (別紙の理由による。)	) による退職

※ 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「(別紙の理由による。)」を二重線で消し、別紙は交付しないこと。

ア 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になったこと。) による解雇 イ 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 ウ 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 エ 業務について不正な行為 (具体的には、あなたが したこと。) による解雇 オ 相当長期間にわたる無断欠勤をしたこと等勤務不良であること (具体的には、あなたが したこと。) による解雇 カ その他 (具体的には、) による解雇
--

※ 該当するものに○を付け、具体的な理由等を () の中に記入すること。

第14章 短時間労働者（パートタイム労働者など）

I パートタイム労働法における事業主等の責務

パートタイム労働法（以下「パート法」という。）では、事業主等の責務として、短時間労働者の就業の実態等を考慮して、①適正な労働条件を確保する、②教育訓練を実施する、③福利厚生を充実させる、④その他の雇用管理の改善に関する措置を講ずる、⑤通常の労働者への転換を図る等の措置を講ずることにより、短時間労働者について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図り、その有する能力を有効に発揮することができるよう努めることとされています（パート法3）。

また、短時間労働者の雇用管理の改善などを図るため、事業主が行わなければならない措置については、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平成19年厚生労働省告示326。以下「指針」という。）で示されています。

II 短時間労働者とは

短時間労働者とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。」（パート法2）とされ、パートタイマー、アルバイト、準社員、臨時、契約社員、嘱託等、どのような名称で呼ばれていても、この定義に合致すれば、すべて「短時間労働者」となります。

すなわち、通常の労働者より少しでも所定労働時間が短ければ「短時間労働者」に該当し、パート法の適用を受けることになります。

所定労働時間が通常の労働者と同一である有期契約の労働者については、短時間労働者には該当しないためにパート法の適用はありませんが、指針において、これらの労働者についても同法の趣旨が考慮されるべきであるとされています。

III 雇入れの際の労働条件の明示は

労働者の雇入れに際しては、賃金や労働時間などの労働条件を明示する必要があり（労基法15）、パートタイム労働者等の短時間労働者を含むすべての労働者に適用されます。労働条件の明示については、「第1章 募集・採用」の「V 労働条件の明示」の部分を参考にしてください。

短時間労働者については、これら一般的な労働者についての規定に加え、パート法により、

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、

について、労働者の雇入時に明示することが義務付けられています（パート法6、パート則2①）。

この明示は、文書によることが必要ですが、労働者が希望した場合には、電子メールやFAXでも可能とされています（パート則2②）。

Ⅳ 短時間労働者の就業規則

常時 10 人以上の労働者を使用する場合は、就業規則を作成・届け出なければなりません（労基法 89）が、短時間労働者を雇用する場合には、短時間労働者にも適用される就業規則を作成し、届け出る必要があります。もし、一般の就業規則から短時間労働者が除かれている場合には、短時間労働者に適用する就業規則が必要となります。

また、就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、労基法第 90 条により、その事業場の労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、その事業場の短時間労働者の過半数を代表する者の意見も聴くことが求められています（パート法 7）。

Ⅴ 労働時間・休日・休憩

短時間労働者の多くは、家庭生活の制約があることが多く、労働時間が短いこと、労働日数が少ないこと、労働日や労働時間が自己の都合に合うこと、などを重視しています。

このため、「指針」では、短時間労働者の労働時間や労働日を決めたり変更したりするときは、短時間労働者の事情を十分に考慮することと同時に、所定労働時間を超えた労働や所定労働日以外の日の労働については、できるだけ行わせないように努めることとしています。

労働時間・休日、時間外労働や休日労働の割増賃金、休憩時間等の規定は、当然、通常の労働者と同様に短時間労働者にも適用になります。

Ⅵ 短時間労働者の年次有給休暇

労働者に対しては、所定の日数の年次有給休暇を付与しなければならず、短時間労働者についても、その所定労働日数に応じて付与しなければなりません（労基法 39）。（「第 4 章 労働時間、休日、休暇等」の「Ⅸ 年次有給休暇」）。

短時間労働者や契約社員などの非正規の労働者には、年次有給休暇が与えられないケースが目立ちますが、非正規社員でも年次有給休暇の権利がありますので注意が必要です。

また、雇用期間を決めて働いている契約社員や短時間労働者なども、契約を反復・更新して 6 か月以上継続して勤務すると年次有給休暇の権利が生じます（66 頁参照）。

Ⅶ 短時間労働者の労働契約期間（有期労働契約）

1 短時間労働者の労働契約の期間

労働契約の期間を定める場合には、原則として 3 年（満 60 歳以上の労働者との契約については、5 年）以内としなければなりません（「第 1 章 募集・採用」の「Ⅵ 労働契約の期間」）。短時間労働者で一定の期間を定めて雇用される場合には、「期間の定めのある契約」（有期労働契約）として、有期労働契約の規制の対象となります。

有期労働契約については、労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならないこととされています。(労契法 17 ②)

2 有期労働契約の期間の満了と解雇

有期労働契約は、パート労働、派遣労働を始め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に共通してみられる特徴になっていますが、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消していくことや、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正していくことが課題となっていることに対処し、労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備するものとして、労契法に規定がおかれています。

有期労働契約の場合、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができません(労契法 17 条①)。

有期労働契約は契約期間の満了によって終了するものですが、契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであり、有期労働契約の更新等に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、雇止めに際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要があります。平成 24 年 8 月 10 日に施行された労契法 19 条は、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理(いわゆる雇止め法理)を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしました。

3 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」

有期労働契約にかかる適切な労働条件を確保すること及び締結・更新・雇止めの際のトラブルを防止するために、基準が設けられています(「第 1 章 募集・採用」の「Ⅶ 有期労働契約」25 頁参照)。

Ⅷ 賃金、退職金、通勤手当等の手当

1 賃金の決定方法

短時間労働者の賃金の決定については、次によることとされています。

- (1) 短時間労働者の賃金については、通常の労働者との均衡を考慮して、職務内容、成果、意欲、能力、経験を勘案して決定するよう努めること(パート法 9 ①)

* 賃金の決定方法は、事業主の主観によるものや一律時給〇〇円というような決め方ではなく、職務の複雑度・困難度や権限と責任に応じた賃金決定方法とすることや、昇給・昇格制度、人事考課制度の整備等、各事業所の実情にあった対応が求められます。

- (2) 通常の労働者と職務内容同一の短時間労働者については、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定するよう努めること(パート法 9 ②)(差別的取扱いの禁止。パート法 8)

* 同じ賃金表を適用すること、賃金の支給基準や査定・考課の基準を統一するなどの、対応が求められます。

2 賃金の決定等に当たって考慮した事項についての説明義務

事業主には、労働条件にかかる文書の交付等、就業規則の作成手続、差別取扱いの禁止、賃金の決定、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換に関して措置することとなっている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、労働者から説明を求められた場合には、これについて説明しなければならないこととされています（パート法 13）ので、賃金の決定方法を定めるに当たって考慮した事項についても、説明できるようにしておかなければなりません。

3 退職手当、通勤手当等の決定

短時間労働者の退職手当や通勤手当等の職務に密接には関連しない賃金についても、就業の実態や通常の労働者との均衡を考慮して定めるよう努めるものとされています（指針）（均衡処遇 9）。

4 不合理な労働条件の禁止

改正労契法第 20 条（平成 25 年 4 月 1 日施行）は、有期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容（労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいう。以下同じ。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、有期契約労働者にとって不合理と認められるものであってはならないとしました。これはパート労働者についても適用があります。有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるものである。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められないと解されます。この労契法第 20 条の「労働条件」には、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含されています。

IX 健康診断

短時間労働者についても、「常時使用する労働者」に該当すれば、健康診断（雇入れ時及び定期）を行う必要があります（安衛法 66）。

この場合において、一般健康診断を行うべき「常時使用する短時間労働者」とは、次の（1）及び（2）のいずれの要件をも満たす者です。

- （1） 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の更新により 1 年（安衛則 45 において引用する同規則第 13 条第 1 項第 2 号に掲げる特定業務に従事する短時間労働者にあつては 6 か月。（2）において同じ。）以上使用されることが予定されている者及び当該労働契約の更新により 1 年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
- （2） その者の 1 週間の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の

1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

なお、安衛法によって、健康診断の実施が義務付けられていない労働者についても健康診断を実施することが望ましいことから、これらの者を対象として、雇入時健康診断又は定期健康診断を行う中小企業事業主などに、その経費の一部を助成する助成金制度が平成6年度に創設され、都道府県労働局雇用均等室において支給業務が行われています。

X 短時間雇用管理者

パート法では、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに「短時間雇用管理者」を選任するように努めなければならないと定めています（パート法15、パート則2）。

この短時間雇用管理者は、短時間労働者の適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善等に関する事項を管理することになりますので、職務遂行に必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから選任する必要があります（パート則3）。

XI 教育訓練、福利厚生施設

短時間労働者については、教育訓練や福利厚生施設の利用についても、通常の労働者と同様に取扱うように努めるよう、努力や配慮が求められています（パート法10、11）。

具体的には、キャリアアップ訓練などについて、短時間労働者の職務内容、成果意欲等に応じて実施したり、給食施設や休憩室、更衣室などを通常の労働者と同じように利用する機会を提供する努力や配慮です。

XII 差別取扱いの禁止

短時間労働者であっても、通常の労働者と同視すべき労働者については、賃金、教育訓練、福利厚生をはじめ、そのすべての待遇を差別的に扱うことが禁止されています（パート法8）。

この場合の「通常の労働者と同視すべき労働者」とは、①職務内容が同じ、②人材活用の仕組みや運用などが、全雇用期間を通じて同じ、③契約期間が実質的に無期契約である短時間労働者をいいます。

短時間労働者の職務の態様による差別の禁止について整理すると、次の表のようになります。

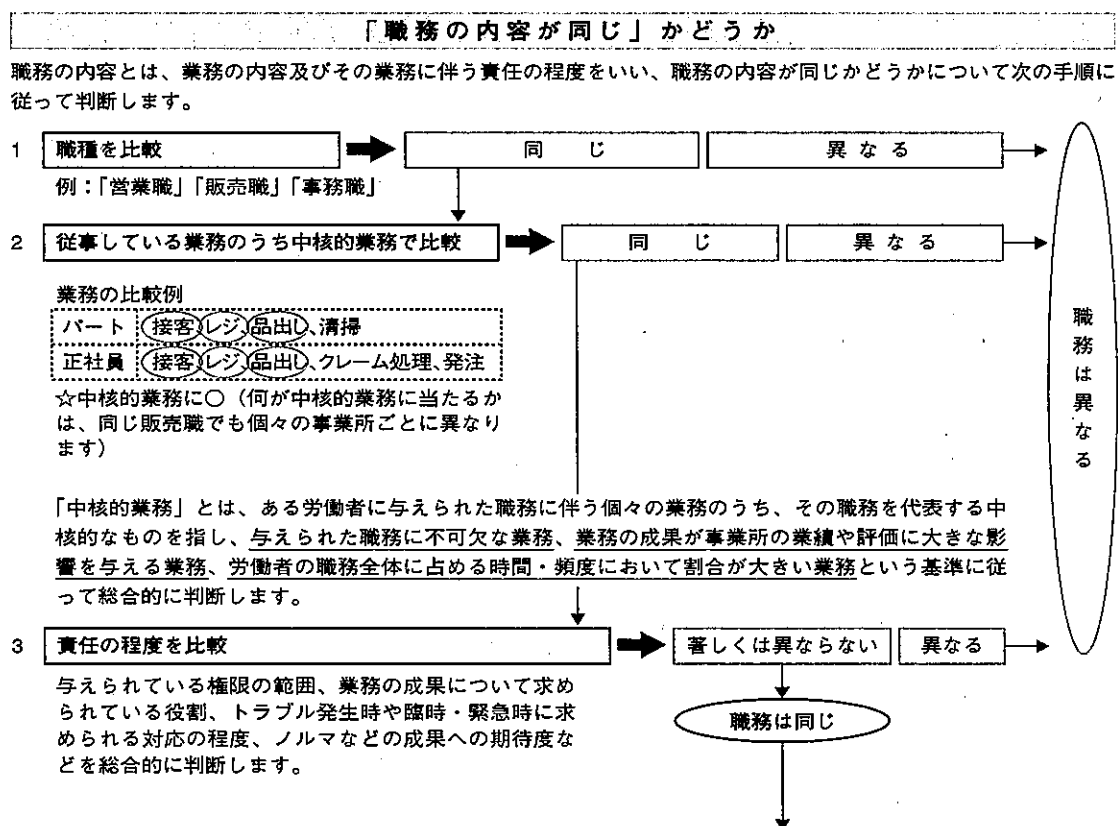
【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容及び責任)	人材活用の仕組みや運用など (人事異動の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの (キャリアアップのための訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、社宅の貸与等)
①通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者			◎	◎	◎	◎	◎	◎
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ						
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパートタイム労働者			□	—	○	△	○	—
同じ	一定期間は同じ	—						
③通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者			△	—	○	△	○	—
同じ	異なる	—						
④通常の労働者と職務の内容も異なるパートタイム労働者			△	—	△	△	○	—
異なる	—	—						

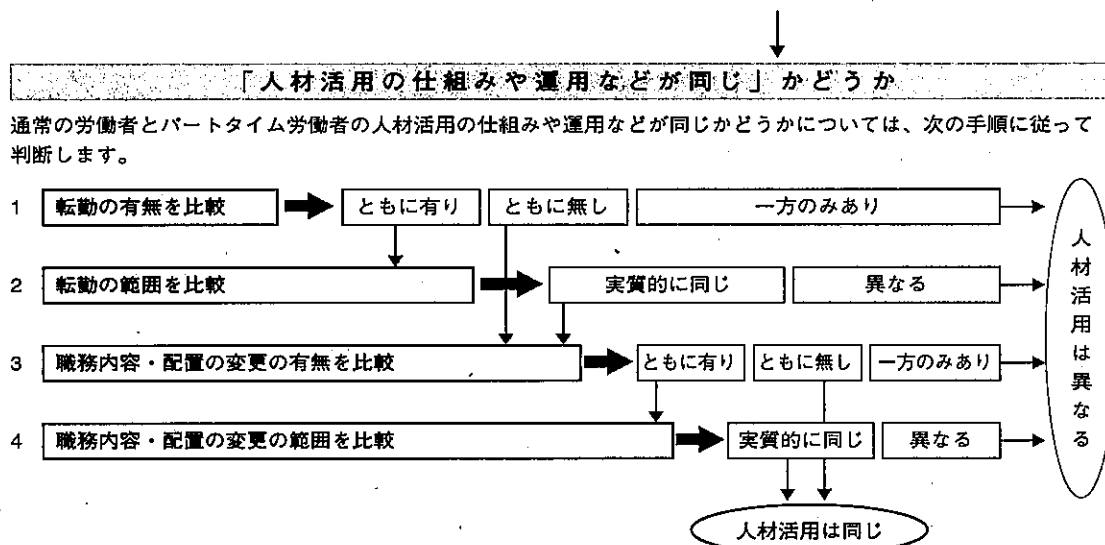
【講じる措置】

◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務

□…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

パート法上の各規定を適用する場合は、「通常の労働者と同視すべき労働者」の判断がポイントとなりますので、次の表を参考として下さい。





XIII 通常の労働者への転換

短時間労働者を雇用する事業主は、短時間労働者を通常の労働者へ転換することを推進する措置を講じなければなりません（パート法 12）。

具体的には、次の措置又はこれに準ずる措置です。

- (1) 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っている短時間労働者に周知する。
- (2) 通常の労働者のポストを社内公募する場合、短時間労働者にも応募の機会を与える。
- (3) 短時間労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度など転換制度を導入する。

XIV 苦情・紛争解決の仕組み

短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決が図られるよう努めなければなりません（パート法 19）。

一般的には、事業所内の苦情処理制度を活用したり、人事担当者、短時間雇用管理者が担当したりして、事業所内での解決を図ることとなります。

また、短時間労働者と使用者との間のトラブルについての公的な解決援助制度として、

- ① 都道府県労働局長による助言・指導・勧告
- ② 均等待遇調停会議による調停

が設けられています。

第 15 章 派遣労働者

I 労働者派遣とは

1 労働者派遣とは

労働者派遣法は労働者派遣について、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。」（同法 2 ①）という定義を設けています。

すなわち、①自己の雇用する労働者を、②その雇用関係を維持しながら、③他人の事業所に派遣し、④当該他人の指揮命令を受けて、⑤その他人のために労働に従事させることをいうものであり、⑥労働者を当該他人に雇用させることを約して労働に従事させるものでないこと、という要件に該当するものが「労働者派遣」です。

この労働者派遣とは、これを受ける事業所の立場からいえば、要するに、他人（他社）の雇用する労働者を自分のところ（自社）に派遣してもらい、自分のところ（自社）で自分のところの管理者の指揮命令に従って就労させるというものです。

2 常用型派遣と登録型派遣

労働者派遣法では、労働者派遣事業は、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の 2 つに大別されています。前者の特定労働者派遣事業は、他社に派遣する労働者が常用労働者（期間の定めのない雇用契約で雇用される労働者）のみである事業をいい、常用型派遣といわれます。常用型派遣の場合、派遣労働者は正社員であるから、派遣中も含めて、派遣していない期間中も派遣会社と雇用関係は継続することになります。

一方、一般労働者派遣事業は、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいいます。つまり、他社に派遣する労働者が常用労働者以外に、一定の期間を定めて雇用されるものを含む事業をいいます。一般労働者派遣事業の典型的なものは、いわゆる登録型派遣事業で、労働者を登録しておき、派遣会社が派遣先と締結した労働者派遣契約に基づいて、派遣労働者を当該派遣先（他社）に派遣している間のみ、派遣会社と派遣労働者との間に雇用契約を締結するというものです。登録型派遣の場合、当該派遣労働者の身分は、派遣契約の期間に基づいて定められた有期雇用契約で、派遣会社と雇用契約を結ぶことになります。

ちなみに、厚生労働省の派遣労働者実態調査（平成 20 年）によると、常用型派遣労働者が 56.8% に対し、登録型派遣労働者は 43.2% となっています。

Ⅱ 派遣事業対象業務

労働者派遣法では、従来の労働者派遣の対象となる業務を政令で定める業務に限定する方式から、「何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。」（労働者派遣法4①）と、労働者派遣の対象とすることができない業務を定める方式（ネガティブリスト）に改正されています。

現在では、港湾運送業務、建設業務、警備業務及び政令で禁止された医療関係以外の業務については派遣が可能となり、従来禁止されていた「物の製造」業務及び医療関係業務等のうち、社会福祉施設等における業務、雑用事務（コピー取り、書類廃棄）等の業務に関しても労働者派遣が可能となりました。

派遣が禁止されている港湾運送業務、建設業務、警備業務及び医療関係業務等については、業として労働者派遣を行うことができないばかりでなく、派遣先となる企業側でも他社の労働者を派遣という形態で受け入れることはできません。これら労働者派遣禁止業務に該当する自社の業務を他人（他社）の雇用する者に行わせたいという場合には、他人（他社）に業務を委託するか請負わせることにより、これを行わなければならないわけです。

（参 考）

【労働者派遣事業を行うことができない業務】

次のいずれかに該当する業務は、労働者派遣事業の適用除外業務であり、これらの業務では労働者派遣事業ができません。

- ① 港湾運送業務（港湾労働法に基づく政令で定められた業務）
- ② 建設業務（土木、建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体などの業務）
- ③ 警備業務（警備業法に基づく政令で定められた業務）
- ④ 病院等における医療関係業務

具体的には、医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、栄養士、歯科衛生士、診療放射線技師、歯科技工士等です。

（注）医療関係業務については、紹介予定派遣の場合は、派遣が可能になりました。

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受け、又は届出をした者が、派遣労働者・派遣先の間の雇用関係の成立のあっせん（職業紹介）を行い、派遣の終了後に当該派遣労働者が派遣先に、雇用されることが予定されているものです。

【労働者派遣になじまない業務】

次の業務についても、労働者派遣になじまないことから、派遣が行なわれていません。

- ① 労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉又は労基法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に、使用者側の直接当事者として行う業務
- ② 弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士の業務
- ③ 建築士事務所の管理建築士の業務

Ⅲ 労働者供給と労働者派遣との関係は

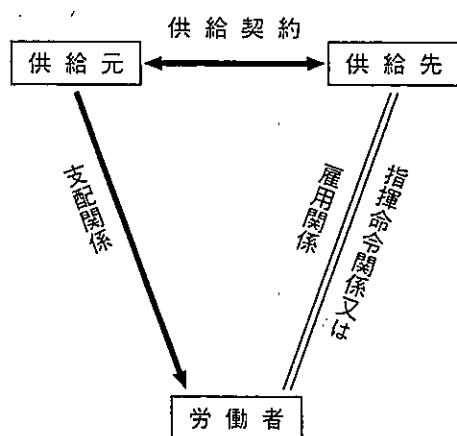
職業安定法（以下「職安法」。）第44条では、「何人も、次条（第45条）に規定する場合（労働組合が厚生労働大臣の許可を受けて行う無料の労働者供給事業）を除く外、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働力を使用してはならない。」と定め、これに違反した場合は、供給を行った者も、供給を受ける者も違反を問われることになります（1年以下の懲役又は100万円以下の罰金）。

ここにいう労働者供給とは、「供給契約に基づいて労働者を他人に使用させる」（職安法第5条第6項）ことであり、前述の労働者派遣はまさしく職安法の禁止する労働者供給に該当することになりますが、経済社会の事情や、労働力の需給関係の状況から、昭和60年に労働者派遣法が制定されるに伴い職安法も改正されて、「この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。」（職安法第4条第6項）とされました。

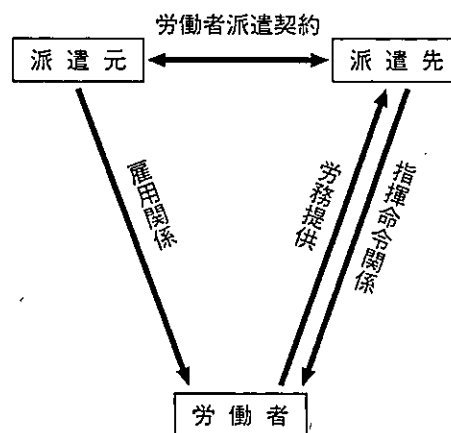
すなわち、職安法の労働者供給の概念から労働者派遣が除かれ、供給元（派遣元）との雇用契約の下に、労働者派遣契約に基づき、供給先（派遣先）の指揮命令を受けて供給労働者（派遣労働者）を労務に従事させる形態が、合法的な雇用形態として認められることになったわけです。

労働者派遣の場合には、派遣元の雇用主としての責任を前提の上に派遣元と派遣先の責任を明確にすることにより、労働者供給による弊害を除去して労働力需給調整のシステムの一環として認められたものです。

① 職業安定法の対象



② 労働者派遣法の対象



Ⅳ 労働者派遣と請負との関係は

1 請負とは

請負とは、民法第632条の定めに基づく契約関係をいい、請負人が自らの権限と責任において自己の雇用する労働者を指揮命令して仕事を完成させるものです（28頁参照）。

契約を請負としていても、実態として、自らの労働者を発注者あるいは元請の指揮命令の下に仕事をさせる場合には、職安法第44条で禁止されている労働者供給に該当するものとして違法と

なります。つまり、請負というためには、自らの労働者を自らの指揮命令の下に使用する必要があり、請負った業務遂行に伴う労働者の指揮命令について、発注者や元請の関与は認められません。発注者や元請など他人（他社）が関与するものは、職安法に抵触することになります。

2 請負と労働者派遣との関係は

請負による上記の雇用形態は、自らの労働者を他社の指揮命令の下で仕事をさせている観点からみると、自らの労働者を他社（発注者あるいは元請会社）に派遣していることとなりますので、適法な派遣契約によらず請負契約で労働者を派遣しているとして、違法派遣ともいえるわけです。

既に、Ⅲで説明したとおり、労働者派遣は、自己の雇用する労働者を他人（他社）の指揮命令で働かせる形態として、職安法第44条で禁止される労働者供給には該当しないこととされていますので、発注者や元請の指揮命令で自ら雇用する労働者を働かせている場合でも、労働者派遣に該当する場合は違法とはなりません。このため、上記のような違法な請負として職安法に抵触する請負を行っている事業者は、適法な派遣契約を締結し発注者や元請に派遣することにより、合法的な派遣として転換する道があるわけです。

* 請負形態等の違法な派遣についての派遣元事業主への法令の適用については、「Ⅶ 1 違法な派遣についての法令の適用」で説明しています。

3 適法な請負の要件は

労働者派遣と請負については、外形的にも実態的にも混同されるおそれがあり、単に形式的な請負契約により脱法的な労働者派遣が行われるのを防止するため、労働者派遣と請負とを明確に区分する必要があります。そこで「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示37）が示され、次の要件の全てを充足しなければ請負とは認められず、労働者派遣事業を行うものと判断されることとなります。すなわち、契約書上などで請負という形をとりながら就業の実態は労働者派遣である、いわゆる「偽装請負」ということとなります。

(参考)「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

- ① 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
- ② 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

- ① 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。
- ② 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

- ① 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。
- ② 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自らの業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

- ① 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。
- ② 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

なお、労働者派遣か請負（ここでいう請負の要件として示されていることは、いずれにしても自己の事業として雇用主自らが指揮命令し、労務管理を行い、独立して自己の責任で業務を遂行することが要件であるため、業務の独立処理を目的とする業務委託における要件でもあります。また、職安法施行規則第4条には、労働者供給とされないための請負の要件が示されていますが、実質的には同じです。）かは、あくまで実態としてどうなっているかです。したがって、前述のいずれにも該当する場合であっても、「それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が法第2条第1号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。」（前掲、労働省告示37 第3条）ものです。

4 製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進について

製造業の請負事業が広がりを見せ、製造現場で大きな役割を果たしている中で、請負労働者（請負事業主に雇用され請負事業で就業する労働者）については、雇用契約が短期で繰り返される等労働条件、処遇その他雇用管理が必ずしも十分でなく、技術・技能が蓄積されないこと、労働関係法令が徹底されていないことといった現状があり、これらの改善により請負労働者が現在及び将来の職業生活を通じて、その有する能力を有効に発揮することができるようにする必要があること、また、請負事業は、請負労働者の雇用等に関して、請負事業主が発注者からの影響を受けやすい特徴があることから、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要です。そのため、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化について講ずべき措置に関するガイドラインが、請負事業主と発注者それぞれに対して示されています。

- 「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化について請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン」（H09.06.29）
- 「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化について発注者が講ずべき措置に関するガイドライン」（H09.06.29）
- 「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化について請負事業主が講ずべき措置に関するガイドラインのチェックシート」（H09.06.29）
- 「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化について発注者が講ずべき措置に関するガイドラインのチェックシート」（H09.06.29）

V 労働者派遣契約における派遣労働者、派遣元、派遣先の関係

1 派遣労働者、派遣元、派遣先それぞれの法的関係（三面的法的関係）

労働者派遣法に基づく派遣については、次のとおり、派遣元、派遣労働者、派遣先の三者間の三面的法的関係ですので、それぞれの関係を整理すると次のとおりです。

(1) 派遣元事業主と派遣労働者との関係

派遣労働者は、派遣元事業主との労働契約に基づき派遣元事業主に雇用され、派遣元事業主の業務命令により、派遣先の事業場で派遣先の指揮命令を受けて就労しています。したがって、派遣元事業主は、派遣労働者について労働契約の当事者（使用者）としての責任を包括的に負うことになります。

(2) 派遣元事業主と派遣先との関係

派遣元事業主は、労働者派遣契約に基づいて、自己の雇用する労働者を派遣先の事業場に派遣し就労させるとともに、派遣先における業務の遂行上必要な限度において派遣労働者に対して有する指揮命令権の行使を派遣先に委ねています。したがって、派遣先は、労働者派遣契約に定める範囲内で、派遣労働者を指揮命令する権限を有しています。

(3) 派遣先と派遣労働者との関係

派遣労働者は、派遣元事業主に雇用される労働者であり、派遣先に対して直接就労義務を負うものではありませんが、派遣先の事業場で派遣先の指揮命令を受けて就労する義務を、派遣

元事業主との労働契約に基づき、派遣先に対して負うという結果になります。

2 労働者派遣契約の締結に際しての規制

労働者派遣事業においては、派遣労働者を雇用する者と指揮命令する者が分離するという特殊な形態で業務が遂行されることから、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者の三者間で就業条件を明確化し、トラブルの発生を防止し、適正な雇用管理を行う必要があるため、労働者派遣法では、労働者派遣契約の締結に際し、派遣元事業主及び派遣先事業主に対し、次の事項等についての措置を定めています。

- ① 労働者派遣契約において、派遣中における派遣労働者の就業条件について定めること（同法 26 ①）
- ② 派遣先の都合で派遣契約を解除するときは、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当などの支払いに要する費用の負担などを定めること（同法 26 ①、29 の 2）
- ③ 派遣労働者に、そこで定める就業条件を明示すること（同法 34）
- ④ 派遣労働者の氏名その他必要な事項について、派遣元事業主から派遣先へ通知すること（同法 35）
- ⑤ 派遣元事業主は労働者派遣をしようとするときは、その労働者派遣の対象となる派遣労働者に対し、労働者派遣をされる旨及び同法第 26 条第 1 項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であって、その派遣労働者に係るものを明示すること（同法 34）

Ⅵ 派遣先事業主についての規制

既に説明したとおり、労働者派遣においては、派遣労働者、派遣元、派遣先がそれぞれ関わり合う三面的な関係ですが、その中でも、派遣先は、他人（他社）の労働者を自らの指揮命令の下に業務を行わせる特殊な立場であるため、使用者としての基本的な責任を負う派遣元事業主とは異なった制約と責任が課せられていますので、ここでは、派遣先事業主にかかる規制と講ずべき措置等について説明します。

1 派遣先事業主が講ずべき措置

派遣先事業主は、次の事項について措置する必要があります。

- ① 労働者派遣禁止の業務に派遣労働者を従事させないこと（同法 4 ③）。
- ② 無許可事業等に係る労働者派遣を受け入れてはならないこと（同法 24 の 2）。
- ③ 労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めること（同法 26 ⑦）。
- ④ 労働者派遣契約に定められた就業条件（業務内容、就業場所、指揮命令者、就業日、就業時間、休憩時間等派遣法第 26 条第 1 項各号に定める事項）に反しないこと（同法 39）。
- ⑤ 派遣労働者から就業に関し苦情の申出を受けたときは、派遣元事業主にその内容を通知するとともに、派遣元事業主と連携して、迅速・適切な処理を図ること（同法 40 ①）。
- ⑥ 派遣元事業主の求めに応じて、同種労働者の賃金水準、教育訓練、福利厚生などの情報を提供す

るなど、均等待遇の確保に必要な協力を行うよう努めること（同法 40 ③）

⑦ 派遣労働者の就業環境の維持、派遣労働者以外の労働者が受けている診療所給食施設等の便宜供与等の派遣労働者への提供を図るよう努めること（同法 40 ②）。

⑧ 事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務（以下単に「同一の業務」）について、派遣元事業主から労働者派遣を受ける場合、原則 1 年、あらかじめ派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等から意見を聴いて定めた場合は、3 年（派遣受入可能期間）を超える期間継続して受け入れないこと（同法 40 の 2）。

* ただし、次頁の【派遣（受入）可能期間の制限のない業務】に掲げる業務には、この条文の適用がありませんので、派遣可能期間の制限はありません。

⑨ 182 頁の【雇用に関する義務あるいは努力義務の発生する場合】に掲げる場合には、派遣労働者を雇い入れる努力をする、あるいは雇用の申込みをすること（同法 40 の 3～40 の 5）。

⑩ 離職後 1 年以内の元従業員を派遣労働者（60 歳以上の定年退職者を除く）として受け入れてはならないこと。また、この禁止規定に抵触することとなるときはその旨を派遣元事業主に通知すること（同法 40 の 6）※禁止対象となる勤務先の範囲は事業者単位です。

⑪ 派遣先管理台帳を作成し、3 年間保存すること（同法 37）。

⑫ 派遣元事業主と密接な連絡調整の下に派遣労働者の適正な就業を確保するために、一定の資格・知識・経験・権限を有する派遣先責任者を選任し、法定事項を行わせること（同法 41）。

* 労働者派遣法第 41 条に定める派遣先責任者が行うべき事項は、この法律等の規定、労働者派遣契約の定め及び同法第 35 条の規定による派遣先への通知の内容の周知、派遣受入期間の制限への抵触日の通知、派遣先管理台帳の作成・記載・通知・保存、派遣労働者からの苦情の処理、安全衛生を統括する者との連絡調整、派遣元事業主との連絡調整です。

* 派遣先事業主がこれらの規定に違反した場合においては、派遣停止命令、是正又は措置命令、雇用申込み又は雇用の勧告がなされ、従わない場合には、その旨が公表される場合があります。

【派遣（受入）可能期間の制限のない業務】

イ 次の①又は②に該当する業務であって、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令第5条で定める業務

① その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務

② その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務

〈政令第5条で定める業務〉

1 政令第4条1項に掲げる業務（日雇派遣の原則禁止の例外として認められる業務）

- | | | | | |
|--------------------|---------------------------|-------------|--------------|--------|
| (1) 情報システム開発 | (2) 機械設計 | (3) 機器操作 | (4) 通訳、翻訳、速記 | |
| (5) 秘書 | (6) ファイリング | (7) 調査 | (8) 財務 | (9) 貿易 |
| (10) デモンストレーション | (11) 添乗 | (12) 受付・案内 | (13) 研究開発 | |
| (14) 事業の実施主体の企画、立案 | (15) 書籍等の制作・編集 | (16) 広告デザイン | | |
| (17) OA インストラクション | (18) セールスエンジニアの営業、金融商品の営業 | | | |

2 政令第5条に掲げる業務

- | | | | | |
|----------------------|------------------|------------------|-------------|------------|
| (1) 放送機器操作 | (2) 放送番組等の制作 | (3) 建築物清掃 | (4) 建築設備運転等 | (5) 駐車場管理等 |
| (6) インテリアコーディネーター | (7) アナウンサー | (8) テレマーケティングの営業 | | |
| (9) 放送番組等における大道具・小道具 | (10) 水道施設等の設備運転等 | | | |

ロ 有期プロジェクト業務（事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって、一定の期間内に完了することが予定されているもの）

ハ 日数限定業務（その業務が1か月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1か月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、月10日以下である業務）

ニ 産前産後休業及び育児休業、並びに産前休業に先行し、又は産後休業若しくは育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするための休業をする場合における当該労働者の業務

ホ 介護休業及び介護休業に後続する休業であって、育介法2条4号に規定する対象家族を介護するためにする休業をする場合における当該労働者の業務

【雇用に関する義務あるいは努力義務の発生する場合】

- イ 同一の業務（前記イ～ホに掲げる業務を除く。）について派遣元事業主から継続して1年以上3年以内の期間（派遣実施期間）労働者派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き当該同一の業務に労働者を従事させるため、派遣実施期間が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、当該同一の業務に継続して派遣実施期間従事した派遣労働者を遅滞なく雇い入れるように努めること（同法40の3）
- ロ 派遣先が上記の派遣受入可能期間を超えenとして派遣元から通知がなされた派遣労働者を、派遣受入期間を超えて継続して使用するとき、希望する派遣労働者に雇用の申込みをすること（同法40の4）
- ハ 派遣受入可能期間の制限のない業務で、同一の業務に3年を超える期間同一の労働者の派遣を受けているときは、それ以降労働者を雇用するときには、その労働者（期間を定めないで雇用する労働者を除く）に雇用の申込みをすること（同法40の5）

VII 派遣先事業主に対する労基法等の適用関係

1 違法な労働者派遣についての法令適用

労働者派遣法は、労基法などの労働者保護法規の適用については、雇用契約の当事者である派遣元事業主が責任を負うという原則に立ちながら、実態として派遣先が指揮命令を行うという就業形態に着目して、派遣先が労基法などの使用者としての責任を負うという特例規定を設けています。

これらの規定は、労働者派遣という就業形態に着目して、労基法などに関する責任の分担などを行うものであり、適法な労働者派遣だけではなく、それ以外の違反事業者（労基法などの適用事業とされている場合に限る。）が行う労働者派遣についても、また、業として行われていない労働者派遣についても適用されることとしており、この点は注意する必要があります（労働者派遣法44①）。

例えば、構内下請業者が、請負の形式で契約していても、「労働者派遣法の請負に関する告示の要件」に違反するような実態、つまり、下請は労働者を派遣するのみで、元請が指揮命令して、元請の従業員と一緒に作業を行わせているということになると、労働者派遣に該当し、違法派遣となります。この場合において、派遣先が当該派遣労働者に対する関係では、労基法や安衛法上の使用者や事業者となり、労基法や安衛法の罰則の適用も受けることとされているわけです（労働者派遣法第44条以下においては、「事業主に雇用され、派遣先に派遣される労働者」とされ、「一般派遣元事業主及び特定派遣元事業主である派遣元事業主から派遣される労働者」とは規定されていません。）。

2 労基法等の特例適用

労働者派遣法では、労基法、安衛法、じん肺法、作業環境測定法及び均等法について特例適用

が定められています（同法 44～47 の 2 まで）。

すなわち、労働者派遣法においては、派遣労働者に関する労基法などの適用について、基本的には派遣労働者と労働契約関係にある派遣元事業主が責任を負うものであるという原則を維持しつつ、労働者派遣の実態から派遣元事業主に責任を問えない事項、派遣労働者の保護の実効を期する上から派遣先に責任を負わせることが適切な事項について、特例規定により派遣先に責任を負わせることとされています。

具体的な分担としては、次のような例があげられます。

- ① 労働時間、休憩、休日などの具体的就業に関連する事項については、労働時間、休日の枠組みの設定は派遣元の事業主が行うが、現実にこれに基づき指揮命令する派遣先の事業主が労基法の労働時間などの遵守責任を負う。

* 労働時間の適用

労働時間の適用については派遣先が労基法上の使用者となり、時間外・休日労働、変形労働時間制の労使協定等、年次有給休暇の付与、産前産後休業（育児時間、生理日の就業については派遣先）については、派遣元が労基法上の使用者となります。

したがって、いくら労働者派遣契約において 1 日 8 時間を超えて、あるいは法定休日に就労することができる旨定めていたとしても、派遣元において、36 協定の締結、届出をしていなければ、派遣先は時間外労働・休日労働を命ずることはできません。すなわち、派遣元の使用主が、労働者派遣契約に就業日、始業・終業時刻を超えて労働が可能である旨定めたとしても、派遣元の使用主が現実に当該就業日、始業・終業時刻を超えて労働が可能となるような内容の 36 協定の締結・届出していない場合に労働者派遣を行えば、派遣先の使用主の労基法違反を引き起こすことになり、このような労働者派遣を行うことは禁止されているのです。結局、派遣先は、派遣元の定める 36 協定の範囲内において、派遣労働者に時間外・休日労働を命じるのです。

- ② 安全衛生に関する事項については、設備等の設置・管理、業務遂行上の具体的指揮命令による危険有害作業に関しては原則として派遣先の事業主が措置義務を負い、一般健診などの雇用期間中継続的に行うべき事項については、派遣元の事業主が義務を負うのです。

* 労基法などについて、その適用関係を簡単に示せば、次表のとおりです。

労働基準法等の適用関係

1 労働基準法

派遣元	派遣先
均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止 労働契約 賃金 1 か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の協定の締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結・届出、事業場外労働に関する協定の締結・届出、専門業務型裁量労働制に関する協定の締結・届出 時間外・休日、深夜の割増賃金 年次有給休暇 最低年齢 年少者の証明書 帰郷旅費（年少者） 産前産後の休業 徒弟の弊害の排除 職業訓練に関する特例 災害補償 就業規則 寄宿舎	均等待遇 強制労働の禁止 公民権行使の保障 労働時間、休憩、休日 労働時間及び休日（年少者） 深夜業（年少者） 危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦等） 坑内労働の禁止（年少者） 坑内業務の就業制限（妊産婦等） 産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 徒弟の弊害の排除

申告を理由とする不利益取扱禁止	申告を理由とする不利益取扱禁止
国の援助義務	国の援助義務
法令規則の周知義務	法令規則の周知義務（就業規則を除く）
労働者名簿	
賃金台帳	
記録の保存	記録の保存
報告の義務	報告の義務

2 労働安全衛生法

派遣元	派遣先
職場における安全衛生を確保する事業者の責務	職場における安全衛生を確保する事業者の責務
事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務	事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務
労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等	労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等
総括安全衛生管理者の選任等	総括安全衛生管理者の選任等
	安全管理者の選任等
衛生管理者の選任等	衛生管理者の選任等
安全衛生推進者の選任等	安全衛生推進者の選任等
産業医の選任等	産業医の選任等
	作業主任者の選任等
	統括安全衛生責任者の選任等
	元方安全衛生管理者の選任等
	店社安全衛生管理者の選任等
	安全委員会
衛生委員会	衛生委員会
安全管理者等に対する教育等	安全管理者等に対する教育等
	労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
	事業者の講ずべき措置
	労働者の遵守すべき事項
	事業者の行うべき調査等
	元方事業者の講ずべき措置

	特定元方事業者の講ずべき措置 定期自主検査 化学物質の有害性の調査
安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）	安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時）
	職長教育
危険有害業務従事者に対する教育	危険有害業務従事者に対する教育
	就業制限
中高年齢者等についての配慮	中高年齢者等についての配慮
事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助	事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助
	作業環境測定
	作業環境測定の結果の評価等
	作業の管理
	作業時間の制限
健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）	健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取）
健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）	健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）
健康診断の結果通知	
医師等による保健指導	
医師による面接指導等	
	病者の就業禁止
健康教育等	健康教育等
体育活動等についての便宜供与等	体育活動等についての便宜供与等
	快適な職場環境の形成のための措置
	安全衛生改善計画等
	機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等
申告を理由とする不利益取扱禁止	申告を理由とする不利益取扱禁止
	使用停止命令等
報告等	報告等
法令の周知	法令の周知
書類の保存等	書類の保存等
事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助	事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助
疫学的調査等	疫学的調査等

3 じん肺法

派遣元	派遣先
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 転換手当 作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告	事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務 じん肺の予防及び健康管理に関する教育 じん肺健康診断の実施＊ じん肺管理区分の決定等＊ じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等 法令の周知＊ 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告

(注) ＊の規定は、粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

4 作業環境測定法

派遣元	派遣先
	作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施

5 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

派遣元	派遣先
妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

3 派遣労働者に対する使用者責任・安全配慮義務

以上のような労基法などの適用に加えて、派遣労働者を指揮命令して使用しているのは派遣先であることから、この関係においては、派遣先は、派遣労働者が「事業の執行」につき誰かに損害を与えた場合に、使用者責任を負担することになります。また、「特別な社会的接触の関係」に入った者については、安全配慮義務が認められますので、派遣先は、派遣労働者に対して安全配慮義務を負うことになります（三広梱包事件 平 5.5.28 浦和地裁判決）。

4 派遣労働者に対する最低賃金の適用

派遣労働者の最低賃金は、派遣先の事業場に適用されている最低賃金（地域別最低賃金若しくは特定（産業別）最低賃金）が適用されます。たとえば、派遣会社が埼玉県で派遣先が東京都であれば、東京都の地域若しくは特定（産業別）最低賃金の適用を受けることになります（平成 21 年 7 月 1 日から）。

5 派遣労働者に対する労組法上の使用者

判例は、直接の雇用者のみを労組法上の使用者としているわけではなく、したがって、派遣労働者の賃金などについて派遣先が決定権を持っていないとしても、派遣労働者が現実に就労している職場の環境について権限を有している派遣先が、そのことに関して団体交渉に応じなければならないと判断されることは十分あり得ることです（現在のところ、労働者派遣法に基づく適法な派遣についての裁判例はないようです）。

VIII 労働者派遣法の 24 年改正

平成 24 年 3 月 28 日、労働者派遣法改正法が成立し、平成 24 年 10 月 1 日から施行されました（「労働契約みなし制度」は平成 27 年 10 月 1 日から施行）。

今回の労働者派遣法改正法は法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記しています。

今回の改正により、新たに派遣会社・派遣先に課される事項は次の通りです。

1 日雇派遣の原則禁止（法 35 の 3）

日雇派遣については、派遣会社、派遣先のそれぞれで雇用管理責任が果たされておらず、労働災害の発生の原因にもなっていたことから、雇用期間が 30 日以内の日雇派遣（※）は原則禁止になったこと。

ただし、①または②の場合は例外として認められること。

① 日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務

政令第 4 条第 1 項に掲げる業務（181 頁の政令第 5 条で定める業務の 1 令第 4 条第 1 項各号に掲げる業務参照）

② 雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続を図るために必要であると認められる場合

- (1) 60 歳以上の人
- (2) 雇用保険の適用を受けない学生（いわゆる「昼間学生」）
- (3) 副業として日雇派遣に従事する者（生業収入が 500 万円以上の者に限る。）
- (4) 主たる生計者以外の者（世帯収入が 500 万円以上の者に限る。）

※ 日雇派遣の禁止は、派遣元と派遣労働者との日雇派遣契約が禁止されたのであり、派遣先と派遣元との派遣契約はたとえ日々の契約であっても差し支えないこと

2 グループ企業派遣の 8 割規制（法 23 の 2）

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社とそのグループ企業に派遣する割合（※）は全体の 8 割以下に制限されたこと。

※ 派遣割合 = 全派遣労働者（60 歳以上の定年退職者を除く。）のグループ企業での総労働時間 / 全派遣労働者の総労働時間

3 離職後 1 年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止（法 35 の 4）

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後 1 年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することは出来なくなったこと（60 歳以上の定年退職者を除く。）。

※ 派遣先は該当する元従業員を派遣労働者として受け入れることを禁止（180 頁参照）

4 マージン率などの情報提供、派遣料金の明示

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率（※）などの情報提供が義務化（法 23 ⑤）

※ マージン率 = (派遣料金の平均額・派遣労働者の賃金の平均額) / 派遣料金の平均額

雇入時、派遣開始時、派遣料金変更時には、派遣料金（派遣労働者本人の派遣料金若しくは派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額）の明示が義務化（法 34 の 2）

5 派遣会社は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、雇用された場合の賃金の見込額や待遇に関する事項の説明の義務化（法 31 の 2）

6 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置（法 26 ①、29 の 2）

（再掲）（179 頁参照）

7 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置（法 30）

派遣労働者が無期雇用になるための機会が少ないことなどから、派遣会社は有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算 1 年以上）の希望に応じ、以下のいずれかの措置をとるよう努めること。

※ 無期雇用の労働者として雇用する機会の提供

- ※ 紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進
- ※ 無期雇用の労働者へ転換を推進するための教育訓練などの実施

8 均等待遇の確保

【派遣会社の義務】（法 30 の 2）

派遣会社は、派遣労働者の賃金を決定する際、

- ※ 派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準

- ※ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験など

に配慮しなければならないこと。また、教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められること。

【派遣先の義務】（法 40 ③）

（再掲）（179 頁参照）

9 労働契約申込みみなし制度（法 40 の 6）（平成 27 年 10 月 1 日施行）

派遣先が違法派遣（※）と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込み（直接雇用の申込み）をしたものとみなす制度。平成 27 年 10 月 1 日からの施行。

※ 違法派遣は

- ① 派遣禁止業務への派遣受入
- ② 無許可・無届の派遣元から派遣受入
- ③ 派遣可能期間を超えての派遣受入
- ④ いわゆる偽装請負

のいずれかを指します

今回の改正法の主な事項は以上のとおりですが、改正労働者派遣法の国会審議において、「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」等について検討・議論をすべき旨の附帯決議が付されたことを受け、平成 24 年 10 月厚生労働省に「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が設置され、法的・制度的な観点から専門的な検討が行われている。

第 16 章 外国人労働者

I 外国人労働者を雇うには

1 外国人労働者に対する差別取扱の禁止

労基法は、国籍による差別的取扱いを禁止（同法 3）しており、また、職安法も「人種・国籍等」により職業紹介、職業指導等について差別的取扱いを受けることがない旨規定（同法 3）しています。

2 外国人に対する出入国管理

外国人について、自由に労働契約を締結できるのかというと、そうではありません。

外国人は、日本国における活動について、「出入国管理及び難民認定法」（以下「入管法」という。）により、次の規制を受けます。

- ① 外国人が日本国に入国するには、有効な旅券が必要です（同法 3）。
- ② 外国人が日本国に上陸するには、原則として、日本国領事官等の査証（ビザ）を受けた有効な旅券の所持が必要です（同法 6）。
- ③ 日本国に在留し活動するためには、所要の在留資格が必要です（同法 19）。また、当該在留資格の条件にない、雇用など報酬を受ける活動をするには、法務大臣の許可が必要です（同法 19 の 2）。

3 外国人の在留資格と就労

外国人を雇い入れる際には、就労が認められる資格を有するかどうかを確認する必要があります。

外国人は、入管法で定められている在留資格の範囲内において、日本国内での活動が認められています。現在、在留資格は 27 種類ありますが、就労の可否に着目すると次の 3 種類に分けられます。

(1) 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格 18 種類

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、技能実習、特定活動（ワーキングホリデー、経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、等）

なお、一般の事務所での雇入れのケースが多いと考えられるものは、次の 4 種類です。

- ① 技術……コンピュータ技師、自動車設計技師など
- ② 人文知識・国際業務……通訳、企業の語学教師、為替ディーラー、デザイナーなど
- ③ 企業内転勤……企業が海外の本店又は支店から期間を定めて受け入れる社員（活動は、「技術」、「人文知識・国際業務」に掲げるものに限る。）
- ④ 技能……外国料理のシェフなど

※ 技能実習については、次の「外国人技能実習制度について」を参照してください。

外国人技能実習制度について

● 目的

外国人技能実習制度とは、開発途上国等の青壮労働者を一定期間日本の産業界に受け入れて、産業上の技術・技能・知識を習得してもらうことにより、開発途上国への技術移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成に寄与することを目的とした制度です。

● 入管法の一部改正

これまで、研修生・技能実習生を受け入れている機関（企業、団体）の一部に、雇用関係にない研修期間（1年間）においても、実態として低賃金労働者として扱う等の問題が生じていたことから、法的保護及び法的地位の安定化を図るため、入管法の一部改正（平成21年7月15日公布）があり、それに伴い、新しい技能実習制度が平成22年7月1日から施行されました。主な改正点は、次のとおりです。

1 在留資格「技能実習」の創設

(1) 技能実習1号

入国当初の「講習による知識習得活動」及び講習後の「雇用契約に基づく技能等習得活動」をいいます。

なお、講習期間は、技能実習1号の6分の1以上の期間が必要とされています。

(2) 技能実習2号

技能実習1号の活動に従事し、技能等を修得した者が当該技能等に習熟するため、雇用契約に基づき習得した技能等を要する業務に従事する活動をいいます。

なお、技能実習1号の者が、技能実習2号に移行する場合、技能検定基礎2等級の検定試験（平成22年1月1日現在65職種）に合格する必要があります。

*在留資格「技能実習」による入国とは、受入れ形態により次の2種類に分けられます。

イ 海外にある合弁企業等事業上の関係を有する企業の常勤の職員を直接受け入れて行う活動（企業単独型）

ロ 商工会等や事業共同組合等の受入れ団体（監理団体）の責任及び管理の下で受け入れて行う活動（団体監理型）

2 技能実習期間

技能実習1号、技能実習2号の期間合わせて最長3年です。

3 保証金・違約金等による不当な金品徴収等の禁止

送出し機関等が技能実習生から保証金を徴収したり、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が行われていたことから、新制度では、不当な金品の徴収等を禁止しています。

4 労働関係法令の適用

- (1) 在留資格「技能実習」で入国した場合、入国当初に雇用契約に基づかない講習(*)を実施する期間中を除き、それ以外は雇用契約を締結しますので、労働関係法令(労基法、最賃法、安衛法、労災保険法、雇用保険法など。)が適用されます。

なお、企業単独型の場合であって、入国当初から雇用契約を締結しているとき(技能実習1号)は、入国当初から労働関係法令が適用されます。

- (2) なお、改正法による在留資格「研修」で入国できるのは、国の機関、JICA等が実施する公的研修や実務作業を伴わない非実務のみの研修に改められましたので、日本人の労働者と同様に、当然、その間は、雇用関係が存在しませんので、労働関係法令の適用はありません。

*「講習」とは、日本語、生活一般及び技能習得に資するための座学(見学を含む。)をいい、実習実施機関の工場の生産ライン等商品を生産するための施設における機械操作教育や安全衛生教育は、含めることはできません。

詳しくは、

イ 公益財団法人 国際研修協力機構

〒105-0013 東京都港区浜松町1丁目18番16号 住友浜松町ビル4階

TEL 03-6430-1100 Fax03-6430-1115

JITCO ホームページ URL:<http://www.jitco.or.jp>

ロ 法務省ホームページ URL:<http://www.moj.go.jp/> あるいは都道府県に設置する
地方入国管理局 URL:<http://www.immi-moj.go.jp/soshiki/kankatu.html>

ハ 各都道府県労働局労働基準部、監督署、ハローワーク(外国人雇用状況の届出
関係)

にお問い合わせ下さい。

(2) 原則として就労が認められない在留資格 5種類

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

「留学」及び「家族滞在」の在留資格をもって在留する外国人がアルバイト等の就労活動を行う場合には、地方入国管理局で資格外活動の許可を受けることが必要です。資格外活動の許可を得れば、「留学」の在留資格をもって在留する外国人については、原則として1週28時間まで就労することが可能となります。

事業主は、これらの在留資格を有する人を雇用する際には、事前に「資格外活動許可書」により、就労の可否及び就労可能な時間数を確認してください。

ただし、風俗営業などが営まれている事業所においては就労できません。

(3) 就労活動に制限がない在留資格 4種類

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

日系2世、3世は、「日本人の配偶者等」又は「定住者」として在留する場合に限り、就労活動に制限はありません。

「短期滞在」の在留資格により在留している日系人は、地方入国管理局において在留資格の変更の許可を受けないと就労できません。

4 在留資格の確認方法

外国人の在留資格や在留期間は、外国人登録証明書又は旅券(パスポート)面の上陸許可、在留資格変更許可、在留期間更新許可証印、又は就労資格証明書等により確認できます。なお、「上陸許可認印」は、平成15年10月1日に新様式が追加されたため、現在は新旧の様式が併用されています。また、「在留資格変更許可」及び「在留期間更新許可」等の証印は、押なつ方式による証印とシール式証印が併用され、また、新様式に切り換えているところであり、現在、新旧様式とも併用されています。

なお、シール式証印は、平成16年10月1日から、新シール式証印へ順次切り替えられています。

外国人登録証明書

①氏名(姓、名、ミドルネームの順で記載されています。)

②在留資格

③在留期限

日本国政府 外国人登録証明書 第000000883号

①氏名 CHIYODA JENNIFER YOKO ②在留資格 永住者 ③在留期限 無期限

④生年月日 1977年01月25日 ⑤性別 女 ⑥国籍 米国

住所 東京都千代田区東千代1-1-1 スペースマンション102号

本人写真

③(17)職業等 英語教師

②(18)住所等 エム・オー・ジェイ学院 東京都港区南5-5-30

③(19)次回の確認(切替)申請期間 RENEW WITHIN 30 DAYS STARTING FROM 2011年01月26日 から30日以内本人の署名

④(20)本人の署名 Jennifer Y. Chiyoda

⑤(21)捺印 法務 太郎 0698

在留資格変更許可 押なつ方式による証印	在留期間更新許可 押なつ方式による証印	上陸許可証印
在留資格変更許可 CHANGE PERMIT 在留資格 Status 在留期間 Period 許可番号 許可年月日 入国管理局長 (注) 縦45ミリメートル、横55ミリメートルとする。	在留期間更新許可 EXTENSION PERMIT 在留資格 Status 在留期間 Period 許可番号 許可年月日 入国管理局長 (注) 縦45ミリメートル、横55ミリメートルとする。	JAPAN IMMIGRATION 上陸許可 在留資格 Status 在留期間 Period 許可番号 許可年月日 日本国入国審査官 又は JAPAN IMMIGRATION INSPECTOR 上陸許可 LANDING PERMISSION 在留資格 Status 在留期間 Period 許可番号 許可年月日 (注) ① 縦35ミリメートル、横40ミリメートルとする。 ② 空欄(一)には、上陸許可年月日を、(二)には上陸港名を、それぞれ記入するものとする。 ③ 上陸港名の右側の空欄には入国審査官の識別番号を記入するものとする。
新シール式証印 在留資格変更許可 CHANGE PERMIT 在留資格 Status 在留期間 Period 許可番号 許可年月日 入国管理局長 (注) ① 縦32ミリメートル、横36ミリメートルとする。 ② 証印の下部に識別番号を付するものとする。	新シール式証印 在留期間更新許可 EXTENSION PERMIT 在留資格 Status 在留期間 Period 許可番号 許可年月日 入国管理局長 (注) ① 縦32ミリメートル、横36ミリメートルとする。 ② 証印の下部に識別番号を付するものとする。	
旧シール式証印 在留資格変更許可 CHANGE PERMIT 在留資格 Status 在留期間 Period 許可番号 許可年月日 入国管理局長 (注) ① 縦33ミリメートル、横74ミリメートルとする。 ② 証印の下部に識別番号を付するものとする。	旧シール式証印 在留期間更新許可 EXTENSION PERMIT 在留資格 Status 在留期間 Period 許可番号 許可年月日 入国管理局長 (注) ① 縦33ミリメートル、横74ミリメートルとする。 ② 証印の下部に識別番号を付するものとする。	

日本国政府法務省

資 格 外 活 動 許 可 書

許可番号 _____ 号

1 国 籍 _____ 2 氏 名 _____

3 性別 男・女 _____ 4 生年月日 _____ 年 月 日

5 日本における居住地 _____

6 旅券(番号) _____

7 上陸(在留)許可年月日 _____ 年 月 日

8 現に有する在留資格 _____ 在留期間 _____ 在留期間満了日 _____ 年 月 日

9 外国人登録証明書番号 _____

10 現在の在留活動の内容(受入れ機関がある場合にはその名を)

11 新たに許可された活動の内容

12 許可の期限 _____ 年 月 日 まで

出入国管理及び難民認定法第10条第2項の規定に基づき、上記の活動内容に従事することを許可します。

ただし、上記の活動を行う際は、本許可書を携帯しなければなりません。

年 月 日
入 国 管 理 局 長

(注) 用紙の大きさは、日本工業規格A4とする。

5 不法就労の外国人の雇入れの禁止

不法就労に当たる外国人を雇入れないようにしなければなりません。

「短期滞在」や「研修」などの就労が認められない在留資格で在留している外国人や、在留期間を超えて（いわゆる「オーバーステイ」）あるいは上陸の許可を受けることなく滞在している外国人は就労できません。このような外国人が就労した場合には、不法就労となり退去強制等に処せられます。

一方、不法就労外国人を雇用した事業主、不法就労となる外国人をあっ旋した者等不法就労を助長した者は、入管法第73条の2により、3年以下の懲役又は200万円以下の罰金に処せられます。

また、集団密航者を運んできた者からその密航者を収受して、支配管理下に置いたまま不法就労させている場合、不法就労助長罪のほか入管法第74条の4により、5年以下の懲役又は300万円以下の罰金（営利目的があれば1年以上10年以下の懲役及び1,000万円以下の罰金）に処せられます。

なお、退去強制を免れさせる目的で、不法入国者又は不法上陸者をかくまう等の行為をした場合、入管法第74条の8により、3年以下の懲役又は100万円以下の罰金（営利目的があれば5年以下の懲役及び300万円以下の罰金）に処せられます。

6 違法仲介業者の排除

違法な仲介業者から、外国人を雇入れないようにしなければなりません。

日系人をはじめ、外国人の違法なあっ旋を行う仲介業者に係る様々なトラブルが発生しています。

外国人を雇い入れる際には、厚生労働大臣の許可を受けた業者であるかどうかの確認をする必要があります。

7 外国人雇用状況の届け出

事業主は、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く。）の雇入れ又は離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、残留期限、国籍等について確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出る必要があります（平成19年10月1日から義務化されました。）。

なお、届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金に処せられることがあります。

(1) 雇用保険の被保険者となる（であった）外国人の場合

イ 雇用保険の被保険者資格の取得届又は喪失届の備考欄に、在留資格、在留期限、国籍等を記載して届け出ます。

ロ 提出期限は、取得届又は喪失届の提出期限と同じです（雇入れの場合は翌月10日までに、離職の場合は翌日から起算して10日以内）。

(2) 雇用保険の被保険者ではない外国人の場合

イ 届出様式（ハローワークの窓口で配布されているほか、ホームページでダウンロードすることもできます。）に、氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍等を記載し、届け出ます。

ロ 届出期限は、雇入れ、離職の場合ともに翌月末日までです。

8 外国人に対する労働関係法令の適用

日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、原則として労働関係法令の適用があります。

- (1) 労基法、最賃法、安衛法、労災保険法等については、外国人労働者にも適用されます。また、労基法第3条は、労働条件面での国籍による差別を禁止しています。
- (2) 雇用保険法についても、日本国で就労する外国人については、原則として、国籍のいかんを問わず被保険者として取り扱うこととしています。
- (3) 日本国での就労が認められている外国人については、ハローワークで日本人と同様に職業紹介等を行っています。相談機関等については後記「Ⅱ 外国人の雇用に関する相談」を参照してください。

参考1 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」 (平成19年8月3日 厚生労働省告示276 改正平成21年12月28日 厚生労働省告示505)

この指針は、外国人労働者の雇用管理や再就職支援が事業主の努力義務とされたことを受け、外国人を「安い労働力」として処遇しているとの実態が一部で指摘されている現状から、外国人労働者が安心して働き、社会に貢献して貰うために、事業主が講じるべき措置について整理しています。その内容は、日本人を雇用する場合の留意事項に、言語や生活習慣・文化の違い等に着目した留意事項が加えられたものとなっています。詳しくは、http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin17/dl/pamphlet_rule.pdf に分かり易く解説したパンフレットが掲載されていますので、こちらをご参照ください。

参考2 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針（ガイドライン）」（概要）

（平成21年12月法務省入国管理局策定）

イ 指針策定の意義

新たな技能実習制度の下で適正な技能実習を実施するために、監理団体や実習実施機関等が留意すべき事項、不正行為となる事項などについて明らかにしたこと

ロ 技能実習生の受入に際し留意すべき事項

- ① 制度本来の趣旨を理解すること
- ② 技能実習計画を策定すること
- ③ 不適切な方法による技能実習生の管理の禁止

技能実習生に対して宿舍からの外出を禁止したり、技能実習生の旅券や外国人登録証明書、預金通帳等を預かってはならないこと

- ④ 講習は、
・「日本語」、「本邦での生活一般に関する知識」、「技能実習生の法的保護に必要な情報」及び「本邦での円滑な技能等の修得に資する知識」の科目全てが含まれていなければならないこと、

・実習実施機関の工場の生産ライン等商品を生産するための施設においては、見学以外の活動は認められないこと

- ⑤ 講習手当を支払う場合は、講習を実施する監理団体が本邦入国前に支払額を明示した上で直接かつ確実に支払わなければならないこと、また賃金は、実習実施機関が労働関係法令を遵守して確実に支払う必要があり、食費や寮費等を賃金から控除する場合は労使協定を締結しなければならないこと
- ⑥ 帰国旅費については、監理団体又は技能実習機関が全額負担しなければならないこと

ハ 監理団体において留意すべき事項

- ① 技能実習計画に基づいて適正に技能実習を実施しているかどうかを確認し、指導すること
- ② 休日や夜間の相談や技能実習生の母国語での相談にも対応できるようにすること
- ③ 監理団体は、技能実習の監理に要する費用を技能実習生に直接又は間接に負担させてはならないこと

送出し機関が技能実習生の派遣等に要する費用は、監理団体が支払うべきものであり、技能実習生に負担させてはならないこと

- ④ 監査は、現地に赴いて技能実習生から進捗状況等を直接聴取したり、技能実習日誌を確認するなどして技能実習の実施状況を把握するとともに、賃金台帳等を確認して技能実習生の労働時間や賃金の支払いが適法に行われているかも確認すること
- ⑤ 訪問指導は、技能実習計画の内容を十分に把握し、実習実施機関に対して適正な指導を行うことができる監理団体の役員又は職員が、1か月に1回以上実施すること
- ⑥ 監理団体は、監理を十分に行うことができるような常勤職員数の確保など体制と規模を組織として備えることが必要であること

二 実習実施機関において留意すべき事項

- ① 技能実習計画に従い技能実習が行われ、その実施状況を技能実習日誌に記録しなければならないこと
- ② 生活指導員は、技能実習生の生活上の留意点について指導し、生活状況の把握や相談にも応じるなどして問題の発生を未然に防ぐように努めなければならないこと、また技能実習指導員は、自らの指導能力を向上させるとともに、技能実習生に具体的な目標を与え、成果をチェックするなど技能実習の効果を高める工夫をする必要があること
- ③ 労働関係法令の遵守

実習実施機関は、雇用契約において労働条件（賃金、労働時間等）を技能実習生に明示する義務があり、雇用契約書等を母国語でも作成して雇用契約の内容を技能実習生に十分理解させるようにしなければならないこと、技能実習生について労働時間管理を行うこと

ホ 送出し機関との関係において留意すべき事項

- ① 保証金の徴収の禁止等

技能実習生やその家族等から保証金を徴収するなどして金銭その他の財産を管理したり、労働契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していた場合には、当該送出し機関からの技能実習生の受入れは認められないこと

また、送出し機関、監理団体、実習実施機関及びあっせん機関の間で相互に、技能実習生の労働契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していた場合も、技能実習生の受入れが認められないこと

- ② 団体監理型においては、技能実習生の選抜方法や条件、事前の説明事項など、送出し機関、監理団体及び実習実施機関が連携し、適正な技能実習生を選抜すること
- ③ 帰国後の修得技能等の活用状況に関するフォローアップを行うこと
- ④ 監理団体及び実習実施機関は、保証金の徴収に関する規定等不適正な内容を発見した場合は、当該送出し機関からの受入れを直ちに停止するとともに、地方入国管理局に報告しなければならないこと

ヘ 技能実習を継続できなくなった場合の取扱い

実習実施機関の倒産等により、継続困難となった場合、その事実と対応策を速やかに地方入国管理局に報告すること

ト 事故等への備え

監理団体又は実習実施機関は、技能実習生が雇用契約に基づいて技能等の修得活動を開始する前に、その事業に関する労働者災害補償保険法による労働者災害補償保険に係る保険関係の成立の届出その他これに類する措置を講じていることが義務付けられていること

チ 不正行為

不正行為を行ったと認定された実習実施機関等は、行為の重大性に応じて5年、3年又は1年の期間、技能実習生の受入れを行うことができないこと

Ⅱ 外国人の雇用に関する相談

外国人を雇い入れたい場合、ハローワーク（公共職業安定所）が利用できます。

外国人の求人については、全国のどのハローワークでも申し込むことができますが、それ以外に特別に次の機関を設けています。

1 ハローワーク外国人雇用サービスコーナー

日系人をはじめとする外国人求職者のために、全国の主要なハローワークに通訳を配置しています。配置一覧は、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/naitei/dl/nihongl.pdf>をご覧ください。

2 外国人雇用サービスセンター、外国人雇用支援・指導センター

外国人に係る情報提供、職業相談・紹介や事業主に対する外国人雇用管理の情報提供、援助などを専門的に行っている厚生労働省所管の職業安定機関です。

東京外国人雇用サービスセンター

〒163-0721

新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル21階

最寄駅：都営大江戸線 都庁前駅

電話03-5339-8625

新宿外国人雇用支援・指導センター

〒160-8489

新宿区歌舞伎町2-42-10 ハローワーク新宿（歌舞伎町庁舎）1階

最寄駅：西武新宿駅、JR新大久保駅

電話03-3204-8609

大阪外国人雇用サービスセンター

〒530-0017

大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階

最寄駅：JR大阪駅、阪神梅田駅、阪急梅田駅等

電話06-7709-9465

名古屋外国人雇用サービスセンター

〒460-0008

名古屋市中区栄4-1-1 中日ビル12階

最寄駅：市営地下鉄栄駅

電話052-264-1901

3 外国人労働者相談コーナー

外国人に係る労基法等に関する相談を外国語で受け付ける相談コーナーを26労働局の34課、署に配置しています。