

## 相談事例資料集 目次

- No.1 労働条件の明示について
- No.2 試用期間について
- No.3 年休について (1)
- No.3 年休について (2)
- No.4 年休について (2)
- No.5 年休について (3)
- No.6 年休について (4)
- No.7 年休について (5)
- No.8 年休について (6)
- No.9 労働時間について (1)
- No.10 労働時間について (2)
- No.11 休憩について
- No.12 管理監督者の定義について
- No.13 妊娠～育児にかかる夜勤免除について
- No.14 介護休業と介護休暇について
- No.15 介護休業給付について
- No.16 子の看護休暇について

- No.17 病気休職制度について
- No.18 体調不良者への受診勧奨について
- No.19 ハラスメントについて (1)
- No.20 ハラスメントについて (2)
- No.21 パートタイマーの残業について
- No.22 失業保険について
- No.23 休業手当について
- No.24 パートタイマーの社会保険加入について
- No.25 通勤災害について
- No.26 就業規則の変更について

## No. 1

勤務条件は求人票に書いていれば、あらためて通知する必要はありませんか。

**A** 使用者は労働契約締結の際（雇い入れ時、契約更新時）に、労働条件を書面で明示しなければなりません。

労働基準法第 15 条では 「使用者は、労働契約の締結に際し、労働時間、賃金その他の労働条件を書面で明示しなければならない」と定めています。

求人票への記載とは別に、雇い入れの際と、期間雇用者等の契約更新の際には、書面の交付により明示しなければならないこととなっています。明示しなければならない事項は次の通りです。

- ①労働契約の期間に関する事項      ②就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- ③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩、休日、休暇、交代制
- ④賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給に関する事項
- ⑤退職に関する事項

またパートタイム労働法第 6 条では 「事業主はパートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに ①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無 ④相談窓口 を文書の交付等により明示しなければならない」と定めています。

書面の交付等が行われず法違反が認められ、行政指導によっても改善が見られなければ、労基法 15 条違反については 30 万円以下の罰金、パート法 6 条違反については、10 万円以下の過料に処せられる可能性があり注意が必要ですが、勤務条件等の誤解によるトラブルを防ぐためにも、労働条件の通知は書面で明確に行うようにしましょう。

## No.2

就業規則にて試用期間 2 カ月と定めています。  
2 カ月で適正が判断できなかった場合に、延長は  
できるのでしょうか？

**A** 合理的な理由があり、就業規則にも試用期間の延長可能性やその理由等を定めている場合には、延長も可能と思われます。

一定期間の試用期間を設けて適正を判断し、正式採用とする企業は多いですが、試用期間を企業が一方的に延長することは、当該労働者を不安定な立場にすることから望ましくありません。企業側としては試用期間内に適性を判断すべきでしょう。

ただし、試用期間中の著しい勤務不良等、正式採用が躊躇われるような合理的理由がある場合で、就業規則にも延長する場合があると定めているのであれば、企業側のさらなる選考期間の必要性を妨げられないと考えられています。しかしこの場合でも、延長期間を不当に長く設定することは無効とされますので注意が必要です。

就業規則で定める試用期間そのものを延長するのは、今後の採用者を、一律に不安定にしてしまうことから慎重に考えなければなりません。試用期間が 2 カ月では、例えば私傷病で長期欠勤があり、適正を判断するだけの期間がない場合も考えられます。試用期間をどのくらいに設定しているのかは個々事業所によって異なりますが、公務員の場合でも試用期間と似たものに条件付採用期間と呼ばれる期間が設定されており、法令では 6 カ月と定められています。

### 【参考】

- ・名古屋地裁昭 59. 3. 23 判決 ブラザー工業事件
- ・国家公務員法第 59 条、地方公務員法第 22 条

## No.3

年休とは何ですか。入職後 1 ヶ月ですが取得できますか。

A 年休とは労働基準法 39 条に定めのある「年次有給休暇」のことで、在職期間等によって日数が異なる「有給」の休暇です。法律上は 6 カ月継続勤務し、その間の出勤率が 8 割以上であれば取得する権利が発生します。

労働基準法（労基法）39 条で定める年次有給休暇は、原則として、一定の期間継続して勤務することで、事業所の規模や、正規職員、パート等の雇用形態に関係なく発生します。要件及び日数は以下のとおりです。

①雇入れの日から 6 カ月経過していること ②その間の出勤率が 8 割以上であること。

勤続年数	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月以上
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

なお、法律で定める基準は最低限のもの（労基法第 1 条）ですので、これを上回る条件で年次有給休暇を付与することも可能です。

例えば入職と同時に付与することや、入職からすでに上限の日数である 20 日を付与することなども、就業規則等に定め適正に運用することで可能になります。

入職から 6 カ月経過後に 10 日付与されていれば適法ですが、入職と同時に付与する場合も見受けられますので、勤務先事業所の就業規則を確認してください。

## No.4

3年前の4月に週3日勤務の非常勤職員で入職しましたが、今年の4月から常勤職員になります。年次有給休暇はどのようにになりますか。

**A** 入職から3年間は週3日の勤務日数に対応した年休が、それ以後は常勤職員の勤務日数に対応した年休が付与されます。勤続年数は入職から通算します。

労働基準法 39 条で定められている年休の付与日数は以下のとおりです。

①週の所定労働日数が5日以上、または週の所定労働時間が30時間以上の場合

(例：正規職員)

勤続年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

②週の労働日数が4日以下、週所定労働時間が30時間未満、または年間所定労働日数が48日以上216日以下の場合

週所定労働日数	年間所定労働日数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月
4日	169～216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年次有給休暇は、その付与日（以下「基準日」といいます）における所定労働日数や所定労働時間等の勤務形態により付与日数が決まります。入職から3年間は週3日勤務で法定のとおり入職から6カ月後に年休が付与される場合、入職6カ月目に5日、1年6カ月目に6日、2年6カ月目に7日の付与となりますが、3年6カ月目の基準日に週所定労働日数が5日以上となっている場合、表①のとおり付与日数は14日となります。

## No.5

3年前の4月に週3日勤務の非常勤職員で入職しましたが、今年の4月から常勤職員になります。年次有給休暇はどのようになりますか。

A 入職から3年間は週3日の勤務日数に対応した年休が、それ以後は常勤職員の勤務日数に対応した年休が付与されます。勤続年数は入職から通算します。

労働基準法39条で定められている年休の付与日数は以下のとおりです。

①週の所定労働日数が5日以上、または週の所定労働時間が30時間以上の場合

(例：正規職員)

勤続年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

②週の労働日数が4日以下、週所定労働時間が30時間未満、または年間所定労働日数が48日以上216日以下の場合

週所定労働日数	年間所定労働日数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月
4日	169～216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年次有給休暇は、その付与日（以下「基準日」といいます）における所定労働日数や所定労働時間等の勤務形態により付与日数が決まります。入職から3年間は週3日勤務で法定のとおり入職から6カ月後に年休が付与される場合、入職6カ月目に5日、1年6カ月目に6日、2年6カ月目に7日の付与となりますが、3年6カ月目の基準日に週所定労働日数が5日以上となっている場合、表①のとおり付与日数は14日となります。

## No.6

年休の取得率が悪い場合など、シフトを組む時に  
すべて割り振ることはできますか。

**A** 労使協定により、「5日を超える部分」については、使用者が計画的に割り振ることができます。

年次有給休暇（年休）は労働者が請求する時季に与えることが原則であり、それが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、使用者には、その時季を変更することが認められています。

ただし、現実的には年休の取得率が低いことから、労使協定を締結した場合は「5日を超える部分」について、計画的に有給休暇を与える（≒割り振る）ことができます。

シフト計画時に割り振ることができるのはあくまでも「5日を超える部分」であり、少なくとも5日は、労働者の個人的事由による取得のために留保しなければならず、年休が12日付与されている場合、割り振ることができるのは、多くても7日ということになります。

なお、「5日を超える部分」には前年からの繰り越し分も含まれます。

（労働基準法第39条第6項、及び行政解釈より）



年休は、労働者が時季を指定して請求するのが基本と聞きましたが、当日朝の請求でも問題はありませんか。勤務シフトに影響がある場合でも同じですか。

A 代替勤務者の確保が困難な場合や、同一の時季に多数の年休請求があった場合には、当日に請求された年休を、使用者が拒否をしても違法ではありません。ただし、現実的には請求を認めざるを得ないことも多いため、年休は事前請求が原則であり、急な申請は勤務シフトに影響を与えること、当日の請求は緊急やむを得ない場合のみに限ること等を伝え理解を促すこと、万一に備えた代替勤務者の工夫等が重要であると思われます。

労働者には、年次有給休暇をいつ取得したいという権利（時季指定権）があり、その指定された時期に年休の取得を認めることが、業務に大きな支障を来すなど事業の正常な運営を妨げるような場合には、使用者に、取得時期の変更をする権利（時季変更権）が認められています。

裁判例（最高裁昭 57.3.18）では、当日になって請求された年休については、使用者の時季変更権の行使により他の日に与えることが有効とされており、同一時季に多数の年休請求があったときや、代替勤務者の確保が困難といった場合には、当日に請求された年休を使用者が拒否しても違法ではありません。

しかしながら、当日朝に急な体調不良等で年休取得の申し出等があった場合等現実的には認めざるを得ない場合も多いと思われます。

対策としては、年休は事前請求が原則であり、急な申請は勤務シフトに影響を与えること、当日の申請は緊急やむを得ない場合のみに限ること等を、日常のコミュニケーションレベルで理解してもらうこと、万一に備えた代替勤務者の工夫等、が有効であると思われます。

## No.8

定年後に嘱託再雇用された場合の年次有給休暇はどのようになりますか。グループ内の別の病院で定年をむかえ、再雇用後の勤務先が変わった場合も同じですか。

- A 同一の使用者の下で勤務が継続していれば勤続年数は通算され、定年前の期間も合せて勤続年数が6年6カ月以上になる場合は毎年20日発生します。使用者(≒勤務先)が変わり、新たな雇用となった場合は、一般的に年休も新たに付与(リセット)されることとなります。

定年後に嘱託再雇用となった場合等、職員としての身分が変わっても再び同じ使用者と労働契約を締結するなど、雇用の実態が実質的に継続していると認められる限り、継続勤務とみなされ、勤続年数は通算されます。

定年退職時に退職金が支給されたか否かという形式は問題ではなく、勤務の実態から判断することとなります。

定年後、グループ内の別の病院に移った場合等については、一概にはいえませんが、グループ内の別法人に新たに雇用された場合などは使用者が異なるため、年休もリセットされ、法律上は入職から半年経過後に10日発生することとなります。

(労働基準法第39条)

## No.9

クリニックに勤めていますが、週平均 43~44 時間は働いています。原則 8 時間勤務ですが、14.5 時間の夜勤もあり、月約 170 時間位勤務シフトが組まれていて、その時間を超えないと残業がつきません。法律上問題はないですか。

A 10 人未満の保健衛生業の場合、一週間の労働時間を 44 時間とすることができます。一か月単位の変形労働時間制を採用した場合、週平均 44 時間で一か月のシフトを組むことができます。

原則的な法定労働時間（労働基準法が定める労働時間）は週 40 時間、1 日 8 時間ですが、10 人未満の商業、保健衛生業等ではその特例が認められており、週 44 時間まで労働時間とすることが可能です。

また、繁忙期等の長時間勤務に対応するために、一か月単位の変形労働時間性を採用して、「週平均の労働時間」を 44 時間以内に設定していれば、特定の日または週に「8 時間」「44 時間」といった法定労働時間を超えて労働させることも可能になります。

勤務シフトの詳細を確認しないと正確な回答はできませんが、質問の内容だけでは明確な法違反があるとは言えないものと思われます。

(労働基準法 32 条等)

## No.10

三交替の病棟から外来に配置転換になりました。外来には日勤・遅出と当直がありますが、17時から翌朝 8 時までのまでの当直勤務を交替ではなく 1 人で行います。また当直明けにそのまま日勤に入る日もあります。法律的に問題はありませんか。仮眠は 7 時間程度、当直手当はついていません。

A

当直は、「仮眠設備の設置」や「常態としてほとんど労働する必要のない勤務であること」「当直手当の支給」「週 1 回を限度とすること」「夜間に十分な睡眠がとれること」等の条件を満たし、行政官庁の許可を受けた場合に認められる勤務態様で、労働基準法上の労働時間とは扱われません。現在の勤務体制に特段の問題は無いものと思われます。

労働基準法第 41 条に定める「労働時間・休憩・休日に関する規定の適用除外」の一つに、「監視・断続的労働に従事する者」があり、その一態様として、施行規則第 23 条で「宿直又は日直の勤務で断続的な業務」を揚げ、使用者が行政官庁（労働基準監督署）の許可を受けた場合は、同法第 32 条（労働時間）の規定に関わらず労働者を使用することができるかと定めています。

許可を受けた場合、労働基準法第 32 条で定める労働時間とはならず、一日及び一週間の労働時間に通算しません。十分な休息がとれているものとして通常の労働時間とは扱わないため、当直後に引き続いて行う日勤も、法律上問題のない勤務時間の設定となります。

## No.11

現場が忙しくて休憩が取れません。また、取れてもごく短時間の休憩なのですが、休憩時間については法律で定められていないのでしょうか？

**A** 労働基準法第 34 条において、労働時間が 6 時間を超え、8 時間以下の場合は少なくとも 45 分の休憩。8 時間を超える場合は、少なくとも 1 時間の休憩を与えなければならない、と定められています。

休憩時間は労働から離れることを保障されている時間をいい、労働基準法第 34 条では下記のように定めています。

＜労働基準法第 34 条＞

1. 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少なくとも四十五分、八時間を超える場合においては少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
2. 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
3. 使用者は、第 1 項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

休憩時間が極端に短い場合、休憩時間の自由利用が事実上制限されるため、労働者が労働から完全に解放されているとは言えない場合があります。また、単に作業に従事しないいわゆる手待時間は、休憩とはなりませんのでこちらも注意が必要です。

長時間、労働が続くと心身に疲労をもたらすうえ、災害が起きやすくなったり、能率が低下したりするおそれもあります。事業所は、労働者に適切に休憩を取ってもらい、疲労を回復する時間を与えるようにしなければなりません。

### 【参考】

- ・労働基準法第 34 条

管理監督者は残業をしても手当がつかないと聞きました。管理監督者の定義を教えてください。主任、係長等も管理監督者ですか。

A 管理監督者とは、職務内容や責任、権限の内容から見て、経営者と一体的な立場に立っているといえる者であり、さらには自己の勤務時間について裁量権があること、役職手当等、地位にふさわしい処遇がなされていること等が要件とされています。一般的には主任・係長等は該当しないものと考えられます。

管理監督者については、労働基準法第 41 条に労働時間、休憩、休日に関する適用除外者の一つとして「監督もしくは管理の地位にある者」と明記されています。

さらに行政通達では「経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず実態に即して判断すべきものである。」としたうえで「労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第 41 条による（労働時間等の）適用の除外が認められる。」とし「職務内容、責任と権限、勤務態様に着目し、かつその地位にふさわしい待遇がなされているかにも留意する必要がある。」（昭 22.9.13.発基 27 号他）としています。

具体的には、経営に参画する権限や労務管理の権限の有無、内容という点から、経営者と一体的な立場に立って勤務しているか、また、自己の勤務時間の管理も含め相応の自由裁量があるか（例えば、タイムカードによる勤怠管理や欠勤、遅刻に関する賃金控除などの管理がなされているか否か）、役職手当等の待遇があるか、その額は十分といえるか等が判断のポイントとなります（静岡地判、昭 58.3.12、東京地判、平 12.8.7 他）。

適用除外となる労働基準法の規定は、法定労働時間（32 条）休憩（34 条）休日（35 条）時間計算に関する規定（38 条、38 条の 2）等です。

深夜業に関する規定及び深夜の割増賃金、年次有給休暇に関する規定は適用除外となっていないため、管理監督者も午後 22 時から翌朝 5 時までの間に勤務をした場合は深夜割増の支払いが必要になり、年次有給休暇も通常の労働者と同様の取扱いになります。

育休から復帰した職員からの夜勤免除の申請に続いて、妊娠が判明したばかりの職員からも夜勤免除の申請が出ています。代替要員確保の問題もあるため、妊娠・出産・育児期間中の、夜勤免除が必要な期間について教えてください。

A

妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）から請求があった場合は、例外なく午後10時から午前5時までの勤務をさせることができません。その後小学校入学前の子を養育する労働者から請求があった場合は、原則として（＝事業の正常な運営を妨げる場合を除き）午後10時から午前5時までの勤務をさせることができません。

労働基準法第66条第3項では「妊産婦が請求をした場合においては、深夜業をさせてはならない」と定めており、深夜業とは午後22時から午前5時に及ぶ労働としています。

また育児・介護休業法第19条では「事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者とその子を養育するために請求をした場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない。」と定めています。

結論として、妊娠が判明した妊娠初期の段階から産後1年を経過するまでの間（強制休業産後6週間を除く）の女性労働者から請求があった場合は、どのような事情があっても、午後10時から午前5時まで労働をさせてはならず、1年経過後、子供が小学校に入学するまでの間に、その子を養育する労働者から請求があった場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、午後10時から午前5時までの間労働をさせることができないこととなります。

## No.14

「介護休業」と「介護休暇」があると聞きましたが、どのように違いますか。

A どちらも要介護状態の家族の介護や世話のために仕事休むことができる制度ですが、期間の長さや休業時の所得補償が違います。介護休業は比較的長期、ある程度まとまった日数を休むための制度として、介護休暇は1日から数日突発的に休むことができる制度として育児介護休業法で定められています。原則としてどちらも無休ですが、介護休業は長期に及ぶこともあるため、申請すると雇用保険制度から「介護休業給付金」支給されます。

まとめると図表のとおりです。

	介護休業	介護休暇
期間の長さ	対象家族1人につき通算して93日に達するまで、3回を上限に分割取得可	対象家族1人につき 1年度に5日 対象家族が2人以上の場合 1年度に10日
取得手続	原則2週間前までに申し出	当日の申出可、半日単位可
賃金	支払義務なし	
所得補償	介護休業給付が請求できる	法律上制度なし

(介護休業・介護休暇の対象家族とは)

婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む配偶者、父母および子供（祖父母や兄弟姉妹および孫もこれらの者に準ずる）、配偶者の父母までを指します。

(要介護状態とは)

負傷や疾病、身体もしくは精神上の障害によって、2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な状態を指します。

(介護休業給付の額)

原則として「休業開始時賃金日額×日数×67%」です。



## No.15

介護で仕事を継続することが難しく、介護休業中に事業所を退職する予定です。私の場合でも介護休業給付は受給できるのでしょうか？

**A** 介護休業給付は、職場への復帰を前提としたものになるため、介護休業の当初から退職予定の場合、支給の対象とはなりません。

雇用保険の被保険者（高年齢継続被保険者は含まれない）が、対象の家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金が受給できます。

・支給対象者

家族を介護するための休業（要件を満たすものに限る）をした雇用保険の被保険者で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12カ月以上ある方

・支給額

介護休業給付金の各支給対象期間ごとの支給額は原則として、休業開始時賃金日額（※）×支給日数×67%（40%（注））です。

※ 賃金日額に支給日数の30を乗じて賃金月額を算定しますが、賃金月額には上限額と下限額が設定されます。

注 平成28年8月1日前に介護休業を開始した方に対する給付率等になります。

介護離職が大きな社会問題とされ、働きながら介護を行う労働者に対し、企業側も雇用を守るための努力が求められています。介護すべき親が遠隔地に居住している場合等で、やむなく離職せざるを得ない労働者は今後も増えると予想されており、対策が必要と考えられています。

【参考】

・介護休業給付リーフレットなど

## No.16

2人目の子の育児休業から復帰し子の看護休暇制度を利用する場合、1人の看護のために10日の休暇を利用することも可能でしょうか？

**A** 小学校入学までの子を養育する労働者は、申出により対象の子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで看護のために休暇を取得することができますが、対象となる子が2人以上の場合において、同一の子の看護のために年10日の看護休暇を利用することも可能です。

子の看護休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話を行う労働者に対し与えられる休暇であり、年次有給休暇とは別に与える必要があります。(有給か無給かは事業所ごとの定めによります)

ただし、一定の労働者について、子の看護休暇を取得することができないこととする「労使協定」があるとき、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができますので、自身が看護休暇を取得可能かどうか、事前に確認しておくことが望ましいでしょう。

子の看護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものとされており、労働者にとって、子どもが病気やけがの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることができるようにするための権利として位置づけられています。企業も労働者も、子の看護休暇を有効に利用しましょう。

### 【参考】

・育児・介護休業法のあらまし

## No.17

前の職場では「病気休職制度」がありましたが、新しい勤務先には、その制度がありません。法律的に問題はありませんか。長期間病気で休む場合等の給与はどうなりますか。

**A** 休職制度は法律で定められたものではなく、勤務先が独自で設けるものです。休職期間中はノーワーク・ノーペイの原則により、無給とすることも可能ですが、請求により健康保険制度から傷病手当金が支給されます

私傷病による休職制度については特に法令等による制限はなく、休職制度を設けるか否かは使用者（勤務先）の自由裁量になります。休職可能な期間等、制度の内容も、一般の法令や公序良俗に反しない限り、自由に設定することができます。

休職制度を設けた場合でも、休職期間中の賃金については、ノーワーク・ノーペイ（労働がなければ賃金支払いの必要なし）の原則を適用し、無給にすることができます。

あらかじめ、就業規則等に「休職期間中は無給とする。」と書かれていても、法律上問題はありません。

病気休職期間中の所得補償として、4日以上仕事に就けない場合は、請求により健康保険制度から傷病手当金が支給されます。傷病手当金が支給される期間は、支給開始の日から最長1年6ヵ月です。

言動が不安定で、体重の減少も顕著なスタッフがいます。仕事中にふらつくことも多く、医療機関の受診と休養を勧めましたが、責任感が強く問題ないといって受け入れません。受診させることはできますか。

A これまでの判例等から、安全配慮義務等の観点から客観的に合理的な理由がある場合は、健康回復措置として受診命令を発することができると考えられます。

まず、就業規則等において、健康管理上必要な事項について医師の受診を含めた使用者の指示があるときはそれに従わなければならない旨（受診義務）が定められている場合には、医師の診断を求める合理的な理由がある限り、就業規則に基づき受診命令を発することができます。

頸腕症候群の精密検査の受診命令の可否が争われた事案では「就業規則や健康管理規定において、健康管理従事者の指示若しくは指導を誠実に順守する義務が定められている場合、健康管理従事者が総合精密検査の受診を指示したときは、その指示が労働者の疾病の治癒回復という目的との関係で合理性ないし相当性が肯定し得る限り、労働者はその指示に従う義務がある」と判示しています（最判昭 61.3.13）

一方、就業規則等に受診義務・受診命令の定めがない場合でも、労働者は労働契約上、労務提供の義務を負うとともに、その履行のための自己保健義務も負っているため、使用者が医師の診断を受けるよう求めることについては、それが客観的に合理的で相当な方法である場合、労働者にはこれに応じる信義則上の義務があり、受診命令を発することが可能であるものと考えられます。

なお、労働者の疾病が業務に起因するか否かを判断するため、会社の指定医の診断を受けるよう求めた事案で同様の判断をした裁判例（東京高判昭 61.11.13）や、労働者が選択した医師の診断結果に疑問があり、その疑問に合理的理由がある場合には、労働者に対する安全配慮義務を尽くす必要上、使用者の指定医の診察を受けるよう指示できるとした裁判例（東京地判平 3.3.22）があります。

指導でも、指導を受けた本人がパワハラと感じたら、それはパワハラですか。

**A** 業務を円滑に進めるために、管理者には一定の権限が与えられています。業務上必要な指示や注意・指導などもその一つであり、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントにはあたりません。

管理者は人材を育成するなど重要な役割を担っており、マネジメントの一環として一定の権限が与えられています。人材育成のために必要な厳しい指導を、部下によってはパワハラと感じる人もいるかもしれませんが、そのような厳しい指導も「業務上適正な範囲」と認められる限り、パワハラとはいえません。

たとえば間違った対応があったため、個室に呼び問題点を指摘し、厳しく指導するような場合は、「業務上適正な範囲」ともいえるため、一般的にはパワハラとは言えません。

ただし、職場での役割や存在まで否定したり、嫌悪感や否定的な発言により、心理的に追い込む行為は、人格否定や人権侵害にもあたり、パワハラになり得ます。

パワハラが起こる（を受けたと訴える）事例は近年増加傾向にあり、職場のコミュニケーションが少なくなっていることや、失敗が許されない、失敗への許容度が低いことなどがその要因の一つと考えられており、この特徴は医療機関にも見受けられるものと推察できます。

ただし、事業運営のためには、適切な業務指導は必要であり、管理者は、普段からの円滑なコミュニケーションを心掛けた上で、委縮することなく、自信をもって暖かく、業務指導を行うことが求められています。

(参考文献 厚生労働省 パワーハラスメント対策導入マニュアル)

①スタッフ同士のパワハラやセクハラの訴えに  
管理者が対応する必要はありますか。

②患者さんやその家族からの暴言、暴力は、対応  
した（それを受けた）スタッフ個人の問題です  
か。上司や勤務先は無関係ですか。

A

使用者（勤務先・管理者等）には安全配慮義務があるため、ハラスメントや暴言・暴力行為を認識し、または認識可能であったにもかかわらず、これを防止する措置をとらなかった場合は「安全配慮義務違反」や「不法行為責任」問われることがあります。

使用者には、労働者が安全に職務に従事できるよう配慮すべき義務—「安全配慮義務」があります。労働契約法第5条では「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとする。」として、労働契約上の安全配慮義務について定めています。また男女雇用機会均等法第11条は「セクハラにより労働者が不利益を受け、就業環境を害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければならない。（条文要旨）」と定めています。昨今一般的な労働災害だけではなく、セクハラ、パワハラ、いじめ等の発生についても使用者の責任—安全配慮義務が問われるような事案が増えてきています。

安全配慮義務が果たされたか否かは、これまでも再三、裁判等司法の場で検証をされてきました。過去のいじめ自殺事件（東京高裁 H15. 3. 25）では、使用者は職務行為から生じる一切の危険から職員を保護する義務を負うとし、「職員の安全の確保のためには、職務行為それ自体についてのみならず、これと関連して、他の職員からもたらされる生命・身体等に関する危険についても（使用者は）具体的状況下で加害行為を防止するとともに、生命・身体等への危険から被害職員の安全を確保して被害発生を防止し、職場における事故を防止すべき注意義務（安全配慮義務）がある。」として、上司らの安全配慮義務違反と被害職員の自殺の関連性、使用者の損害賠償責任を認めています。

また、大きな事件にはならなくてもハラスメントや暴言・暴力行為等は、それを受けた労働者の心身に影響を与えて労働能力を低下させ、精神面の不調に伴う休職や離職を誘発するだけでなく、職場環境にも悪影響を与えて生産性を低下させるものです。

使用者には、職場環境について、労働者の健康を害さないよう、また人格的な尊厳を傷つけ労務提供に支障が生じないように適切に保つ注意義務があり、ここでいう使用者には法人等の事業主だけではなく、労務管理や業務命令の発令等を行うにつき、実質的権限（指揮監督・決定権限）を有するものを含むとされています。

職員間の問題、患者さんやその家族とのトラブル等、必要な配慮は仕事内容や職場環境によって異なりますが、使用者が安全配慮義務を履行するためには、それらの問題について、真摯に適切に対応することが求められています。

## No.21

パートタイム労働者（6時間勤務）として働いています。度々残業を依頼されるのですが、必ず応じなければならないのでしょうか？

**A** 労働基準法の第15条において、企業は労働者を雇い入れるときには、所定労働時間をこえる労働の有無について書面で明示しなければならないとなっています。パートタイム労働者の方に残業を命じるのにも、雇用契約書や就業規則等で残業に関する定めが必要ですので、まずは雇用契約書をご確認下さい。

「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」から以下抜粋。

### <短時間労働者の雇用管理の改善等>

#### (一) 労働時間

イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するように努めるものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

上記の指針（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）も厚生労働省から出ており、企業は短時間労働を選択している労働者に対し配慮が必要です。

#### 【参考】

- ・労働基準法第15条
- ・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



## 失業保険とは何ですか。パートでも加入できますか。

**A** 失業保険とは雇用保険法で定められた「失業」等を保険事故として給付が行われる保険制度の一般的な呼び方です。パートでも31日以上働く見込みがあり、週20時間以上勤務する場合は、加入の義務が発生します。

「失業保険」と言われるものの中で、最も代表的な給付は「基本手当」（いわゆる失業手当）で、失業したときの所得補償となるものです。受給要件は、離職の日以前2年間に12か月以上（解雇、倒産の場合は離職の日以前1年間に6か月以上）被保険者期間があることです。失業している日について、離職前6か月の賃金から計算した日額が支給されますが、受給できる期間は以下のとおりです。

◆停年、契約期間満了や自己都合退職の場合

被保険者期間 離職時年齢	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
65歳未満	90日	120日	150日

◆解雇、倒産等の場合

被保険者期間 離職時年齢	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満			180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満		180日	240日	270日	330日
35歳以上 60歳未満		150日	180日	210日	240日
60歳以上					

◆65歳以上で退職の場合（高年齢求職者給付金）（一時金で支給）

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
高年齢求職者給付金の額	30日分	50日分

（雇用保険法より）

## No.23

訪問介護において、利用者からの急なキャンセルがあった場合、訪問介護従事者の方に対して手当を支払わねばならないのでしょうか？

**A** 原則として、労働基準法第26条に基づき、休業手当の支払いを行わなければなりません。

労働基準法第26条では「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない」と定められています。

この場合の「使用者の責に帰すべき事由による休業」は、勤務表が出来上がり訪問介護従事者に明示されることにより、勤務日・勤務時間が特定されており、訪問介護従事者はその勤務日・勤務時間に労務の提供をする意思があり、用意をしていたにもかかわらず休業を余儀なくされる状態をいい、「利用者からの利用申込みの撤回」や「利用者からの利用時間帯の変更」も使用者の責に帰すべき事由となります。

ただし、利用者からの利用申込みの撤回、利用時間帯の変更の要請に対し、使用者が当該労働者に対し他の利用者宅で勤務させる等代替業務の提供を行った場合、あるいは、就業規則の規定に基づく始業・終業時刻の繰上げ、繰下げによる勤務時間帯の変更や休日の振替による労働日の変更を行い他の利用者宅で勤務させる等必要な業務の提供を行った場合には、休業手当の支払いは必要ないとされています。（「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」から抜粋）

事業所としては利用者の突然のキャンセル等で休業手当を支払わなければならないことに抵抗も感じられるかもしれませんが、介護労働者の方に責任はありません。依頼をしたことに対しての責任を果たされるようご注意ください。

### 【参考】

- ・訪問介護労働者の法定労働条件の確保について（厚労省パンフレット）
- ・平成16年8月27日付け基発第0827001号

## No.24

現在、「配偶者（夫）の扶養に入っているので社会保険には入らない」と主張するパートタイム労働者がいますが、問題はないのでしょうか？

**A** 労働者の意思は無関係となりますので、要件に該当する方には加入手続きを行って下さい。

事業主は、法律によりその従業員について被保険者の資格取得届を行うことが義務付けられています。違反した場合の罰則もありますので注意が必要です。

社会保険に加入することでの手取額の減少を嫌うパート労働者の方に対しては、加入によって、得られるメリットも説明しましょう。社会保険に加入することにより、以下のようなメリットがあります。

- ・将来、老齢厚生年金が受け取れるようになる。
- ・万一、障害がある状態になった際に、障害厚生年金が受け取れる場合がある。
- ・要件を満たした場合に、傷病手当金や、出産手当金が受け取れるようになる。

加入のメリットを説明したうえで、それでも社会保険に加入はしたくない場合は、加入要件に該当しない働き方への変更が必要です。1週の所定労働時間および1月の所定労働日数を、常時雇用者の4分の3未満へ短縮した雇用契約を締結し直し、法律に則った対応を行いましょ。

### 【参考】

- ・健康保険法 48 条
- ・厚生年金保険法 27 条

バイク通勤をしていた職員から、通勤途上で転倒しケガをしたから、労災の手続きをお願いしたいと依頼がありました。当院ではもともとバイク通勤自体を認めていないのですが、通勤災害になるのでしょうか？・・・。

**A** バイク通勤は、通常考えられる手段の通勤方法であり、通勤災害の対象となる可能性が高いと思われます。

通勤災害とは、通勤によって被った負傷・疾病・障害・死亡のことをいいます。

通勤災害と認められるには、就業に関し、往復又は移動を、合理的な経路及び方法により行う途上で災害を被った場合であることが必要です。

バイク通勤自体を社内規定で禁止していたとしても、バイクで通勤すること自体は通常考えられる手段の通勤方法ですので、通勤経路を逸脱したり、通勤とは関係ない行為を行っていないのであれば、通勤災害の対象となります。

通勤途上に交通事故などにより怪我をした場合、健康保険を使用するのではなく労災保険の対象となります。例え通勤経路や方法が事業所に申告しているものと異なっていた場合でも、それが合理的な経路及び方法であれば通勤災害と認められるので注意しましょう。

**【参考】**

・労働基準法のポイント

法改正に対応するため、就業規則の変更を検討し、職員代表に意見を聞いたところ、反対意見でした。職員代表が反対意見の場合、変更した就業規則は届出できないのでしょうか？

**A** 労働基準監督署へ就業規則を届出する場合、意見書に反対意見が記述されていたとしても受理されます。

就業規則の届出には、労働者代表等の意見を聴き、その意見書を規則と共に提出することが必要となりますが、時に反対意見が出ることもあると思われます。しかし、事業所側は意見を聴くことは必要ですが、反対意見が出たからといって就業規則の変更そのものできないということではありません。意見書に反対意見があったとしても、監督署が受理を拒むことはありませんので、今回の場合も変更した就業規則の提出は可能です。

就業規則は、事業所と労働者が、就業上遵守すべき規律や労働条件に関する具体的事項について定めた大切なルールブックです。事業所は、反対意見があっても受理はされると短絡的に考えるのではなく、反対意見に対して耳を傾け、調整する努力は必要でしょう。

**【参考】**

・労働基準法第90条