

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 1 | 「残業代と基本給を明確に区別」が原則
最高裁、医師の高額年俸に「残業代含まず」 | 6 | 法改正予定一覧 |
| 2 | 特集1 働き方改革で注目!
在宅勤務の導入手順Q&A | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
個人情報保護法改正で、
健康診断の情報の取り扱いが変わる? |
| 4 | 特集2 受け入れ方がわからない! 受け入れてもすぐ辞める!?
障害者雇用で利用できるジョブコーチとは? | 8 | ブラックバイトなんて言わせない 学生アルバイトを正しく雇おう
学生バイトに
仕事の失敗の弁償をさせてもいい? |
| 6 | TOPICS
●中途採用実態調査 人材確保は一層困難に | 8 | 労務ひとこと
新入社員の仕事観「人並みに働き楽しく生活」 |

「残業代と基本給を明確に区別」が原則 最高裁、医師の高額年俸に「残業代含まず」

医師の高額年俸に残業代が含まれるかどうか争われた訴訟において、最高裁は7月7日、「残業代と他の賃金を区別できない場合は年俸に残業代が含まれているとは言えない」として1審、2審の判決を破棄しました。

1700万円の高額年俸

この医師は勤務先である医療法人と、年俸1,700万円、午後5時半～午後9時に残業をしても時間外の割増賃金を上乗せしないという内容で契約を結んでいましたが、この時間帯の残



業約320時間分の一部が未払いだと主張して支払いを求めていました。

高額年俸なら例外扱い?

よく誤解している人がいるのですが、労働基準法には、年俸制だからという理由で残業代の支払いが免除されるような条文はありません。高収入の人には残業代を支払わなくてよいという条文もありません。

月給や年俸に残業代を含めて支払うことは許されますが、その場合は残業代の部分がいくらで何時間分に相当するのかを明確にしておかなければならないとされています。

しかし過去の裁判では、年俸が3,000万円超と極めて高額であったことなどから、残業代の部分が明確に示されていないにもかかわらず労働者の保護に欠け

る点はないとして、残業代が含まれていると認めた例があります。

最高裁で逆転判決

本件の1審、2審でもこの裁判例の影響を受けて、医師の年俸が高額であることなどから残業代は年俸に含まれていたと判断しました。

ところが、最高裁は高額な年俸の場合も例外として扱わないことを明確に示し、「残業代と他の賃金を明確に区別できなければならない」という原則を崩しませんでした。裁判官4人全員一致の意見でした。

過重労働が深刻な勤務医について、今回の判決は長時間労働の抑制を促すという側面もあったように感じます。

特集1 働き方改革で大注目!

在宅勤務の導入手順Q & A

政府は「働き方改革」の一環としてテレワークの普及を推進しています。現在、全雇用者の7.7%を占める雇用型テレワーカーを2020年までに倍増させるという目標です。自宅で働く「在宅勤務」もテレワークの一種です。近年、在宅勤務を導入する企業が増加し、関心が高まっています。しかし、労務管理はどうすればよいのか、どのようなIT機器が必要なのか、セキュリティ対策はどうすればよいのかなど、具体的な導入方法がわからないという企業も多いでしょう。ここでは、在宅勤務の導入手順や検討すべき点を解説しましょう。

在宅勤務は労働者にとって、①静かな環境で集中できる ②通勤時間がなくなる分、家族と過ごす時間が増える ③育児・介護と仕事を両立できるなどのメリットがあります。

労働者だけでなく、企業にとっても次のようなメリットがあります。

①優秀な人材の確保や定着率の向上

柔軟な働き方を提供することで人材の流出を防ぐことができるほか、優秀な人材が集まりやすくなります。

②電子化や業務改善の促進

在宅勤務の導入をきっかけに「資料の電子化」が一気に促進されることがあります。また、在宅でできる業務・できない業務を切り分けて見直す過程で業務改善につながります。

③非常時の事業継続

震災などでオフィスが被災したときや交通機関が麻痺したときでも事業を継続することができます。

導入プロセス

こうしたメリットがあることから、多くの企業が在宅勤務に関心を持っているものの、どのように導入すればよいかわからないという声もあります。

在宅勤務の導入にあたっては、ほとんどの企業がプロジェクトチームを作って図1のように進めていきます。経営層が全体方針を決定し、人事部がルールづくりを、システム部がIT環

境の構築を担当。最初は特定の部署だけ、あるいは希望者だけで試験的に実施し、問題点を改善した後に全社的に本格導入するという流れです。

ただ、小規模な会社であれば最低限のルールだけ整備してトップダウンで実施することも可能でしょう。

ルールづくり

在宅勤務のルールを作るにあたって検討すべき点は、次のようなものです。

■対象者

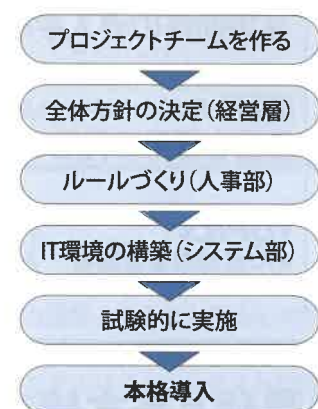
育児や介護をしながら働く社員だけ対象にする。あるいは、新入社員や製造部門など自宅で一人で業務ができない社員以外は全員対象にするなど、対象者を決めます。育児・介護中の社員は毎日、その他の社員は月に数日だけ在宅勤務をするという運用方法もあります。

対象を広げた方が、企業にとってのメリットは出やすいでしょう。

■労働時間の管理

上司の目が届かないため、始業時刻から終業時刻まで本当にきちんと働いているかわからないという不安から、「みなし労働時間制」にしたいと考える企業も多いようです。条件を満たせば在宅勤務時に「事業場外みなし労働時間制」を適用することは可能です。

図1：在宅勤務の導入プロセス



しかし在宅勤務の場合、本人に労働時間管理を任せると長時間労働に陥りやすいことが指摘されています。労働者の健康面を考えると、始業時刻と終業時刻を守ってもらい、通常どおりの労働時間管理とした方が安全です。

メールや電話で始業・終業連絡を入れ、こまめに進捗状況を報告するようになれば、十分に通常の労働時間管理が可能です。

■給与・評価

給与や評価は原則として変えるべきではないでしょう。通勤手当は在宅勤務の頻度によって定期・実費のどちらで支払うのか決めておきます。

■費用負担

労働者に作業用品等を負担させる場合は、就業規則にその旨を定めておかねばなりません。何をどちらが負

担するのか明確なルールを作っておきましょう。例えば図2のようなものが考えられます。

IT環境・セキュリティ

近年、IT技術の発達やクラウドの普及により、コストをかけずに導入できるものが増えています。

たとえば、ノートパソコンやタブレット端末にオフィスのパソコン画面を表示させて遠隔操作する「リモートデスクトップ」は安く導入できセキュリティ面でも安心です。

このほか、WEB上の「クラウド型アプリ」を利用する方法も低コストで導入できます。どの端末からでも同じ環境で作業ができ、クラウド上にデータを保存できるため、災害時にも役立ちます。

技術面で不安があるなら、個人情報や企業秘密を取り扱う業務は在宅勤務でおこなわないよう決めておいても良いでしょう。

在宅勤務に向く業務がない…

業務を棚卸しして見直してみると、案外できる業務が見つかるものです(図3)。資料作成など一人で集中したい業務は在宅勤務で、周囲との調整が必要な業務はオフィスで、というように部分的に在宅勤務を利用する人も多そうです。

A社の事例

顧客から預かった会計情報など、社外に持ち出せない紙を取り扱う業務のため在宅勤務は難しいと考えていた。しかし、業務プロセスの切り分けや事前準備の工夫があれば不可能ではなく、効率よく業務をおこなえることがわかった。

業務を中断する場合は？

特に育児や介護をしながら働く社員の場合、業務を中断する必要が生じることもあります。中断を認める場合は、

図2：費用負担

機器の費用	パソコンやスマートフォンなど。会社が貸与するケースが多い。
通信回線の費用	在宅勤務の場合は個人使用と業務使用の切り分けが難しいため一定額を会社負担としている例が多い。
文具・備品・宅配便等	精算方法をルール化
水道光熱費	切り分けが困難なため「在宅勤務手当」などとして光熱費等を含めて支払う企業もある。

図3：業務の棚卸しと見直しのイメージ

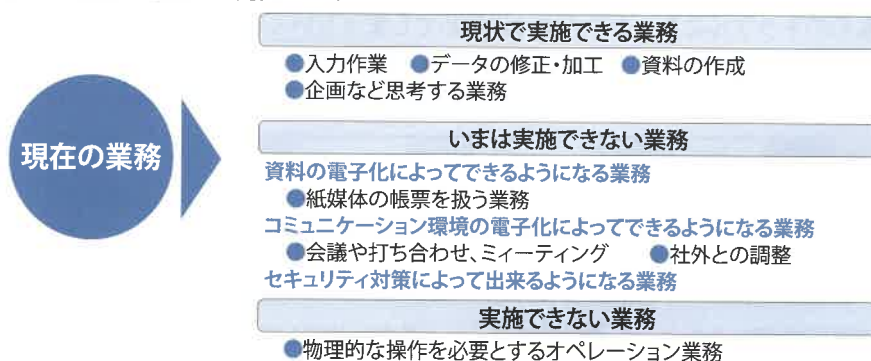
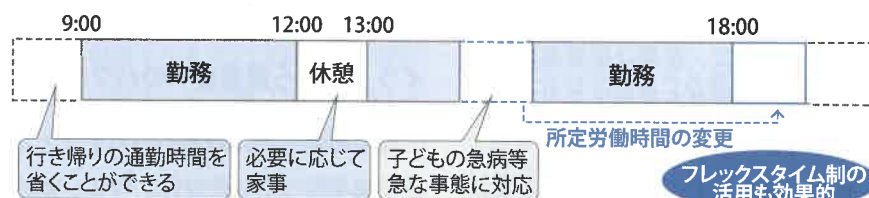


図4：業務を中断する場合



そのルールを決めておきましょう。その都度メールで連絡を入れたり、労務管理ツール^{*}を利用すれば中断時間を把握できます。フレックスタイム制や時間単位年休を活用すると効果的です(図4)。

^{*}労務管理ツールとは

勤怠管理や業務管理を適切におこなうために用いるツール。スケジュール管理ツールやプレゼンス管理ツールなどがある。プレゼンス管理ツールは在席確認や業務の推進状況をリアルに把握できるもの。業務と私用が混在するときに労働時間を自動的に集計するシステムもある。

コミュニケーションが難しい？

場所が離れているためコミュニケーションに不安を感じるかもしれませんが、実際には特に問題が生じるということはなく、むしろ社員のコミュニ

ケーション能力が向上したと感じている企業が多いようです。しかしながら、目の前にいない部下の「評価」は難しい問題です。「人物」ではなく「仕事や業績」を重視する評価システムへ移行し、管理職の評価スキルを向上させる努力も必要でしょう。

B社の事例

こまめに業務報告があるため、従来以上に、同僚や部下の日々の細かな業務内容が「見える化」されたという副次効果があった。

労災の適用は？

在宅勤務中のケガについても業務が原因であれば労災が適用されます。自宅からコンビニなどへの外出途中でケガをしたときは、それが私用外出なのか、コピー機や宅配便利用など業務のためなのかによって判断が変わります。

特集2 受け入れ方がわからない! 受け入れてもすぐ辞める!?

障害者雇用で利用できるジョブコーチとは?

平成30年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げられます。民間企業は2.0%（50人に1人）→2.2%（46人に1人）へ、さらに平成33年3月末までに2.3%（44人に1人）に引き上げられる予定です。中小企業でも障害者を雇用する義務が生じてきますが、どのように受け入れたらよいかわからないという会社も多いようです。また、受け入れたもののトラブルになったり、すぐに辞めてしまうといった問題もあります。ここでは、障害者を雇用するにあたっての問題点と、受けられるサポートをご紹介します。

雇用状況は右肩上がりだが…

厚生労働省が昨年末に公表した障害者雇用状況によると、民間企業で働く障害者は約47万人と過去最高を記録しています（図1）。

障害者については「法定雇用率」が定められていて、企業は従業員数に応じて一定の障害者を雇用するよう義務付けられています。

100人超の企業が法定雇用率を達成できない場合は不足している障害者1人あたり月額4～5万円の納付金を納めなければならないほか、ハローワークから繰り返し指導がおこなわれることもあります。逆に、雇用率を超えて障害者を雇用できている場合は、その超える障害者1人あたり月額2万7千円の支給などが受けられます。

障害者の雇い入れについてはさまざまな助成金も用意されており、企業の負担を軽減することで雇い入れの促進が図られています。

しかし、障害者を雇用したものの、働き続けることができず、すぐ退職してしまうケースも多いようです。雇用状況は伸びていますが、定着が課題となっているのです。

受け入れは現場まかせ

障害者側に、働くことに対する甘え

があるといった指摘もあります。しかし、企業側にも問題があります。特に問題なのは、受け入れ体制の整備を現場まかせにしていることです。目の前の仕事で精一杯で余裕のない現場に、何のサポートもなく障害者を配属してしまうケースが多いのです。

イライラから障害者へのパワハラも

現場の担当者は障害についてほとんど知識をもっていません。特に、知的障害や精神障害などは目に見えない障害ということもあり、どのような特性があって、どのような配慮が必要なのか一般の人にはわかりません。

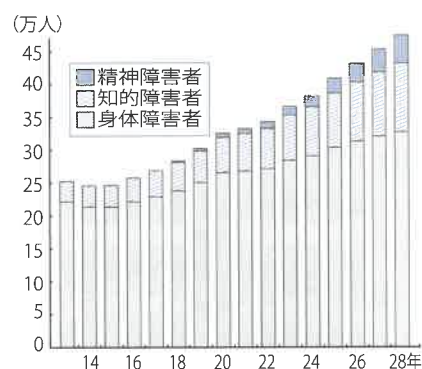
どのように接したらいいのかわからず腫れ物にさわるような態度を続けていけば、障害者は疎外感を感じて居づらくなってしまいます。

障害者に何の仕事を与えればいいのかわからないため、会社においても仕事がないといったこともあるようです。

また、何度言っても覚えない、失敗ばかりする、などイライラが募って、上司や同僚が障害者に対してパワハラ行為や差別的な発言をしてしまうこともあります。

法律で義務付けられているからとりあえず雇い入れるだけ。あとは現場がなんとかするだろうという考えでは、障害者だけでなく、現場の社員や会社

図1：雇用されている障害者数



にとっても不幸な結果になりかねません。

<事件>

高校卒業後、地元の企業に就職した知的障害者の男性が就職後わずか50日で自殺してしまいました。仕事の手順をメモしていたノートには「バカはバカなりに努力しろ」という走り書きが残されていました。

この会社は障害について専門家の意見をきかず支援機関も利用していなかったといえます。

障害について知らないなら

障害ごとに特性があり、それによって業務の適性も異なります。仕事の指示の仕方やマネジメント方法も、特性に応じた配慮が必要です。大変とさえいえば大変ですが、適切な配慮さえあれば、十分に戦力となって働いてくれるのです。

これまで身近に同じ障害を持った人がいなかったのであれば、そうした特性を知らないのは当然のことです。

しかし、「知らないから仕方ない」で済ませてはいけません。知らないのなら教えてもらえばよいのです。障害者が職場に適應できるよう支援してくれる「ジョブコーチ支援」という制度があります。「自分たちは知らないのだ」という気持ちでこうした専門家の助けを借り、知識や情報を受け取る姿勢が大切です。

<裁判例>

公立大学が学内でたびたび問題行動を起こす教員を「大学教員として適性にかける」として解雇した事件。

数々の問題行動はアスペルガー症候群（発達障害の一種）に由来するものであり、必要な配慮に関して主治医に問い合わせをしたことはなく、解雇以外に雇用を継続するための努力、たとえばジョブコーチ等の支援等を検討した形跡すらなく、雇用継続の努力が限界を超えていたとはいえないとして解雇無効とされました。

ジョブコーチ支援とは

ジョブコーチ支援とは、障害者が職場に適應できるよう、障害者本人、企業、障害者の家族に対してきめ細かな支援をする公的なサポート制度です。

障害者職業カウンセラーが障害者本人や障害者が所属する支援機関から事前に情報を収集し、仕事内容や受け入れ環境の確認をして支援計画を作成します。その計画にもとづいてジョブコーチが職場に出向いて直接支援をおこないます。

企業側に対しては、「障害者どう接するか」「どう仕事を教えるか」など、その障害の特性に応じたアドバイスをしたり、職務の再設計や職場環境の改善を提案することもあります。

支援期間は1～8ヵ月（2～4ヵ月が標準）の間で設定され、最初は「集

図2：ジョブコーチ支援のイメージ

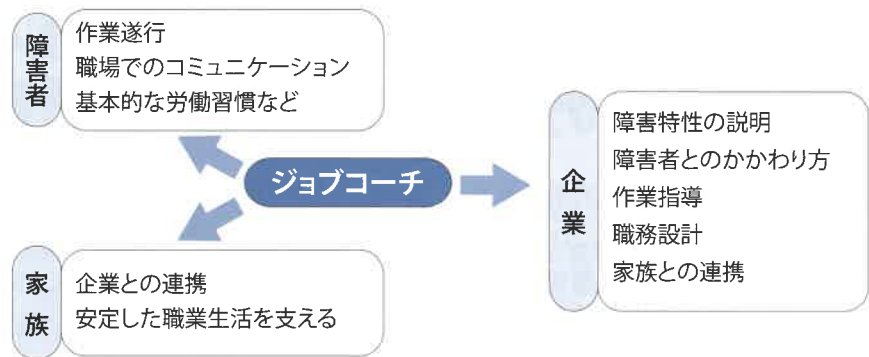
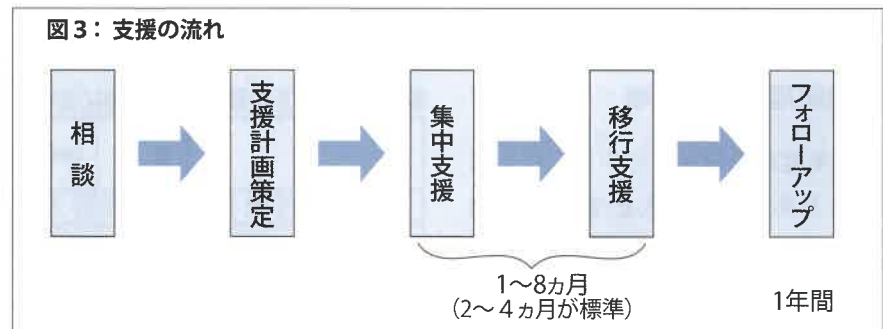


図3：支援の流れ



中支援」として職場に適應する上での課題を改善するための支援を集中的におこないます。その後「移行支援」として、障害特性に応じた雇用管理方法やノウハウを企業の担当者に伝え、ジョブコーチがいなくても職場内で効果的に雇用管理や作業の指示ができるようにしていきます（図3）。

これらが終了した後も、必要に応じてフォローアップをおこなってくれます。

長期間に渡って継続的に専門家のサポートを受けられるため、障害者にとっても企業にとっても安心です。

Q どこに申し込んだらいい？

ハローワークまたは障害者職業センターに連絡して申し込みます。

Q 費用はかかる？

雇用保険を財源とした事業ですから、無料で利用できます。ただし、労災や雇用保険、社会保険に加入している事業所であることなど要件を満たす必要があります。

Q 具体的にどんな支援をしてくれる？

たとえば次のような支援があります。

- ・作業を覚えやすくするための手順書の作成
- ・職場訪問の際に、障害者の不安や悩みについて相談
- ・日誌を活用した体調管理支援
- ・障害者の特性に応じた指示の出し方、声かけなどについて一緒に働く従業員へのアドバイス

Q すぐに対応してもらえる？

障害者の特性を把握したり、職務内容を分析するなど準備期間が必要となるため、申し込んでから支援の開始まで最短でも2週間程度必要になります。

Q 社内で障害者を指導できる人がいないのでジョブコーチにずっと指導をお願いできる？

ジョブコーチ支援は障害特性に応じたノウハウを伝えて、支援の終了後に職場内で効果的に雇用管理や作業指導ができるようになることを目指すものです。そのため、支援期間中に支援ノウハウを伝える相手（指導管理者など）がない場合は利用できません。

中途採用実態調査 人材確保は一層困難に

リクルートワークス研究所は6月30日、民間企業における2016年度の中途採用実績に関する調査結果を発表しました。この調査は、従業員5人以上の民間企業を対象に実施され、4,506社から回答を得たものです。

中途採用実績は微増

昨年度の正規社員の中途採用実績は、1社あたり1.32人と、前年の1.28人からわずかに増え、5,000人以上の企業を除いたすべての規模の企業で微増となりました。

一層人員確保が難しい状況に

昨年度下半期における中途採用で、人員を「確保できなかった」と回答した企業は44.3%と、2013年度下半期以降最も高い水準となりました。

人員の確保は一層難しい状況です

が、業種によって大きな差が生じています。

人員を「確保できた」と回答した企業の割合から「確保できなかった」と回答した企業の割合を差し引いた値を業種別にみると、不動産業(+46.5ポイント)や金融・保険業(+37.7ポイント)は「確保できた」企業の割合の方が大幅に多くなっています。

一方、建設業(-21.2ポイント)、運輸業(-6.5ポイント)、医療・福祉(-6.2ポイント)などは「確保できなかった」企業の割合の方が多く、特に建設業で人員確保が困難となっています(表参照)。



■2016年度下半期 中途採用における人員確保状況

		社数	確保できた	確保できなかった	無回答	【参考】中途採用確保D.I. ('確保できた'-'確保できなかった')(%)ポイント
全体		3128	54.9%	44.3%	0.7%	+10.6
業種別	建設業	231	38.5%	59.7%	1.7%	-21.2
	機械器具製造業	476	53.4%	46.0%	0.6%	+7.4
	その他製造業	643	62.5%	36.9%	0.6%	+25.6
	情報通信業	217	49.8%	50.2%	—	-0.4
	運輸業	186	45.7%	52.2%	2.2%	-6.5
	卸売業	297	67.0%	33.0%	—	+34.0
	小売業	268	51.9%	48.1%	—	+3.8
	金融・保険業	151	68.2%	30.5%	1.3%	+37.7
	不動産業	58	72.4%	25.9%	1.7%	+46.5
	飲食店・宿泊業	121	49.6%	49.6%	0.8%	0.0
	医療・福祉	177	46.9%	53.1%	—	-6.2
	教育・学習支援業	32	56.3%	43.8%	—	+12.5
その他サービス業	232	49.1%	49.1%	1.7%	0.0	

注)2016年度下半期(2016年10月~2017年3月)において、中途採用を実施した企業を集計対象とした

法改正予定一覧

今後の法改正予定は右のとおりです。

10月より努力義務となる「育児目的休暇」とは、小学校入学までの子供がいる労働者が育児のために利用できるもので、子の看護休暇や年次有給休暇とは別に与えることとされています。日数などの詳細は示されていません。

このほか改正に向けて動いているものとして、残業時間の上限規制や年5日の年休消化を企業に義務付ける制度などを盛り込んだ労働基準法、「同一労働同一賃金」を盛り込んだ労働契約

■今年の変更予定

10月	育児介護休業法	育児休業期間を最長2歳まで延長。育児目的休暇を制度化する努力義務。
11月	技能実習法	技能実習生ごとに計画を作成し、認定を受ける必要あり。実習期間を最大5年に。

■来年以降の変更予定

H30. 1月	雇用保険法	教育訓練給付の拡充
H30. 1月	職業安定法	労働条件を変更する場合の明示義務。虚偽求人に対する罰則など
H31 年度中	職業安定法	労働関係法令違反で処分・公表等の対象となった企業からの求人申し込みを不受理
H32. 4月	労働保険徴収法	64歳以上の被保険者について雇用保険料の免除措置を廃止

法、パート労働法、労働者派遣法などがあります。





個人情報保護法改正で、健康診断の情報の取り扱いが変わる？

Q 個人情報保護法が改正され、健康情報などの取り扱いのルールが厳しくなったと聞きましたが、どのように変わったのでしょうか？

A 健康情報は、今年の改正で新たに設けられた「要配慮個人情報」にあたるため、原則として本人の同意なく第三者提供ができないよう規制が強化されました。ただし、健康診断など会社に法律で義務付けられているものは本人の同意を得る必要はありません。この例外的な取り扱いは以前からあり、改正によって変わったわけではありません。

個人情報保護法が大きく改正

平成29年5月30日に改正個人情報保護法が施行されました。事業者に対する監督権限を一元化する「個人情報保護委員会」の新設、これまで個人情報の取り扱い数が少ない事業者を法律の適用対象外としていたものが廃止されるなど大幅な改正となりました。

「要配慮個人情報」の新設

ご質問の健康情報に関係する改正は、「要配慮個人情報」のことです。本人の人種、信条、病歴など本人に対する不当な差別や偏見が生じる可能性のある個人情報は、新たに「要配慮個人情報」と定義され、これらの取得については原則として本人の同意を得ることが義務化されました。

また、個人情報を第三者に提供することについても原則として禁止されています。オプトアウト^{*}という本人の

同意なく提供できる方法について「要配慮個人情報」は除外されたため、第三者へ提供するときは個別に本人の同意を得ることが原則となります。

※本人の求めに応じて第三者提供を停止することを条件に、本人の同意を得ることなく第三者に個人情報を提供することができるもの。今回の改正により、実施要件に個人情報保護委員会への届出が追加されました。

第三者提供の例外がある

第三者提供については、「法令に基づく場合」「人の生命・身体・財産の保護の必要があり、本人の同意を得ることが困難なとき」などは、本人の同意は必要ありません。

会社の扱う健康情報について、種類ごとに同意の必要・不要を確認していきましょう。なお、同意を得て健康情報を取得する場合も、個人情報の取り扱いの基本ルールとして、あらかじめ利用目的を本人に通知などする必要があります。

提出された診断書の内容以外の情報

たとえば、傷病休職の際に提出された医師の診断書など、会社は労働者の健康情報を受け取ることがあります。ただ、この診断書の内容だけでは不足していて、もう少し知りたいとしても、労働者から提出された診断書の内容以外の情報を本人の同意なく取得することはできません。医師が本人の同意なく健康情報を第三者に提供できないからです。

健康診断結果

「健康診断」と、長時間労働などの際に必要な「医師による面接指導」に

ついては、労働安全衛生法により会社の実施が義務づけられています。これらを実施するために会社が医師に提供する労働者の個人情報、それと実施結果を医師が会社に提供することについては、第三者提供の例外である「法令に基づく場合」にあたるため、本人の同意は必要ありません。

ストレスチェック

平成27年12月から50人以上規模の会社に義務付けられた「ストレスチェック」についても確認しましょう。ストレスチェックについては、結果を解雇等の不当な目的に利用されることを防ぐため、一般の健康診断結果よりも厳しい取り扱いのルールが定められています。

まず、ストレスチェックの実施に当たって、会社が外部の実施機関に必要な労働者の個人情報を提供することは、「法令に基づく場合」にあたり、本人の同意を得る必要はありません。

次に、ストレスチェックの結果については、ストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで会社に提供することが法律で禁止されていることから、外部機関が本人の同意を得ないで会社に提供することができません。

そして、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者が、医師による面接指導を申し出たときは、その申し出が会社へのストレスチェック結果の提供に同意したとみなすことができるとして、事業者の求めに応じて外部機関がストレスチェック結果を提供するに当たり、改めて本人の同意を得る必要はないとされています。



学生バイトに 仕事の失敗の弁償をさせてもいい？

最近、「ブラックバイト」が問題となっています。社会経験の少ない学生には、決して好ましい労働環境ではありません。適正なアルバイトの活用を考えていきましょう。

ブラックと呼ばれる職場は

ブラックバイトと呼ばれる職場の問題として、「仕事の失敗を弁償させる」「急な退職を制限する」などがあります。

なかには仕事の態度が悪く、気をつけるよう注意しているのに度々失敗するようなアルバイトもいるでしょう。しかし、果たして労働者に仕事の失敗を弁償させてもよいのでしょうか？

労働者の失敗の責任は

普通、誰かが他人に損害を与えた場合、民事的にその損害を賠償する責任を負います。経営者は事業をおこなって行く上で常に気をつけていることで

もあるでしょうから、労働者にも同様に責任意識をもって仕事に取り組んでもらいたいと考えているでしょう。

ですから、「商品を壊す」「釣銭を間違える」などの失敗で会社に損害を与えた場合、弁償させようとする考え方もしれません。

ただし裁判では、会社が労働者へ求める損害賠償について、あまり認めない傾向にあります。労働者は、経済的に弱いものと考えられています。また、ビジネスのリスクは利益を得ている経営者が負うべきだと考えられているからです。

急な退職の責任は

法律では、有期労働契約の期間の途中や、無期労働契約の一定期間（原則2週間）をおかない一方的な退職はできないのが原則です。しかし裁判では、突然の退職による労働者への損害賠償

請求を認めるものは、ほぼありません。ましてや、学生アルバイトに賠償を求めても認められることはないと考えべきでしょう。

トラブル事例

放課後、飲食店でアルバイトを始めましたが、いつも約束の時間より長く働かされます。授業に影響しそうなので辞めたいというと、オーナーが突然辞めるなら罰金を払えといってきました。



企業にアドバイス

急な退職と言えども罰金を支払わせることはできません。

学生アルバイトは、テストの時期や学年の切り替わりなどで辞めていくことがあるものです。学生を責めるのではなく、欠員が出ても対応できるよう準備しておくことは、企業側の役目なのです。

労働ひとこと

日本生産性本部が「平成29年度新入社員 働くことの意識調査」の結果を公表しました。

今どきの若者の仕事観は「人並みに働き楽しく生活したい」という志向が強まっているようです。

「働く目的」では「楽しい生活をしたい」が42.6%で過去最高を更新。「人並み以上に働きたいか」では「人並みで十分」が57.6%と高

い水準を維持しています。「若いうちは進んで苦勞すべきか」では「進んで苦勞すべきだ」が過半数を占めているものの大幅に減少傾向にあ

新入社員の仕事観 「人並みに働き楽しく生活」

り、一方で「好んで苦勞することはない」が29.3%と過去最高を更新しました。

その他、過去最高を記録した項

目は「上司や同僚が残業していても自分の仕事が終わったら帰る」(48.7%)、「同僚、上司、部下と勤務時間以外はつきあいたくない」

(30.8%)、「仕事はお金を稼ぐための手段であって面白いものではない」(40.1%)でした。

逆に、過去最低を記録したのは「面白

い仕事であれば、収入が少なくても構わない」(46.5%)などとなり、企業戦士世代との職業観のギャップは広がっているようです。