

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・社長の在職年齢全額受給

健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|--|---|
| <p>1 過労死防止大綱の見直し案
勤務間インターバルなど6つの数値目標</p> <p>2 特集 パワハラ防止措置を企業に義務付け！？
パワハラ防止策の強化に向け検討会報告書</p> <p>4 TOPICS
●社員の健康づくり 禁煙対策のアイデアは？
●人材育成に「何らかの問題がある」事業所 75.4%
●在留外国人数は過去最高の約 256 万人
●無期転換ルール緊急相談ダイヤル</p> | <p>6 人事労務の法律ミニ教室
喫煙休憩中の賃金を控除してもいい？</p> <p>7 助成金を活用しましょう
4月より各種助成金が変わっています</p> <p>8 活かしていますか？ 就業規則
労働契約の終了を定める</p> <p>8 労務ひとこと
大学生に労働法の知識を</p> |
|--|---|

過労死防止大綱の見直し案 勤務間インターバルなど6つの数値目標

厚生労働省は4月24日「過労死防止大綱」の見直し案を公表しました。

過労死防止大綱とは、将来的に過労死をゼロにすることを目指し、国や地方公共団体が取り組むべき対策を定めたものです。つまり、厚生労働省はこの大綱に即して、各対策に取り組んでいくのです。

大綱は、過労死等防止対策推進法に基づき2015年に初めて策定され、3年後をめどに見直すことになっていました。過労死および過労自殺で労災認定された件数は、大綱ができた後も減少していません。

建設、メディア業界の実態調査を

大綱の見直し案では、右のとおり6

つの数値目標を掲げています。

また、過労死等が多く発生している
と指摘される「自動車運転従事者、教
職員、IT産業、外食産業、医療等」

の業種に加え、「建設業、メディア業界」
など重層下請構造で長時間労働が指摘
される業種を、重点的な実態調査の対
象に追加しています。

6つの数値目標

- ① 週60時間以上の雇用者の割合
2017年は12.1% ⇒ **2020年までに5%以下に**
- ② 勤務間インターバル制度
2017年の導入企業1.4%、制度を知らない企業が多い ⇒ **数値目標は未定**
- ③ 年次有給休暇の取得率
2016年は49.4% ⇒ **2020年までに70%以上に**
- ④ メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合
2016年は56.6% ⇒ **2022年までに80%以上に**
- ⑤ 仕事上の悩みの相談先のある労働者の割合
2016年は71.2% ⇒ **2022年までに90%以上に**
- ⑥ ストレスチェックの結果を分析し職場の改善に活用した事業場の割合
2016年は37.1% ⇒ **2022年までに60%以上に**

特集 パワハラ防止措置を企業に義務付け!?

パワハラ防止策の強化に向け検討会報告書

平成23年度に日本で初めてパワーハラスメント（以下「パワハラ」と言います）の定義がおこなわれ、企業も国もパワハラ防止に向けて取り組みをおこなってきました。しかし、その後もパワハラの相談件数は年々増加。パワハラが原因でメンタルヘルス不調、自殺に至るケースも出ています。こうした中、「働き方改革実行計画」にパワハラ防止策の強化が明記されたことを受け、厚生労働省の有識者検討会が今年3月、パワハラの定義や実効性のある防止策について報告書をまとめました。これをもとに労働政策審議会でさらに検討が進められ、法改正などがおこなわれる見込みです。

パワハラ対策が重要であるということ、どの会社でも認識されていることでしょう。しかし、パワハラ相談の件数は年々増加しており、企業の対策が十分とは言えないようです。

この背景には、パワハラ特有の問題として「パワハラかどうかの判断が難しい場合もある」という点があげられます。暴行や脅迫など、誰が見ても明らかにパワハラであるという事案ならわかりやすく、対応もしやすいのですが、実際はそのようなわかりやすいケースばかりではありません。

「指導」なのか「パワハラ」なのか、その境界がわかりにくい、あるいは人によって認識がちがうために対応が難しくなるのです。また、業務上合理的な理由のあるセクハラはあり得ませんが、一見パワハラと思われる行為の中には、業務上合理的な理由のあるものがあり得るという点が、パワハラ対策特有の問題と言えます。

現在のパワハラ対応 (円卓会議の提言)

現在示されているパワハラの定義は、平成23年度の「円卓会議」の提言によるものです。これは日本で初めて示されたパワハラの定義で、多くの企業はここで示された定義と6つの行為類型をもとに、パワハラ対策を進め

図1： 現在の対応(円卓会議の提言)

■パワハラの定義

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^{*1}を背景に、
業務の適正な範囲^{*2}を超えて、
精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいう。

※1 上司から部下におこなわれるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景におこなわれるものも含まれる。

※2 個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲でおこなわれている場合には、パワハラには当たらない。

■6つの行為類型

- i 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ii 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- iii 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- iv 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(過大な要求)
- v 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(過小な要求)
- vi 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

これらをもとに **企業の自主的な取り組みを促す** という位置づけ

パワハラ防止策の強化

図2： 新たな対応策の案(検討会報告書)

新たな定義をもとに現状よりも実効性の高い取り組みを進める

■職場のパワーハラスメントの3要素

- ① 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)おこなわれること
- ② 業務の適正な範囲を超えておこなわれること
- ③ 身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること

■6つの行為類型

これまでと同様。ただし、6つの行為類型と3要素の関係を整理

今後 **防止措置を義務化?** **ガイドラインを示すだけ?**

ています（図1参照）。

ただ、円卓会議の提言は「企業の自主的な取り組みを促す」という位置づけですから、取り組まなかったからといって罰則や行政からの指導があるわけではありません。つまり強制力がないため、企業の取り組みが十分に進んでいないという問題があるのです。

パワハラ定義は大きく変わらず

そこで今回、パワハラ防止策を強化し、現状よりも実効性のある取り組みを進めるために新たな対応策の案が出されました。それが今回の検討会報告書です。

パワハラの定義や行為類型は、現状のもの（円卓会議の提言）と大きく異なる点はありません（図2参照）。「定義」ではなく「3要素」という表現に変わっていますが、内容はほぼ同じです。大きく変えなかったのは、すでに現状の定義や行為類型をもとに取り組んでいる企業も多く、取り組みが意味のないものにならないようにするためです。

ただ、今回の報告書では「3要素」と「6つの行為類型」の関係性が明確に示されています。

これまでの6つの行為類型と新たな3要素の関係

報告書では、「行為の態様が、一見6つの行為類型に該当しそうな行為であっても、3つの要素のいずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラス

メントには当たらない場合がある」として、それぞれの行為類型について、3要素を満たす例（パワハラに該当する例）、満たさない例（パワハラに該当しない例）を具体的に示しています。いくつかご紹介しましょう。

ii 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）

《3要素を満たすと考えられる例》

上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする

《3要素を満たさないと考えられる例》

遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする（3要素の②、③に該当しないため）

v 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（過小な要求）

《3要素を満たすと考えられる例》

上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務をおこなわせる

《3要素を満たさないと考えられる例》

経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる（3要素の②に該当しないため）

ただし、このような場合であっても、何も対応しなくてよいということではなく、事案に応じて適切な対応が講じられることが職場環境の改善に必要だとしています。

パワハラ防止措置を義務化？

今回の報告書で注目されているのは、パワハラ対策について今後どのように実効性を高めるかという点です。

現状のもの（円卓会議の提言）は、「企業の自主的な取り組みを促す」という位置づけですが、より実効性の高い取り組みを進めるために、防止策の強化について図3のような選択肢を示しています。

この中でも、支持する意見が多かったもの、つまり有力なのが、③の「事業主に対する防止措置の義務化」です。違反があった場合は行政機関による指導等もおこなえるものです。この選択肢が現実的であり、パワハラ防止に向けた企業の取り組みも進むと考えられています。

現在、セクハラやマタハラについては、企業にセクハラ防止措置やマタハラ防止措置を講じる義務がありますが、これと同様のものと考えれば良いでしょう。

たとえば、パワハラを許さないという方針の明確化、パワハラに関する相談窓口の設置、事後の迅速な対応、パワハラを相談した場合のプライバシー保護などのルールを周知…こういった防止措置を各企業が講じなければならないというものです。

一方で、義務化すると上司による部下への指示や指導が躊躇される可能性があるなど、デメリットについても指摘されています。そのため防止措置の義務化ではなくガイドラインに留めるべきという意見もありましたが、ガイドラインの明示のみでは、行政等による強制力が弱いことから取り組みが進まないという意見が出ていました。

今後、労働政策審議会での検討を経て、どのようにまとまるか注目されています。

図3： 防止策の強化について考えられる選択肢

強制力(強い)



強制力(弱い)

- ① 行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)
- ② 事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定(民事効)
- ③ 事業主に対する防止措置の義務化
- ④ 事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示
- ⑤ 社会機運の醸成

社員の健康づくり 禁煙対策のアイデアは？



厚生労働省は今年3月、「企業における従業員の健康保持増進等に配慮した職場づくりのための取組事例集」を公表しました。

* * * * *

取組事例集では、スポーツなどの運動を推奨する取り組みや、腰痛防止策、メンタルヘルス対策、中高年労働者の事故防止策、喫煙対策など、実際に企業で実施されている取り組みとその結果などが紹介されています。

ここでは、喫煙対策の取り組みをいくつかご紹介しましょう。

ポイント制で楽しみながら禁煙

A社（建設業、社員35名）では、

禁煙率向上のための取り組みをおこなっています。たとえば、社長が社員の家族（既婚者は配偶者宛て、独身者は両親宛て）に毎年恒例でクリスマスカードを送る際に、喫煙者の家族に「禁煙に協力をお願いする手紙」を同封して呼びかけています。

また、社員が楽しみながら取り組めるように健康インセンティブ策として「健活ポイント」を導入。禁煙を達成した場合や、前月より喫煙日数を減少させた場合などにポイントが付与される仕組みです。1ポイント＝1円換算により、ポイントがたまると商品カタログの商品と交換できるなど特典があります。

禁煙に成功したら祝金

B社（医療関連サービス業、社員約170名）では、事務所内は完全禁煙としており、喫煙者が禁煙に成功した場合には、一時金として「健康促進祝金（禁煙外来医療費補助金）」1万円を支給。非喫煙者に対しては、「健康促進手当」月3000円を毎月支給しています。

当初、社内の喫煙者は43人（25%）でしたが、「健康促進祝金」の支給や社長らが先頭に立って周知徹底をおこなうことなどにより、2年9ヵ月で喫煙者ゼロを実現させました。

* * * * *

社員の健康を増進することは、企業にとっても大きなメリットがあります。事例集を参考に、自社にあった健康増進の取り組みを検討してみたいかがでしょうか。

人材育成に「何らかの問題がある」 事業所 75.4%

厚生労働省は3月、「平成29年度能力開発基本調査」の結果を公表しました。労働者数30人以上の企業・事業所を対象に実施されたものです。

* * * * *

正社員に対してOFF-JT（職場外訓

練）を実施した事業所は75.4%（前回74.0%）、正

社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所は38.6%（前回37.0%）と、いずれも前回の調査よりわずかに増加しています。

企業がOFF-JTに支出した費用は、労働者一人あたり平均1.7万円（前回2.1万円）でした。

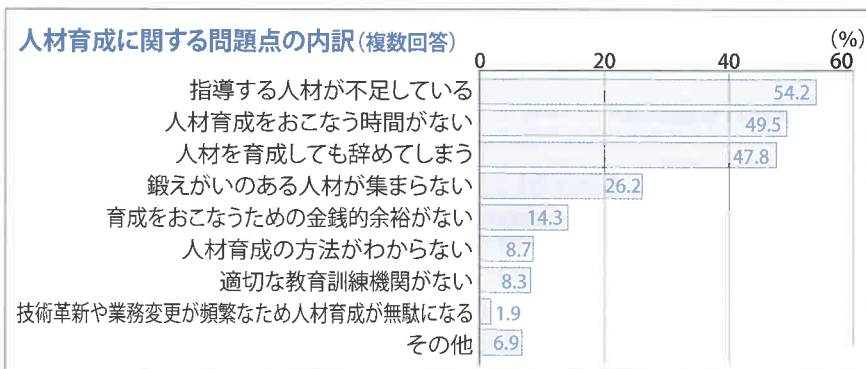
マネジメント研修の実施は半数以下

実施したOFF-JTの内容を見ると、1位は「新規採用者など初任層を対象とする研修」75.2%で、2位以下を大きく引き離しています。ちなみに2位は「マネジメント研修（管理・監督能力を高める内容など）」47.3%で、実施している企業は半数を下回っています。

指導する人材が不足

人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した事業所は75.4%（前回72.9%）でした。

問題点として、「指導する人材が不足している」（54.2%）、「人材育成をおこなう時間がない」（49.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（47.8%）が上位を占めています（グラフ参照）。



在留外国人数は 過去最高の約256万人

法務省は3月27日、平成29年末現在の在留外国人数（確定値）を公表しました。

在留外国人数は過去最高

平成29年末現在における中長期在留者数は223万2,026人、特別永住者数は32万9,822人で、これらを合わせた在留外国人数は256万1,848人となり、前年末に比べ、17万9,026人（7.5%）増加し、過去最高となりました。

ベトナムの伸び率が最も高く

国籍別では、中国が73万890人（対前年末比5.1%増）で最多、次いで韓国の45万663人（同0.5%減）、ベトナムの26万2,405人（同31.2%増）

と続いています。

ベトナムの伸び率が最も高く、フィリピンを抜いて3位となっています。また、ネパールおよびインドネシアの増加も顕著になっています。

在留資格別は「永住者」が最多

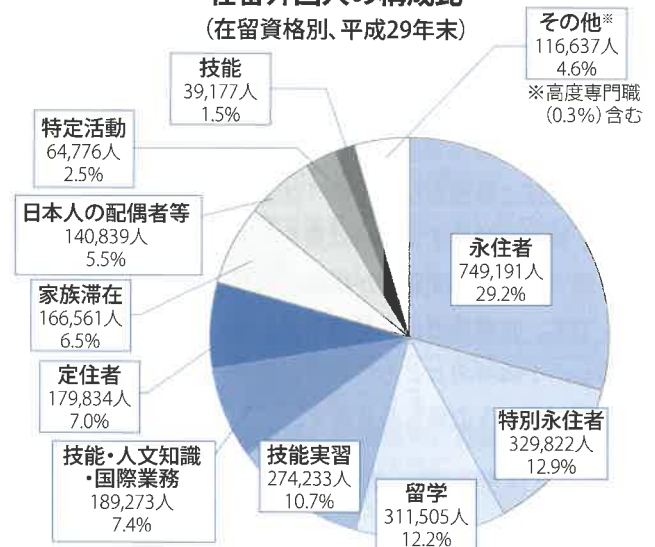
在留資格別では、図のように、「永住者」が74万9,191人（対前年末比3.0%増）と最も多く、次いで、「特別永住者」が32万9,822人（同2.7%減）、「留学」が31万1,505人（同12.3%増）、「技能実習」が27万4,233人（同20.0%増）と続い

ています。

高度専門職が大幅に増加

また、研究者や会社経営者、エンジニアなどの「高度専門職」は、構成比（0.3%）は少ないものの、7,668人（対前年末比105.1%増）となり、2倍以上に激増しています。

在留外国人の構成比
(在留資格別、平成29年末)



無期転換ルール 緊急相談ダイヤル

労働契約法の改正から今年の4月で5年を迎え、「無期転換ルール」の影響が始まっています。

無期転換ルールとは、有期労働契約の更新によって労働者が同じ企業で通算5年を超えて働くことになった場合、労働者の申し込みにより無期契約に転換されるというものです。申し込みがあれば、企業は拒否することはできません。

無期転換をめぐるトラブル増加

企業が無期転換を免れるために、直前になって更新上限を設けたり、契約更新を繰り返して長年雇用していた人

を突如雇い止めするといった対応をおこない、トラブルになるケースも増えています。

無期転換ルールに関する相談受付

そこで厚生労働省は、労働者からの相談に応じるために、今年2月より「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」を開設しています。無期転換ルールに関するあらゆる相談を受け付けるとし、右上のような例をあげています。

また、企業に対して右のように呼びかけています。

相談の例

- すでに5年を超えて働いているが申し込みはいつできるのか
- 通算5年を超えたら自動的に無期転換されるのか
- 申し込みは口頭でも大丈夫か
- 次の契約から無期契約を申し込みと思ったが会社に契約更新しないといわれた

企業への呼びかけ

無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等をおこなうことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

- 有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- 契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇い止めをおこなうことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。
- 契約期間の途中で解雇することは、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。



喫煙休憩中の賃金を控除してもいい？

Q たばこ休憩について、たばこを吸わない社員から不満の声が上がっています。

たばこ休憩の時間分の賃金を控除するようにしようと思いますが、何か問題はありますか？

A たばこ休憩が法律上の「休憩時間」に該当する場合は賃金控除が可能です。時間管理が煩雑になりそうです。非喫煙者に「禁煙手当」を支給し、不満解消とともに社員の禁煙を応援している企業もあります。

喫煙中は休憩時間か労働時間か

分煙が進む中、所定労働時間中に喫煙室などへ行くたばこ休憩は、労働基準法でいうところの「休憩時間」なのか「労働時間」なのかという問題です。休憩時間であれば賃金を支払う必要はないため賃金控除が可能です。労働時間であれば賃金控除はできません。

たばこ休憩はその名のとおり「休憩」しているのですから当然「休憩時間」だと思われるかもしれませんが、しかし、法律上は必ずしもそうとは言えないのです。

過去の裁判例では

休憩時間とは、行政通達では「労働からの解放が保障されている時間」と定義されています。

喫煙中一時的に仕事をしていないとしても、上司から声がかかったり、何かあればすぐ業務に戻って対応しなければならぬのであれば、それは手待ち時間（労働時間）であって休憩時間

ではありません。

実際にたばこ休憩の時間の取り扱いについては裁判も起きています。過去の裁判例では、喫煙場所が職場から離れているかどうか、何かあったときに対応できるかといった要素で、たばこ休憩が「労働時間」なのか「休憩時間」なのかを判断しています。

喫煙中の賃金を控除できる？

たばこ休憩と言っても、何かあればすぐに戻らなければならない状態であれば「労働時間」と判断されますから賃金を控除することはできません。

一方、たばこ休憩中は完全に労働からの解放が保障されており、法律上の「休憩時間」となるのであれば賃金を控除することが可能です。

ただ、たばこ休憩の時間を正確に把握するのは手間がかかります。たとえば、喫煙室への入退室記録をつける、屋外に喫煙所がある場合は入退館記録をもとに休憩時間を計算するといった方法になるでしょうか。できないことはありませんが、管理が煩雑になりそうです。

また、法律上の「休憩時間」に該当するとしても、いきなり賃金を控除するのはトラブルや混乱のもととなるでしょう。社内通達で明示し、猶予期間を設けるなどの手順を踏むべきです。

賃金控除できないが不満の声が…

先ほど、たばこ休憩中でも何かあったときに戻って対応しなければならぬのなら「労働時間」であり賃金控除はできないと説明しました。

しかし、何かあったときに対応する

としても、たばこ休憩によって実際に業務をおこなっていない時間がたびたび生じている状態は、たばこを吸わない社員から見て不公平感があるでしょう。

非喫煙者でもコーヒーを淹れに行くなど席を立つことはありますが、それぞれのトータルの離席時間を考えるとやはり喫煙者のたばこ休憩の方が明らかに長いケースが多いと思われます。

社員から不満の声が上がっているのであれば、何らかの対策を検討する必要があります。

不公平感を解消する方法

たとえば、離席時間や頻度が節度を超え目に余る場合は人事評価でマイナス評価をつけるという方法を実施している企業があるかもしれません。しかし、人によって節度の捉え方もまちまちですから、これで不公平感をなくするのは難しいと思われます。

喫煙者の賃金を控除したりマイナス評価するのではなく、たばこを吸わない社員の方にメリットを与えるというのはどうでしょうか？ たとえば、非喫煙者に毎月「禁煙手当」を支給するという方法があります。禁煙手当は、実際に導入している企業もあります（4ページ参照）。

現在、健康増進法の改正が検討されており、今後ますます職場の禁煙・分煙ルールは厳しくなると予想されます。

たばこ休憩中の賃金控除をして解決とするのではなく、社員の健康のために禁煙を後押しするようなやり方を検討した方が良いかもしれません。

助成金を活用しましょう

4月より各種助成金が変わっています

4月より各種助成金の支給要件等が変更されています。ここでは、雇用保険制度から2つの助成金をご紹介します。



助成金には、このほかにも詳細な支給要件が設けられています。

キャリアアップ助成金

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者など非正規の労働者について、正社員化や処遇改善などを実施した事業主に対して支給されます。複数のコースが設けられていますが、次の4つのコースで見直しがおこなわれました。

■正社員化コース

有期契約労働者を正規雇用した場合などに

- ・1年度1事業所あたりの支給申請上限人数が15人→20人へ **拡充**
- ・次の2つが **要件の追加**
 - ①正規雇用等へ転換した際、転換前の6ヵ月と転換後の6ヵ月の一定の賃金を比較して、5%以上増額していること
 - ②有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に支給対象事業主で雇用されていた期間が3年以下に限ること

■賃金規定等共通化コース

有期契約労働者等に正規雇用と共通の賃金規定等を新たに規定し適用した場合に

- ・共通化した対象労働者（2人目以降）について、加算措置を **新設**

■人材育成コース

有期契約労働者等に一定の訓練を実施した場合に

- ・人材育成コース「人材開発支援助成金」に **整理統合**

■諸手当制度共通化コース

有期契約労働者等に正規雇用と共通の諸手当制度を新たに設け適用した場合に

- ・人数、諸手当数に応じた加算措置 **新設**

65歳超雇用推進助成金

65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用環境の整備などをおこなう事業主に対して次の3つのコースで助成されます。

■65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年引上げなどを実施した場合に

- ・助成額 **変更** および支給要件に一定の措置 **追加**

助成額の変更 以下で太字表示の区分の助成額のみ変更。()は引き上げ幅

【65歳以上への定年引上げ】【定年の定め廃止】

60歳以上 被保険者数(※)	措置内容	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め 廃止
		(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳)	
1~2人		10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3~9人		25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上		30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

【希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

60歳以上 被保険者数(※)	措置内容	66~69歳まで		70歳以上	
		(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1~2人		5万円	10万円	10万円	15万円
3~9人		15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上		20万円	80万円	25万円	100万円

★定年引上げと、継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

※ 対象となる65歳以上被保険者については、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者であって、短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

■高齢者雇用環境整備支援コース

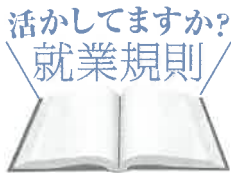
高齢者の雇用環境を整備する一定の措置を実施した場合に

- ・計画終了後6ヵ月間の運用状況や継続雇用などが支給要件に **変更**

■高齢者無期雇用転換コース

一定の計画の認定を受け、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期転換した場合に

- ・無期雇用転換日に64歳以上の労働者はコースの支給対象外 **変更**



労働契約の終了を定める

社員の退職や解雇といった労働契約の終了は、トラブルを防止するために最も気を使う場面です。就業規則を定める上でも具体的なケースを想定し、丁寧に作成しておきましょう。

退職と解雇

労働契約を終了させるとき、使用者から一方的におこなうものを「解雇」といい、次のようなものがあります。

普通解雇

…能力や適性が業務に耐えないなどを理由におこなうもの

整理解雇

…労働者の責任ではなく事業縮小など経営上の都合によりおこなうもの

懲戒解雇

…重大な企業秩序違反などについて罰としておこなうもの

一方、解雇以外の労働契約の終了を「退職」といい、次のようなものがあります。

自然退職

…定年などあらかじめ定められた事由の発生によるもの

合意退職

…労使の合意によるもの

辞職

…労働者から一方的におこなわれるもの

「自然退職」を設ける

トラブルなく労働契約を終了するには、「解雇」ではなく、「退職」されることが望ましいです。そこで、労働者から申し出がなくとも「自然退職」となる事由を、想定される範囲で規定しておくといよいでしょう。たとえば以下のようなものがありますが、これらは就業規則などに定めておかなければなりません。

①定年

必ず設けなければならないものではありません。法律では60歳を下回る

定年を定めることは禁止しています。また、65歳までの再雇用などによる雇用確保義務があります。

②休職期間の満了

私傷病などにより労務不能の際に、一定期間の解雇を猶予しつつ、勤務を禁じるものが「休職」です。労務不能が続くのであれば、解雇ができるケースもありますが、病状を見極めるためにも、一定の期間猶予を設けましょう。

③行方不明

無断欠勤が続き連絡も取れなくなった場合は解雇も可能ですが、労働者へ解雇の意思表示が必要です。連絡が取れないときは、「公示送達」といって裁判所の掲示板に掲示するなどの手続きが必要です。これを避けるため、一定期間の経過をもって退職の意思表示があったとみなす規定を設けておきます。

労働ひとこと

厚生労働省は、冊子『働くこと』と『労働法』を作成し、全国の大学等に送付しました。

この冊子は、大学の教職員等が学生を指導する際の手引きとして活用できるも

ので、大学生等が未然に労使トラブルを回避できるよう在学中に労働法に関する知識を習得してもらうことが目的です。

次のとおり場面に応じた8つのテーマが設定されています。

①多様な働き方

②契約と労働条件

③働きすぎと心身の健康

④働き続けやすさは

⑤インターンシップをおこなうにあたって

⑥就職活動の際の留意点

⑦働き始めておかしいなと気付いたら

⑧アルバイトを始める前の注意点

ブラック企業やブラックバイトなど若者を使い捨てにする労働実態が社会問題となる中、国は、若者に労働法の知識をつけさせようと呼びかけています。

学生は自分の権利について学んでいます。何も知らないだろうと甘く見ていると、大きなトラブルに発展しかねないのです。

大学生に労働法の知識を