

4.職務期間中の問題・ルール

4-1. 予定していた仕事ができなくなったら

Q どうなる？こんなトラブル！

- ・店長が毎月作成するシフト表に従ってパートで働いてきたのですが、最近、シフトを入れてもらえなくなりました。
- ・不況の影響で、会社が一時操業停止になりました。自宅待機を命じられたのですが、給料はどうなるのでしょうか？

A これがルール！

- ・勤務日数について、どのような定めがあったかによりますが、合理的な理由なしにシフトから外されたのであれば、損害賠償を請求できる可能性があります。
- ・企業側の責任といえる休業の場合、少なくとも平均賃金の60%を労働者に支払うことが義務付けられています。

勤務日数が明確に決まっていないと

勤務日や勤務時間は、労働契約で決められていることが原則ですし、雇い主が採用の時にあらかじめ明示しておくべき労働条件のひとつです（「1-4.採用のときには労働条件通知書の確認を」参照）。

しかし、月ごとや週ごとに、企業と労働者が話し合った上で勤務日や時間を決めることも、許されないわけではありません。

このため、毎月シフトを組んで勤務予定を立てる勤務形態の場合、基準となる明確な勤務日数が、はっきりと決められないことがあります。

勤務日数の基準が決められていたのであれば、少なくともその日数分は勤務できるはずですから、労働者に責任がある理由で勤務させることができないというのでなければ、勤務を割り当てないことは契約違反にあたります。

この場合、労働者は、本来なら勤務することで得られたはずの利益について、損害賠償を請求できる場合があります。

不当な嫌がらせや差別的な理由でシフトに配置しなかったというのであれば、精神的損害に対する賠償を請求できることもあります。

もっともこれは、一定の勤務日数が予定されていることが前提ですから、もともと勤務日数が確定されていないと、損害額の算定が難しくなってしまいます。

自分の都合に合わせて勤務日を決めたいという場合以外は、労働者の側も、自分の勤務日やシフト配置がどうなるかについて、少なくとも原則的な基準をあらかじめ確認しておく必要があるでしょう。

休業への手当

労働基準法は、もともと勤務が予定されていた日に、何らかの理由で就労できず休業になったときは、その日の休業の理由が企業側の責任と評価できるのなら、最低でも平均賃金の60%以上の休業手当を支払うことを義務付けています。

この休業手当は、あらかじめ決められていた勤務日が休業となったときに支払われるべきものです。いったん決まった勤務日を、企業側の都合で一方的に休日とすることはできませんが、当初は勤務日とされていた日が、労働契約や就業規則に基づいて例外的に入れ替えられて休日となったり、お互いが合意の上で休日となったりした日について、休業手当の支払い義務はありません。

休業手当の支払いが必要となる場合

企業の判断で、休業となることを回避できる可能性があったのに、休業せざるを得なくなったときは、企業に責任があるとされています。

例えば、不況のため操業を減らす、資材や取引先の都合で操業できない、お客が少ないため営業を中止するといった理由で、本来の勤務日となっていた日を休業にすることは、経営上の判断が招いた結果といえますから、休業手当を支払う必要がありません。

逆に、企業の判断で回避しようのない理由、例えば突然の天災や地震により操業が不可能になった、法令に基づいて企業の行動とは関係ない理由で休業を命じられたなどの理由による休業については、企業に責任はないとされています。

ただし、災害による休業も、その企業の施設や設備自体に損害がなく、取引先の被災などの間接的な影響で休業するときは、企業が営業を継続するための通常の実力をしても、なお休業せざるを得ない場合に限り、責任がないものとされます。

このような場合、雇用保険からの給付が受けられることがありますので、ハローワークに相談してください。

また、新型コロナウイルスなど流行性の感染症により、感染した従業員がいるため企業が一時操業停止を行うときや、本人や家族に感染した可能性があることを理由に休業させるときも、他の手段で業務を継続できる可能性があるなど客観的に休業させることが不可欠であると言えない場合は、休業手当の支払いが必要になるでしょう。

4-2. 懲戒処分のルール

Q どうなる？こんなトラブル！

アルバイト先の店長は、『遅刻 1 回につき日給を半額没収、月 3 回遅刻をしたら懲戒解雇して、その月の給料を没収する！』と言っています。

こういうことって許されるのですか？

A これがルール！

労働者の都合で働かなかった分について、給料が支払われないことは仕方ありませんが、就労しなかった程度を超えて減額することや、給料を没収したりすることは許されません。

また、懲戒処分として減給する場合も、あらかじめ決められた懲戒規定に従って、適正かつ妥当な範囲で行わなければなりません。

ルール違反の責任と限度

遅刻や無断欠勤は非難されるべきことですし、法律的にも、契約上の義務を果たさなかったことへの責任が発生します。だからといって、企業は何をしてもいいというわけでもありません。

遅刻や欠勤が企業の責任によるものでない以上、企業はその時間について、給料を支払う義務はありません。ですから、所定労働時間のうち、働かなかった時間に応じて、労働契約や就業規則の定めに従って、その分の賃金が減らされることは仕方ありません。

しかし、遅刻した後で、実際に働いた時間に対応する賃金を減らしたり、没収したりすることは、後で説明する懲戒処分として行われる場合を除いてできません。

働かなかった時間に対応する額を超えて給料を減額することは、実質的には労働基準法が禁止する損害賠償予定にあたりと考えられます。あらかじめ労働者が支払う損害賠償額を決めておいても無効ですし、このような定めをした雇い主には、最高で 6 か月以下の懲役、または 30 万円以下の罰金が科せられます。

加えて、既に働いた分の給料を支払わないこと自体に、同様に罰則（30 万円以下の罰金）があります。

税金や社会保険料の控除や、企業が労働基準法の定める一定の手続きをあらかじめとっていた場合を除けば、給料を払わないことはできません。没収するなどの行動は、当然に違法です。

懲戒処分のルール

多くの企業では、労働者がルール違反をした場合に、就業規則で譴責あるいは戒告、減給、出勤停止、懲戒解雇などの懲戒処分制度を設けています。

懲戒事由の主なものとしては、業務命令違反、職務懈怠、無断欠勤、信用失墜行為、職務外非行などがあります。遅刻も、このような制度が対象とするルール違反行為であるといえるでしょう。

しかし、企業が懲戒処分をするときは、あらかじめ処分の事由、内容と程度を、就業規則や労働契約に定めておいて、それを労働者に事前に知らせておくことが必要です。

そして処分は、その規定に従って、本人に弁明の機会を与えるなど適正な手続きにのっとり行う必要があります。

さらに、それらの条件を満たす処分でも、不当な目的で行われたり、労働者の行為と比べて処分の内容が重すぎたりすると、無効とされます。

遅刻は確かに悪いことですが、企業が改善のための指導や警告をしないまま、数回程度の遅刻という結果だけで懲戒解雇することは、社会的な相当性を超えると判断されるでしょう。

懲戒処分での減給できる限度

懲戒処分として減給を行うことには、労働基準法で上限額が制限されています。

①1回の減給額が平均賃金の1日分の半額を超え、②総額が一賃金支払期（月給制なら1か月となります）における賃金総額の1/10を超えてはならないとされています。

また、たとえ懲戒解雇されてもやむを得ないような場合でも、既に働いた分の給料を不支給とすることはできません。たとえ事前に決めてあったとしても、没収はできないのです。

ただし、退職金については、懲戒解雇のときに支給しないことが就業規則などで定めてあって、退職金を不支給とするのに十分な非行が労働者にあった場合には支給しないこともできます。

4-3. 会社の物を壊したら弁償しなければいけないの

Q どうなる？こんなトラブル！

アルバイト中に、勤務先のお店の備品を壊してしまいました。お店のルールでは、備品を壊すと1回5,000円が「弁償代」として、給料から差し引かれることになっています。

A これがルール！

労働者に過失がある場合、企業が労働者に損害賠償を求めること自体は違法ではありません。

ただし、企業は労働者の働きによって利益をあげており、業務上のリスクを労働者のみに負わせるのは不公平なので、裁判では、労働者への責任追及が制限されるケースも多いです。

また、損害賠償が認められる場合でも、給料から差し引くことは禁止されています。

損害賠償義務を負うケース

労働者が、わざと（故意）あるいは通常であればすべきことをしなかったり、してはならないことをしてしまったりしたこと（過失）によって、企業に損害を与えた場合は、その損害を賠償する責任が発生します。

この責任は、取引上の不利益を与えたとか、企業の備品や商品を壊したなどの、財産上の損害だけでなく、名誉や信用といった形のない利益に対して損害を与えた場合にも発生します。

前者の例としては、業務上の指示に反する取引をして企業に損害を与えた、指示に反する操作をして機械を壊したといったケースが考えられます。

後者の例としては、仕事中に不適切な言動をして企業がクレームを受けたとか、仕事外の私的な行為であっても、秘匿すべき企業内の情報やお客さんの個人情報や SNS サービスなどで公開してクレームを受けたといったケースが考えられます。

また、労働者の行動によって、お客さんや関係のない第三者が損害を受けたために企業が損害賠償を求められた場合も、責任を負うことがあります。

このような例としては、業務用車を運転中に事故を起こして、第三者の身体や物品に損害を与えてしまい、企業が賠償金を支払ったといったケースが考えられます。

全額賠償とは限らない

しかし、企業は労働者の働きによって利益をあげており、危機管理の義務もあることから、業務上のリスクをすべて労働者に負わせるのは不公平です。

そこで判例では、多くのケースで損害の全額を労働者に負担させることはできない

としています。

具体的には、労働者本人の責任の程度、違法性の程度、企業が教育訓練や保険に加入するなどの損害を防止するための措置をとっていたかなどの事情を考慮して、労働者が負担すべき賠償額が判断されます。

企業のお金を横領したり、わざと企業に損害を与えたりするなどの故意による加害や、通常まずありえないような重大な過失を犯したことによって生じた加害の場合は、労働者が全額を賠償すべきとされることが多いでしょう。

一方で、通常ありうる過失によって生じた損害については、労働者がその全額を賠償すべきとされることは、まずありません。

損害賠償額は企業の言い値ではありませんから、請求額に納得がいかないときは、ただちに支払いには応じず、専門家や裁判所の調停などを用いた話し合いの場を求めるとよいでしょう。

給料からの天引きはダメ

労働者が、企業に損害賠償責任を負う場合であっても、企業が、一方的に賠償金の分を差し引いて給料を支給することは、労働基準法により禁止されています。

したがって、企業は給料を規定どおりにきちんと支払い、その上で労働者に損害賠償を請求する必要があります。

また、労働契約を結ぶ際に、「備品の破損は1回5,000円を労働者が弁償する」とするなど、労働者が企業に与えた損害について、あらかじめ賠償額を決めておくことも労働基準法違反となります。

懲戒処分のルール

前述の損害賠償責任とは別に、企業の秩序に違反する行為については、企業から懲戒処分として、減給の制裁を受けることがあります。

この場合、「4-2. 懲戒処分のルール」で説明したように、適正に処分が行われる必要があることに加えて、減給制裁の場合には、①1回の減給額が平均賃金の1日分の半額を超え、②総額が一賃金支払期（月給制なら1か月となります）における賃金総額の1/10を超えてはならないとされています。

4-4. 研修費用の返還

Q どうなる？こんなトラブル！

最初の6か月は研修期間と言われて入社しましたが、事情があつて研修期間終了後に退職しようとしたところ、辞めるなら研修費用を払ってもらふと言われてました。払わなければいけないでしょうか？

A これがルール！

通常の業務の中で行われる研修等について、あらかじめ費用の返還を決めておくことはできません。

退職時のルール

研修期間が定められているときであれ、そうでない場合であれ、雇い主の同意を得ないまま一方的に退職すると、一定範囲で損害賠償責任を負うことはあります。

しかし、その額は雇い主の言い値で決まるわけではありませんし、一定の手続きや条件の下で退職すれば賠償責任は発生しません。

これについては、「8-2. 仕事を辞めたくになったら①（雇われる期間が決まっている場合）」、「8-3. 仕事を辞めたくになったら②（雇われる期間が決まっていない場合）」を参照してください。

業務のうえで必要な教育・訓練は業務遂行の一環として実施されるわけですから、辞めたときに当然に賠償するべきものとはいえないでしょう。

研修費用の性格

しかし、企業によっては、研修の費用を労働者が負担すべきものとしたうえで、一定期間就労せず退職した場合に返還するものと定めていることがあります。

一方で労働基準法は、労働契約を結ぶ際に、契約違反があつたときにあらかじめ払うべき賠償額を決めておくことを、人身拘束につながりかねないため禁止しています。

通常の社内業務を実施するために行われる教育訓練や、通常の新人研修や社内研修として実施される教育訓練について、退職時の費用返還を定めておくことは、これに違反する可能性があります。

実際の裁判例では、入社から約7か月後に退職した美容室の社員に対する7か月分の講習費用の返還請求、准看護師の看護学校での学費として支給した奨学金の返還請求を、労働基準法に違反しており認められないとした例があるほか、企業の命令で行った海外留学の費用返還を認めなかったものがあります。

返還請求が認められる場合

一方で裁判例は、返還請求が認められる場合もあるとしています。

このような例のひとつとして、通常の業務と直接の関係がない研修であって、もともと本人が支出すべき内容の研修費用を企業が一時的に立て替えたに過ぎない場合があげられます。

例えば、業務命令ではなく、希望者を社内で募って海外の大学院へ留学させたというケースで、費用を企業が貸し付けたうえで退職時に返還することを原則としつつ、一定の年数の勤務によって免除するという形で行われた海外留学であって、留学するか否かは本人の意思に任され、事前に返還規定を十分に説明してあったのだから、退職の自由を奪うものではないとして、退職者への返還請求を認めたものがあります。

また、近時の裁判例では、運転手の2種免許取得のための教習所費用を企業が支出し、一定期間内の退職時に返還を求める規定について、社外の仕事でも有用な資格取得について本来本人が支出すべき費用を貸し付けたものであって、返還を求めても退職の自由を奪わないとして、返還請求を認めたものがみられます。もっとも、このようなケースでも、社外に支払った費用の返還請求は認められていますが、社内研修分の費用返還は認められていません。

このように一概に判断することは難しいのですが、研修の具体的内容、実施主体からみてその企業の通常の業務の一環として実施されている研修とはいえないこと、返還規定の内容が、その返還額や方法（分割払いや返済猶予を認めているか）からみて退職の自由を奪うものとは評価できないこと、返還について事前に十分に説明して合意を得ていたことといった条件を満たすものであれば、返還請求が認められる場合もあると考えられます。

4-5. 仕事の時間以外でも守るべきこと

Q どうなる？こんなトラブル！

アルバイトの休憩時間中に撮った写真を自分の SNS にアップしたところ、会社の信用を害する行為にあたるから懲戒処分にすると言われました。勤務時間外の行動を会社が規制するなんて、おかしくないですか？

A これがルール！

どんなものでも懲戒事由にあたるとは考えられませんが、企業の名誉や顧客からの信頼を失わせる行動にあたる客観的に評価できるときは、懲戒処分の対象となったり、損害賠償請求されたりすることがあります。

お互いの利益を守ろう

勤務時間中であれ、勤務時間外であれ、企業が働く人たちの生命や身体を傷つけ、あるいは社会的に許された範囲を超えて、名誉や信用、人格やプライバシーを傷つけることは許されません。

同じように、働く人も、たとえ勤務時間外であっても、勤め先企業の財産、名誉や信用を傷つけることは、原則として許されません。企業の秘密や顧客の情報を漏らすことは、一般的には契約上の義務に違反する違法な行為となります。

勤務時間外の私的な行動であっても、その行動が実際に損害を与えるものであれば、懲戒処分や損害賠償請求が認められることがあります。

ただし、懲戒処分をするには、あらかじめ定められた社内規定に従って、相当な範囲と程度でおこなう必要があります（「4-2. 懲戒処分のルール」参照）。また、損害賠償の額も、企業の言い値で決まるものではなく、客観的にみて妥当といえる額の範囲に限られます。

仕事のことは全部秘密？

仕事のうで起こったことを、家族や友人に話すことがすべて禁止されるわけではありません。その情報を記録したり、伝えたりする行動が、勤め先の利益や信用を実際に害するものであり、さらにその情報が社会に流出する可能性があるときに限って、企業は禁止できます。

SNS 上に勤め先や自分の仕事内容に関する情報や画像を掲載することは、関係者以外の人たちにその情報が流出する可能性が高いため、企業が、勤務時間の内外にかかわらず、施設内での撮影や情報発信をあらかじめ制限しておくこと自体は、基本的に許されると考えます。

一方で、個人の表現の自由や情報を発信する自由も最大限尊重されるべきですから、

勤め先や仕事と関係のない情報を発信することも含めて、個人が情報を発信することをすべて制限することはできないでしょうし、その情報の発信によって、客観的にみて勤め先企業の利益、名誉や信用が害されたといえるものでなければ、処分などをすることはできないでしょう。

ただし、自分の名前や勤め先が明らかになる形で発信された情報は、それが仕事とかわからない個人的な行動に関するものであっても、勤め先の信用を害する行為となることもあります。個人や勤め先が特定できる中で情報を発信するときは、その内容に十分注意することが必要です。

批判も許されないの？

ある情報の発信が企業の利益や名誉・信用を低下させる可能性があるときでも、次のような場合は、外部への提供や発信が許されることがあります。

●公益通報

勤め先で罰則付きの法律に違反した行動がおこなわれている、あるいはそれがされようとしていることを知ったときに、勤め先の利益や信用を害することを目的とするのではなく、それを防止することを目的として、監督する行政機関に通報したこと、あるいは勤め先に是正を求めたのに対応してくれなかったり、外部に通報しないよう求められたりしたときなどに、報道機関や消費者団体などの外部の団体に通報したことを理由として、解雇や不利益な取扱いをすることは禁止されています。

●正当な組合活動

労働組合の活動として、組合の要求にかかわる情報を発信したり、企業を批判したりすることは、その内容が社会的に許された範囲であれば、発信したことを理由に解雇や不利益な取扱いをすることが禁止されています。

●その他

勤め先の利益や信用を害することを目的としてするのではなく、自分の利益を守る目的で、行政機関、労働組合、弁護士などの専門家に相談するときに、勤め先や仕事に関する情報を必要な範囲で提供することは、違法とはいえません。

4-6. 派遣先から中途解約を告げられた

Q どうなる？こんなトラブル！

派遣社員ですが、派遣先から『もう来なくていい！』と言われました。
仕事を辞めなければならないのでしょうか。

A これがルール！

派遣社員と派遣先の中に、労働契約の関係はありません。したがって、派遣先が派遣社員を解雇することはありません。

また、派遣元と派遣先の労働者派遣契約が中途解約になった場合でも、派遣元と派遣社員との労働契約は存続します。

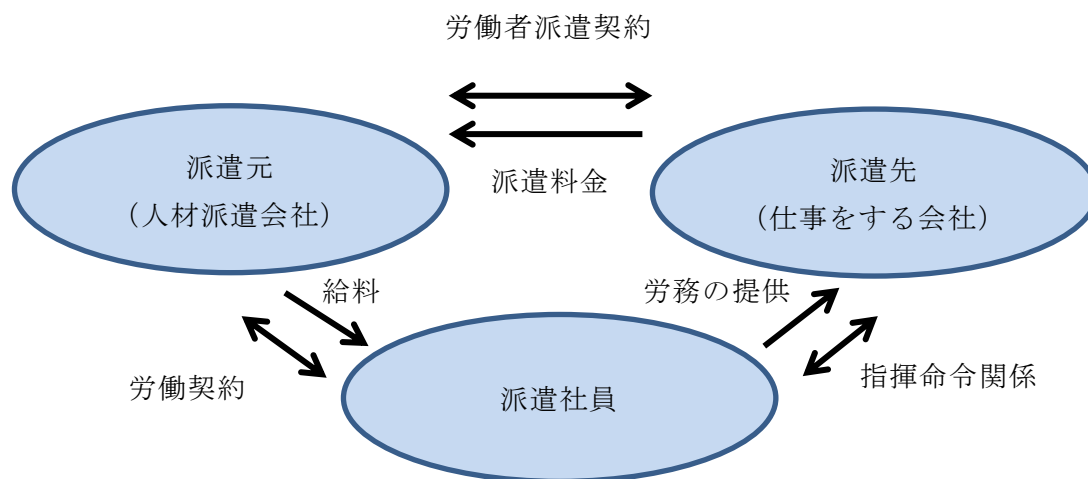
派遣社員とは

派遣社員は正社員、契約社員、パート・アルバイトなどの働き方と違って、実際に仕事をする会社（派遣先）と労働契約を結ぶのではなく、人材派遣会社（派遣元）と労働契約を結びます。

仕事の指示は直接派遣先から受けますが、労働契約は雇い主である派遣元と結んでいるので、給料の支払い、社会保険・雇用保険の加入などもすべて派遣元からということになります。

派遣先は、派遣元と労働者派遣契約を結び、派遣社員から労務の提供を受け、その対価として派遣元に派遣料金を支払います。派遣元は、派遣料金の中から派遣社員に給料を支払います。

たとえ、派遣先が派遣料金の支払を滞納している場合であっても、派遣元は、雇い主として派遣社員に給料を支払わなければなりません。



派遣先は派遣社員を解雇できない

解雇は、雇い主による一方的な労働契約解除の意思表示ですので、労働契約があることが前提になります。

しかし、派遣社員は派遣元と労働契約を結んでいるのであって、派遣先とは労働契約関係にありません。

ですから、派遣先は派遣社員を解雇することはありません。派遣社員が解雇されてもやむを得ないような問題を派遣先で起こした場合は、派遣元が解雇するかどうか判断することになります。

また、派遣社員に解雇されてもやむを得ないような事由がない場合でも、派遣先の都合（経営状況の悪化、事業の終了など）で、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解約されることがあります。

このような場合でも、派遣元と派遣社員の労働契約は続いています。結果的にそれまでの派遣先で仕事ができなくなったからといって、派遣元がその派遣労働者を当然に解雇できるわけではありませんから、別の派遣先の就労を確保しなければなりませんし、仕事がないため休業となるなら、「休業手当」（「4-1. 予定していた仕事ができなくなったら」参照）を支払わなければなりません。

なお、労働者派遣法は、派遣社員の雇用を安定させるため、「新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置」を派遣元、派遣先の双方に求めています。

就業条件明示書の確認を

派遣元は、派遣社員が派遣就業を開始する前に、仕事の内容や労働条件について記載された書面を、派遣社員に交付しなければなりません。この書面は「就業条件明示書」（「4-7. 派遣先から契約以外の仕事を指示された」参照）と呼ばれていますが、前述の労働条件通知書（「1-4. 採用のときには労働条件通知書の確認を」参照）と一体にしたものを交付されることもあります。

書面には、「派遣契約解除の場合の措置」について記載があります。派遣契約が解除になったら、そちらの記載内容に従うのが原則です。

ただし、労働条件の最低限度を定めた労働基準法の基準を下回る記載は、無効になります。

4-7. 派遣先から契約以外の仕事を指示された

Q どうなる？こんなトラブル！

派遣社員ですが、派遣先から契約内容以外の仕事を指示されます。

派遣元に伝えても、『派遣先はお客さんだから…。』と言って取り合ってもらえません。

A これがルール！

派遣社員は、就業条件明示書などで示された業務内容以外の仕事を命じられても、これに従う義務はありません。

また、派遣中の労働者からの苦情・相談は、派遣元の責任者、派遣先の責任者の両方が対応しなければならないことになっています。

契約内容と実際の業務が違ったら

派遣元は、派遣社員が派遣就業を開始する前に、就業条件明示書を交付して、派遣先での就業条件を明示しなければなりません。

派遣先は、就業条件明示書に示された業務内容の範囲を超えて指示を出すことはできません。派遣社員は、就業条件明示書で示された業務内容以外の仕事を命じられても、これに従う義務はありません。

派遣社員は、契約内容と実際の労働条件が異なっていたときには、即時に派遣元との労働契約を解除することができますが、解約しないで働き続けたいという場合には、派遣先に就業条件明示書で示された契約内容を守ってもらえるように、派遣元責任者を通じて派遣先へ申し入れてもらうとよいでしょう。

苦情は誰に聞いてもらえる？

派遣労働は、雇い主と労務の提供先が異なるため、トラブルが生じることが少なくないことから、派遣元、派遣先双方に苦情処理担当者を置くことになっています。そして、派遣社員から苦情の申出を受けた場合、派遣元と派遣先は密接に連携をとり、誠意をもって速やかに対応しなければなりません。

苦情処理担当者が誰であるかは、就業条件明示書により確認できますので、トラブルや疑問点があればまず聞いてみてください。

それでも解決が難しければ、東京都労働相談情報センターや国の行政機関（東京労働局需給調整事業部）、または労働組合などに相談してみましょう。

モデル就業条件明示書

年 月 日

殿

事業所 名称
所在地
使用者 職氏名

印

次の条件で労働者派遣を行います。

業務内容	
就業場所	事業所、部署名 所在地 (電話番号)
組織単位	
指揮命令者	職名 氏名
派遣期間	<p style="text-align: center;">年 月 日から 年 月 日まで</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">(派遣先の事業所における期間制限に抵触する日) 年 月 日</p> </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">(組織単位における期間制限に抵触する日) 年 月 日</p> </div> <p style="font-size: small;">なお、派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続を適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限を超えて労働者派遣の役務の提供を受けた場合は、派遣先は労働契約申込みみなし制度の対象となる。</p>
就業日及び就業時間	<p>就業日</p> <p>就業時間 時 分から 時 分まで (うち休憩時間 時 分から 時 分まで)</p>
安全及び衛生	
時間外労働及び休日労働	<p>時間外労働 (無/有) → (1日 時間/週 時間/月 時間)</p> <p>休日労働 (無/有) → (1月 回)</p>
派遣元責任者	職名 氏名 (電話番号)
派遣先責任者	職名 氏名 (電話番号)
福利厚生施設の利用等	
苦情の処理・申出先	<p>申出先 派遣元：職名 氏名 (電話番号)</p> <p style="padding-left: 100px;">派遣先：職名 氏名 (電話番号)</p>
派遣契約解除の場合の措置	
派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置	
備考	

4-8. 仕事を辞めてほしいと言われたら①（雇われる期間が決まっている場合）

Q どうなる？こんなトラブル！

- ・契約期間の途中なのに、経営が悪化したという理由で解雇されました。経営が赤字になったら仕方がないのでしょうか？
- ・1年間の契約で働き始めました。私は、ずっと働こうと思っていたのに、雇い主は『次の契約はしない！』と言っています。次の契約を結んでくれなかったら、解雇になるのですか？

A これがルール！

- ・会社が契約期間の途中で労働者を解雇するには、解雇を回避することができないような「やむを得ない事由」がなければなりません。
- ・契約が終了した後に、次の契約が結ばれないことは、解雇ではありません。ただし、一定の場合に、解雇に準じた規制を受けることがあります。

契約期間中の打ち切りはダメ

雇われる期間があらかじめ決まっている場合は、雇い主も、労働者も、その期間中、一方的に契約を打ち切ることができないのが原則です。

しかし、「やむを得ない事由」がある場合は、契約の期間の途中でも、お互いに直ちに契約を打ち切ることができます。

あらかじめ定められた期間の途中で、一方的に契約を打ち切ることが雇い主側の都合でされた場合には、労働者は、働けなくなったことによる損害賠償を請求できます。

なお、雇い主から、「できれば辞めてもらいたい」と頼まれたのに対して、労働者が「はい、わかりました」と承諾してしまうと、解雇ではなく合意退職として扱われてしまうことがあります。辞めさせられる理由がないと思うときは、退職の働きかけに応じないことが重要です。

解雇とはちょっと違う、契約期間の終了

契約期間を決めて働いている人に、契約期間終了後、次の契約を結ばないことを「雇止め」や、「更新拒絶」といって、解雇と区別されています。

労働契約に期間を定めているということは、採用時に、契約期間が過ぎれば自動的に契約が終了することを、雇い主と労働者が合意していたということです。

そのため、雇止め、更新拒絶には、解雇に関する規制が原則として適用されません。

ただし、契約更新を何度も繰り返し、「期間の定めのない契約と実質的に異ならない」状態や、「雇用関係にある程度の継続が期待されている」状態に至った場合は、「雇止め」も解雇と同様に扱われます。

このような場合、客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる理由がなければ、雇い主は、雇止め、更新拒絶をすることはできません。

また、更新によって、契約期間を通算して5年を超えることになった時点で、本人が申し込むことにより期間の定めのない労働契約に転換することとなります。その場合の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）は、別段の定めがない限り、直前の労働契約と同一になります。次期の契約は、期間を定めずに結ぶことが雇い主に義務付けられています。この場合、雇い主が期間の定めのない契約を結ばずに雇用を終了させることは「解雇」となりますから、雇止めではなく、解雇として規制されま

す（「5-4. 有期契約が無期契約にかわるとき」参照）。

契約の更新の有無とその基準は、採用するときに書面で明示すべき事項とされているほか、厚生労働省は、雇い主に対して次のような指導をしています。

< 3回以上更新されたか、1年を超えて継続している有期労働契約について >

● 契約終了の30日以上前に更新しないことを伝えること。

● 労働者から雇止めの理由についての証明書を請求された場合は、証明書を交付しなければならないこと。

< 1回以上更新されて、1年を超えて継続している有期労働契約について >

● 労働者の希望に応じて、できるだけ長い契約期間を定めるよう努力すること。

納得できなかつたら早めに相談を

契約期間満了後の「雇止め」ができるかどうかは、一律の基準があるわけではなく、採用時の説明、更新の状況、企業と労働者本人の事情などを総合的に考慮するものとされています。

「雇止め」の通告に納得できないときは、早めに、東京都労働相談情報センターや労働組合などに相談しましょう。

4-9. 仕事を辞めてほしいと言われたら②（雇われる期間が決まっていない場合）

Q どうなる？こんなトラブル！

契約期間を決めずに働いています。仕事でちょっとしたミスをし、お客さんを怒らせてしまいました。上司から『責任を取って辞めろ！』と言われました。

A これがルール！

客観的に合理的な理由のない解雇は無効となり、職場復帰を求めることができます。また、無効な解雇によって働けなかった期間の給料や損害賠償などを、雇い主に請求できます。

「解雇」と「合意退職」は違う

雇い主が、労働者との間の契約関係を一方的に打ち切ることを、「解雇」といいます。

これに対して、雇い主から「できれば辞めてもらいたい」と頼まれ、それを受け入れてしまうと、解雇ではなく、合意退職となってしまいます。

解雇は、合理的な理由がなければ無効になりますが、合意退職は、本人が同意した上での退職なので、合理的な理由はなくとも有効になってしまいます。

辞めさせられる理由がない、あるいは辞める気がないならば、そのことを雇い主に伝え、撤回を求めてください。それで解決できないならば、東京都労働相談情報センターなどに相談しましょう。

確かめよう、解雇の理由

「客観的に合理的な理由」があり、「社会通念上相当」でなければ、解雇は無効と法律で定められています。

例えば、労働者が重大な業務命令違反や職場規律違反をした、心身の故障などによって働けなくなった（業務災害を除く）などの事情は、合理的な解雇理由になるといえます。なお、解雇を通告されたときは勤務先に解雇理由の証明書を請求することができます。

これに対し、事実に反する理由や本人に責任のない理由は、客観的に合理的な理由とはいえません。また、ごく小さなミスや能力不足を理由とする解雇や、その改善のための猶予や措置をとらずに解雇することも、社会通念上相当といえず、無効になります。

また、企業の経営悪化によって人を減らさなければならないときも、一定の条件がなければ解雇はできません。

そのほか、仕事が原因のけがや病気により休んでいる期間と復職後 30 日間の解雇、産前産後休業の期間と復職後 30 日間の解雇、女性であることや労働組合の組合員で

あることなどを理由とする解雇なども、法律によって禁止されています。

解雇が無効であれば、職場復帰を求めることはもちろんのこと、無効な解雇によって働けなかった期間の給料や損害賠償などを雇い主に請求できます。

解雇理由が妥当である場合でも、雇い主は、解雇する日の30日以上前に、あらかじめ労働者に対して解雇することを伝えなければなりません。30日に足りない場合は、その日数分平均賃金を支払わなければなりません（解雇予告手当）。

ただし、天災などによる事業の廃止や、労働者にすぐに解雇されても仕方がない理由があると労働基準監督署が認めた場合と一定範囲の人（*）は、解雇予告の対象から除外されます。

*次の人は、解雇予告の対象から除外されます。

- ① 1日単位で雇われる人（1か月を超えて継続して勤務している場合を除く）
- ② 2か月以内の期間を定めて雇われている人（その期間を超えて継続して勤務している場合を除く）
- ③ 季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇われている人（その期間を超えて継続して勤務している場合を除く）
- ④ 試用期間中の人（14日間を超えて継続して勤務している場合を除く）

4-10. 仕事を辞めさせてもらえない

Q どうなる？こんなトラブル！

会社を辞めたいのですが、辞めると言ったら、会議室で上司らに囲まれ、『今、辞められたら会社が回らなくなる。会社をつぶす気か？つぶれたら訴えるぞ！』と脅されたのですが、辞めることはできないのでしょうか？

A これがルール！

退職の申し出をしているのにもかかわらず、不当な手段・方法で就労を強制することは犯罪です。

労働者の退職の自由

正当な理由によって期間途中で辞めたり、期間満了時に辞めたりしたことで企業の業務に何らかの支障が生じたとしても、それは企業側の人事管理に原因があるのですから、労働者に法的な責任は生じません。

期間を定めて働いている契約の途中で、自分の側の理由で一方的に辞めると、確かに損害賠償責任が発生することはあります（「8-2. 仕事を辞めなくなったら①（雇われる期間が決まっている場合）」参照）。その場合の賠償額は、残りの期間働かなかったことによって、実際に企業が失った利益にとどまります。

その後のことまで、責任を負うことはありません。

また、期間を定めずに働いていたときは、予告期間さえ守れば、理由は何であれ、辞めることによって法的な責任が生じることはありません（「8-3. 仕事を辞めなくなったら②（雇われる期間が決まっていない場合）」参照）。

就労を強制することは違法

労働基準法は、暴行、脅迫、監禁その他精神または身体の不自由に拘束する手段によって就労を強制することを、重い罰を定めて禁止しています。

労働者に対して、暴力などの具体的な身体への加害はもちろんのこと、「どうなるかわからないぞ」といった、それをほのめかす言動をすることも許されません。

退職を思いとどまらせるための説得が禁止されているわけではありませんが、長時間にわたって取り囲んだり、拒否しているのに繰り返し家に押しかけたりするなど、社会的相当性を超える威圧的な方法・手段で行えば違法となるでしょう。

また、企業が、辞めたいという労働者に、損害賠償請求や告訴することを告げるとは、労働者に実際にそのような責任が発生させる事情があったのなら別ですが、具体的な事実や根拠もなく行ったときは、威圧、脅迫など不当に引き留める手段として違法となります。

不当な脅しには毅然とした対応が必要ですが、もし身の危険を感じるようならば、最寄りの警察署に相談してもよいでしょう。

辞めた後の心配事

万一、辞めることによって損害賠償の責任を負うような場合でも、どうしても退職の話合いがつかないのであれば、辞めることと、あとは裁判で争ってくれるよう告げて、出社しないという対応もあるでしょう。

そのような場合、退職金や賞与など、就業規則によって支払いに一定の基準を定めた手当は支払われないこともあります。辞める前に既に働いた分の給料については、企業は全額支払わなければなりません。

もし、払わなければ、賃金不払いで取締りの対象になりますので、労働基準監督署で相談してください。

また、退職にあたり、退職証明書を出すよう労働者が求めたときに、企業は求めない事項を記載することが禁止されています。

離職票も、企業は退職後速やかに労働者に渡すものとされていますが、勤めていた企業に催促しても交付してくれない場合は、ハローワークで求職申込みをする際に、交付を求めているが交付してくれないと申し出てください。

また、離職票の記載内容が自分の見解と違う内容である場合は、勝手に記載内容を変更せず、そのままハローワークの窓口を持参した上で、記載内容が事実と違うことを申し出てください。

なお、勤めていた企業から、未払いの給与や書類、残っている私物などを、辞めた後で取りに来るよう言われることがあります。

企業は、労働者の希望どおりに未払いの給与を振り込んだり、書類や私物を郵送したりする義務があるわけではありませんので、その受け取り方法は話合い次第ということになりますが、不安があれば、東京都労働相談情報センターへ相談するのもよいでしょう。

4-11. 副業・兼業に会社の許可は必要か

Q どうなる？こんなトラブル！

勤務が休みの日に、インターネットで登録して配送の仕事をしているのですが、これって会社にばれるとまずいですか？

A これがルール！

基本的には、勤務先が勤務時間外の行動を制限することはできませんが、一定の場合に問題が生じることもあります。勤務先に事前に確認しておくことが望ましいでしょう。

基本は制限できない

勤務先とは別の企業で雇われて働く場合だけでなく、自分で事業を運営したり、業務委託や請負などの形で事業に参加したりする場合のいずれであっても、就労時間外の時間帯の行動を勤め先が制限することはできませんから、基本的には、副業・兼業することを勤務先が制限することはできません。

しかし、次のような場合は勤務先が制限することもできます。

①勤務に支障が生じる場合

副業・兼業が長時間の過重な労働であるため勤務に支障が生じるようなときは、勤務先が副業・兼業を止めるよう求めることはできます。

②業務上の秘密が漏洩する場合

勤務先の企業が独自に持っている商品の製造方法や開発・営業のやり方などの営業上の秘密が副業・兼業によって外部に流出してしまう可能性があるときに止めるよう求めることはできます。

③競業によって勤務先の利益が害される場合

勤務先の商品やサービスと競合する事業を自分でしたり、競業する同業他社で就労したりするなど、副業・兼業そのものが勤務先の利益を害するものであるときに止めるよう求めることはできます。

④勤務先の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

その労働者が副業・兼業することによって企業の名誉や信用に悪影響がでる仕事であるときに止めるよう求めることはできます。

事前の届出や許可が必要なときも

①～④にあたることが起きないように、また他社で副業・兼業して働く労働者については副業・兼業先での労働時間を合計した時間管理が必要になるため、多くの企業は、副業・兼業をする前に、事前の届出や許可を得ることを定めていることが多いでしょう。

う。

この場合、①～④にあたらぬ副業・兼業であれば、事前に会社に知らせなかったからといってただちに懲戒処分することはできないでしょう。しかし①～④にあたる可能性があるからといって、勤務先に隠して副業・兼業をすると、実際に①～④にあたるものであれば、届出や許可を受けなかったこと自体が懲戒処分の理由となりますし、特に②～④にあたる副業・兼業であるときは重い懲戒処分を受ける可能性が高いだけでなく、勤務先からの損害賠償請求や、営業秘密の漏洩であれば犯罪として刑罰が科される可能性もあります。副業・兼業の実施に不安があれば、事前に勤務先に相談することが望ましいでしょう。相談したことを理由に不利益な取り扱いをすることはできません。

副業・兼業するときの注意点

副業・兼業が「業務委託」や「業務請負」などの形式である場合、そこで働く時間は、自分で事業を運営しているときと同様に、労働基準法などの保護がなく、労災保険も使えません。実態として雇われていると評価できれば一定の保護を受けられることもあります。基本的には、雇われて働く労働者という扱いではなく、自分が事業主となってすべての責任を負って働くこととなります。一定の業務に従事している方に限られますが、自分で手続して費用負担することで、その副業・兼業について労災保険に特別加入することができます。加入を希望するときは労働基準監督署に相談してください。

副業・兼業を労働者として雇われる形である場合、もともとの勤務先、副業・兼業先それぞれの雇い主が、労働時間や危険防止、労災保険の加入等の義務を負います。労働時間については、もともとの勤務先と副業・兼業先の勤務時間を合算して規制がかかります。業務災害や通勤災害については、事故や病気の原因となった事情が起こった側の雇い主の労災保険で対応することになりますが、労災保険からの給付は、加入している労災保険すべての賃金額の合計を基礎として計算した額が支払われます。

また、1月1日から12月31日までの1年間の副業・兼業による収入が、自分で事業をする形や雇われて働く以外の業務委託や業務請負等の形である場合は、収入全体から経費を引いた額が20万円を超えるとき、雇われて働く形の場合は給与の額が20万円を超えるとき、あるいは両方あるときはその合計が20万円を超えるときに、翌年に自分で所得税の確定申告をする必要があります。また、確定申告が必要ないときも、居住地の自治体に、別途住民税の申告をしなければなりません。

所得税については詳しくは、国税庁のホームページを参照するか最寄りの税務署に相談を、住民税については、お住まいの市町村または特別区の住民税担当部署に相談してください。