

[TOP page](#)
[資料室](#)
[イベント情報](#)
[講師を探す](#)
[Worker's 広場](#)
[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労使トラブル法律相談Q&A](#) | [相談事「事例集」①](#)
[労働組合](#)
[労働者福祉・共済](#)
[一般教養](#)
[社会保障](#)
[労使トラブル法律相談Q&A](#)
[労働関係法](#)
[経営全般](#)
[人間関係とコミュニケーション](#)
[ライフプラン](#)
[男女共同参画](#)
[公務員関係法](#)
[日朝の歴史](#)
[7つの習慣](#)
[中東の歴史](#)
[ボランティア活動](#)
[環境活動](#)
[社会貢献活動](#)
[自己啓発](#)
[生涯学習](#)
[外交・防衛問題](#)
[資本論](#)

相談事「事例集」①

Q 1. 来月から給与を改定する（下げる）と連絡がありました。

A 1. 労働条件（待遇等）の切り下げは、会社の勝手な都合で行うことはできません。

これまで、判例によって「労働条件切り下げの合理性の判断基準」が示されてきました。切り下げが認められるには、①高度の必要性があること ②高度の必要性を支える「合理性」があること ③制度自体が公正であること ④労働組合等との協議・交渉が十分行われたこと などで判断されます。合理性が認められるための条件として「経過措置（代償措置）」があったか、人件費削減が目的ではないか等について厳しく判断されます。

判例で示された「合理的判断のための7項目」

1. 労働者が被る不利益の程度。
2. 変更（条件切り下げ）の必要性の内容・程度。
3. 変更後の就業規則の内容自体の相当性。
4. 代償措置、その他関連する他の労働条件の改善状況。
5. 労働組合等との協議・交渉を尽くすこと。
6. 他の労働組合・従業員の対応。
7. 同種事項に関する我が国における一般的状況。

以上が示されています。

「労働契約法」第8条から第13条で、労働契約を変更する場合のルールが明確に規定されました。その中で、上記判例で示された項目が第10条として「・・・労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、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なものであるときは・・・」というように規定されています。

勝手な労働条件切り下げは、違法行為となります。

Q 2. 組合の役員になったとたん、上司から嫌がらせを受けています。

A 2. 組合役員になったとたん上司の嫌がらせが始まったのであれば、限りなく「不当労働行為」（労働組合法第7条）と見て間違いのないでしょう（他に原因がないとすれば）。労働組合として、労働組合運営への支配介入に当たりますから、即刻止めるよう警告・抗議をすべきです。

警告を無視するようであれば、不当労働行為（嫌がらせ）の事実を記述し、労働委員会へ救済の申し立てを行います。

Q 3. 有給休暇の取得申請を出したところ、その日は休まないで欲しいと言われてしまいました。

A 3. 有給休暇は、取得日を指定し申請すれば取得できる労働者の権利です。ただ、会社はその日に休まれると会社にとって損害を被る、信用を失墜するなどの被害が想定される場合には、他の日に休暇所得を求める「時季変更権」の行使が認められています。しかし、これも権利の濫用にならないように、その損害等の具体的事由を明示しなければなりません。単に休まないで欲しいと言うだけでは「時季変更権」の行使はできません。

したがって、会社のお願ひに対して、労働者自身がどう対応するかという問題です。休暇は自由に取得できますので、職場の状況などを考慮され判断されると良いでしょう。

Q 4. 2年前からパートで働いています。有給休暇は付与されないのでしょうか。

A 4. 有給休暇は労働者の権利として付与されます。短時間労働者（パート等）にも比例付与で休暇が付与されます。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

したがって、週及び一日の労働時間の長短により付与日数が決められていますから、該当する労働時間を確認し、付与日数を求め、その範囲内で申請すれば休暇を取得することができます。

会社に休暇制度がないとか、パートには付与しないと決めていても、それは法違反となりますから、制度があるなしにかかわらず、労働基準法で定められた日数範囲で取得することができます。

短時間（パートタイム）労働者の年休比例付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
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	6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

Q 5. 雇用契約書をもらっていません。

A 5. 労働基準法には雇用契約について直接定義はありません。

民法627条で雇用契約は「当事者の一方が相手方に対し、労務に服することを約し、相手方がこれにその報酬を与えることを約するによりその効力を生ず」と規定しています。なお、この規定は、使用者と労働者が「自由・平等・独立」の主体者として相互に自主的に、しかも対等な関係で契約することを前提としています。

近年、個別労働問題紛争が増加している状況から、これら紛争の未然防止を図る観点で、労働契約法が制定（平成20年3月1日施行）されました。その契約法は、民法の精神である「契約自由の原則」を確認しながらも、しかし対等性を担保し得ない労使間の現実を考慮し、労使自治の下、自主的な合意原則を基本として労働者の保護を図る目的となっています。

労働契約法第3条に労働契約の原則が規定されています。

1. 労使対等、労使合意に基づく締結・変更。
2. 就業実態に即した均衡を考慮した締結・変更。
3. 仕事と生活の調和に配慮した締結・変更。
4. 信義則に基づく締結・変更。
5. 権利濫用の禁止。

また、第4条には労働契約の内容の理解の促進が規定され、①労働条件、契約内容を労働者に提示する場合、理解を深めるようにすること ②契約内容は労使ともにできるだけ書面にて確認すること となっています。

このように書面による提示確認を求めています。合理的な労働条件を定めている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容はその就業規則で定める労働条件とする、と第7条に規定していますから、その就業規則が提示されていればよいことになります。

また、労働条件の明示については、労基法第15条第1項（労働条件の明示）で、「使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない」とし、書面交付明示事項を、①契約期間 ②就業の場所・従事する業務の内容 ③始・終業時刻、所定外労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は終業時転換に関する事項 ④賃金の決定・計算・支払方法・賃金の締切・支払時期に関する事項 ⑤退職に関する事項（解雇の事由など）。

上記事項は、書面明示が必要な絶対必要事項です。勿論、前述した「就業規則」により明示され交付されていればよいことになります。就業規則作成の義務がない事業所ではこのような書面交付が必要となります。このような雇用契約書が明示されていない場合は労基法及び契約法違反となります。

労働基準法は強硬法規ですから罰則による強制履行が求められます。

また、パート労働法では、上記文書明示義務に⑥昇給の有無 ⑦退職手当の有無 ⑧賞与の有無が追加され、強制義務となり、求められたときに説明義務が定められました。これらに違反した場合には10万円の過料が科せられます（含む契約更新の場合）。

Q 6. 自分の会社の就業規則を見たことがないのですが。

A 6. 従業員何人の事業所で働いているのか不明ですが、就業規則は常時使用（雇用）する従業員（全ての労働者が対象）が10名以上であれば、使用者は就業規則作成の義務があります（労基法第89条）。そして、作成された就業規則は従業員に周知徹底する義務（労基法第106条）も規定されています。

したがって、見たことがないとするは、就業規則作成義務（第89条）違反をしているか、就業規則は作成しているが、会社がそれを周知徹底していないということで周知徹底義務（法第106条）違反を起しているか、

また、雇用する従業員が10名以下で、就業規則作成を要しない事業所として就業規則そのものがないのかも知れませんから、就業規則作成義務のある事業所か否かを確認することが必要です

Q 7. 仕事で自分の車を使っていますが、ガソリン代・駐車場代が自己負担です。

A 7. 私有車を業務車として使用しているとのことですが、それは会社が認知していることでしょうか。単に自分都合で私有車を業務車として使用しているのであればガソリン代・駐車場代の自己負担だけが問題ではなく、就業規則違反に問われたり、事故遭遇の場合もすべて自己責任に問われかねません。先ず、この点を明確にする必要があります。

そこで、私有車を業務車として使用する場合は「私有車を業務車として使用する場合の契約」そして「私有車を業務車として使用する際の責任の所在」を明確にすることが必要です。

有車使用基準」などの規則が規定されているかが問題となります。何故かと言えば、有車・私有車管理規定で明確にしていず曖昧な形で行っていると、会社も通勤途上交通事故の共同責任者として責任を免れなくなるからです。このような管理規定「私有車借上契約」の中に、ガソリン代・駐車場代込みの借上げ金額が設定されている場合もあります。

どうなっているのでしょうか。仮にそのようなことがない場合は、実態に即した費用支出をということで業務上費用として実費を請求されると良いでしょう。その場合、業務上費用支出見積とか事前に上司の確認をとりトラブルを未然に防止する必要があります。

- [サイトマップ](#)
- [このサイトについて](#)
- [個人情報保護の取組みについて](#)

●	TOP page	●	資料室	●	イベント情報	●	講師を探す
●	関連リンク						

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.