

掲載内容

第1章 採用等に関する相談

- (内定) 刺青を理由に採用内定を取り消されたため損害賠償を請求したいとき
- (採用) 採用面接時と異なり勤務日数が増えているので辞めたいと言われたとき
- 採用面接時にメンタルに関する病歴を聞いたら「違法です」と言われたとき
- 求人票を見て応募したら業務委託契約書にサインさせられたとき
- 請負業者の社員に作業指示したところ、偽装請負であると指摘されたとき
- 偽装請負であることを理由に請負業者の社員から採用してほしいと言われたとき
- (試用期間) 求人票を見て応募したら、試用期間と称して1週間タダ働きさせられたとき
- 求人票を見て応募したら、採用試験を受ける条件として研修期間と称して2週間無給で働かされたとき
- 業務遂行能力がないという不明瞭な理由で試用期間終了時に解雇されたとき

第2章 労働時間・割増賃金に関する相談

- (労働時間) 残業を命じたら労働契約書に「残業なし」と書いてあるのでできないと言われたとき
- 採用面接時には残業することに合意したパート社員に残業を拒否されたとき
- (労働時間と割増賃金) 始業時刻前の清掃時間が労働時間に当たるにもかかわらず給与が支払われなかったとき
- 兼業を特別に許可したパート社員に請求された割増賃金の支払を拒否したいとき
- 残業代の未払を是正勧告され差額を支払ったにもかかわらずパート社員から不足分がまだあると言われたとき

第3章 給与、退職金等に関する相談

- (給与) 店が暇なときに早く帰宅させていたら休業手当を請求されたとき
- 時給が最低賃金に満たないとき
- 契約社員に残業代を定額残業手当に変更したいとき
- 悪天候のときは帰宅させ賃金を支払わないことに合意したパート社員に有給休暇で処理してほしいと言われたとき
- 社有車を私用で運転し物損事故を起こした契約社員に給料から修理代金を控除されたとき
- 賞金の増減額制度について苦情を申し立てられたとき
- (賞与) 契約期間満了で介護を理由に退職したら賞与が支払われなかったとき
- (退職金・退職に伴う各種精算) 退職金を請求したらパート社員に退職金は無いと言われたとき
- 契約社員の妻が死亡退職金を請求したいとき
- 契約期間の途中で退職したパート社員に受領料を請求したいとき
- 約束どおりに支払われなかった未払賃金と交通費を退職時に一括して請求したいとき
- シフトを組んで働いていたパート社員から退職後に契約した勤務時間に満たない分の賃金を請求されたとき
- 自分の不注意でケガをしたが会社の対応が悪いので損害賠償を請求したいとき
- 契約社員として勤務していた8年間に毎月給与から控除されていた紹介手数料を返還請求したいとき

第4章 能力不足、勤怠不良に関する相談

- パソコン経験5年ありと履歴書にあったので採用したが一般的なソフトも扱えないとき
- 家庭の事情に合わせて勝手に労働時間や休憩時間を変更して勤務しているとき

- シフト勤務制をとっているにもかかわらず労働日に突然有給休暇を請求するパート社員を制裁処分したいとき
- 朝礼やミーティングを拒否するパート社員がいるとき
- 仕事の仕方を用意したら「教え方が悪い」と言い張って聞き入れないとき

第5章 パワハラ・セクハラ、いじめ・嫌がらせに関する相談

- (パワハラ・セクハラ) 社長の身内である社員からパワハラを受けたパート社員が退職に追い込まれたとき
- 度重なるパワハラによる体調不良を理由に業務変更命令を拒否したら「クビにした」と言いふらされたとき
- パート社員だけパートさんと呼ばれるとき
- パワハラによりパニック障害を起こしたので会社に損害賠償請求をしたいとき
- 上司から言葉の暴力によるパワハラを受け退職に追い込まれたとき
- 派遣先でのパワハラ行為を理由に派遣社員に對し懲戒処分をしようとするとき
- 男性上司が女性派遣社員にだけセクハラをするとき
- (いじめ・嫌がらせ) 派遣就業中、派遣先の上司から小突かれたり酷い暴言を浴びせられ派遣先に責任追及したいとき
- 妊娠したことを報告したら社長夫婦に嫌がらせを受け雇止めをほめかされたとき

第6章 メンタルヘルス・休職・復職に関する相談

- (メンタルヘルス) 取引先の社長の暴言が原因でうつ病を発症したとして会社の安全配慮義務違反を主張されたとき
- 長期間にわたる時間外労働によりうつ病と診断されたとき
- ストレス性うつ病で退職した契約社員から損害賠償請求をされたとき
- 派遣先で過重労働を強いられたことについて派遣会社に問題提起したいとき
- (休職・復職) 有期契約のパート社員がうつ病になったがパート就業規則に休職規定がないとき
- 上司のパワハラでうつ病になり休職したら社長に退職届の提出を強要されたとき
- 復職したが医師を介する産科医に受診するよう勧めたら拒否されたとき

第7章 処遇格差に関する相談

- (正社員との格差) パート社員は全員社会保険に加入させずに採用したいとき
- 健康診断を希望したパート社員の診断費用を本人負担したとき
- パート社員に近隣の店舗へ配置転換を命じたところ拒否され、処遇についても不満を言われたとき
- パート社員から社会保険の適用の仕組みについて苦情を申し立てられたとき
- パート社員から短時間勤務をしている正社員との格差について聞かれたとき
- (他の非正規社員との格差) 複数のパート社員に正社員転換試験を実施したら男性しか合格しなかったとき

第8章 契約更新に関する相談

- (雇止め) 勤務態度不良を理由に契約更新されなかったので損害賠償を請求したいとき
- 労災で休業中のパート社員に契約期間満了で辞めてもらいたいとき
- 勤続年数が同じ同僚は契約更新されるのになぜ自分は雇止めされるのかと聞かれたとき
- 更新後のシフト表を提出して更新を期待していたのに「職場の和を乱す」と言われ拒絶されたとき
- 契約終了を通知したら、もともと正社員として契約したはずなので契約終了には納得がいかないと言ったので補償金を請求されたとき

- 新入社員よりパート社員である自分の方が仕事ができるのになぜ雇止めされるのかと聞かれたとき
- 有期契約で派遣就業していたところ突然雇止めされたとき
- 同僚社員の能力不足と派遣元のフォロー不足で派遣契約が更新されなかったとき

第9章 解雇に関する相談

- (普通解雇) 週3日勤務のパート社員に18日分の解雇予告手当を支払ったが足りないと言われたとき
- 院長の指導によりあつれきが生じ、一方的に解雇通告されたのに自己都合退職として処理されたとき
- 派遣された社員に問題があるので派遣契約を期間途中で解除したいとき
- 解雇されたが仕事のミスで給与から勝手に控除されてきた損害額の返還を会社に請求したいとき
- 突然解雇されたので解雇予告手当と自宅待機させられた日数分の賃金を請求したいとき
- 解雇していないのに退職したパート社員から解雇予告手当を執拗に請求されたとき
- 派遣先から交代要請があったことを理由に解雇を検討していると言われたとき
- 突然出社しなくなり連絡も取れないパート社員を解雇したいとき
- 店舗の異動を命じたパート社員からの昇給希望を拒否したら、解雇されたと言われ金銭を要求されたとき
- 取引先との契約が解除されたことを理由に期間途中で解雇されたとき
- (懲戒解雇) 派遣社員から正社員に登用されたが朝礼でのトラブルをきっかけに懲戒解雇されたとき
- 残業代を支払ってもらえないので残業を拒否したところ即日解雇されたとき
- (整理解雇) 受注の減少を理由に試用期間終了時で解雇されたのに会社が若い契約社員を採用したとき
- 派遣元で有期契約社員から正社員となったのに派遣契約終了と同時に解雇されたとき
- 業績悪化を理由に契約期間の途中で解雇したいとき
- 店舗の全面改装を理由にパート社員を全員解雇したが改装工事の目的が立っていないとき

第10章 退職、定年後の継続雇用に関する相談

- (退職) 明示された労働条件と異なり退職を余儀なくさせられたので損害賠償請求をしたいとき
- パート社員として採用されたが職場の雰囲気になじまず、退職を申し出たら脅されて退職できないとき
- (定年後の継続雇用) 定年後の嘱託社員から定年前と仕事内容が変わらないのになぜ給料が下がるのかと聞かれたとき
- 60歳定年を迎えた社員をグループ内派遣会社に転籍させた上で自社へ派遣社員として受入れるとき
- 定年後再雇用した嘱託社員から年次有給休暇は定年前の残日数と通算してほしいと言われたとき
- 3月31日で契約期間満了により退職する嘱託社員から年金や失業保険の受取に有利であることを理由に3月30日で退職したいと言われたとき
- 70歳になっても退職しない嘱託社員を雇止めしたいとき
- 役員定年後に命じられた出向は不当なリストラであるとして異議申し立てをしたいとき

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。



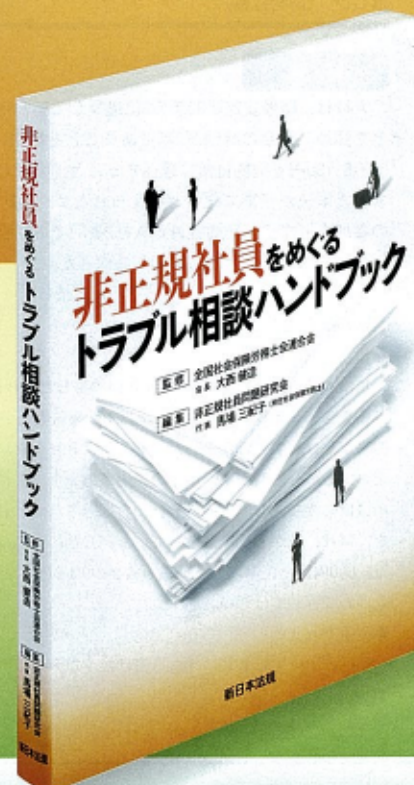
非正規社員をめぐる トラブル相談ハンドブック

すいせん 全国社会保険労務士会連合会
最高顧問 大槻 哲也

監修 全国社会保険労務士会連合会
会長 大西 健造

編集 非正規社員問題研究会
代表 馬場 三紀子 (特定社会保険労務士)

- ◆ あっせん事例や調停事例など実際の紛争事例を参考に、処遇格差や契約更新などの非正規社員特有の問題からパワハラ・セクハラ、メンタルヘルスなど近年増加傾向にある分野まで幅広く取り上げています。
- ◆ 当事者の諸事情を考慮した現実的な紛争解決策を、法律や判例を踏まえて紹介しています。
- ◆ 労使双方からの相談業務に携わってきた経験豊富な特定社会保険労務士が執筆しています。



B5判・総頁310頁
本体価格 3,700円+税
送料実費

電子書籍版も発売!!

本 webショップからお申し込みいただけます。
新日本法規 Web で 検索

電子書籍版

(電子書籍版)
本体価格 3,000円+税

0120-089-339

E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp

創立70周年
これからもお客様とともに



公式Facebookページ
法律出版社ならではの情報を発信



組見本 (B5判縮小)

○契約社員として勤務していた6年間に毎月給与から控除されていた紹介手数料を返還請求したいとき

相談事例 私は、有料職業紹介事業者A（以下「A社」という。）の紹介でB社に就職したが、B社から、A社に手数料を支払うことになったので私の給与が若干少なくなるとの説明を受けた。その額は退職するまでの6年間で150万円は下らない。このたび、B社から突然解雇され、改めてこの手数料についてB社とA社に説明を求めたが納得する回答が得られなかった。この手数料を返してほしい。（契約社員）



結果

A社は、職業安定法32条の3に違反して契約社員から手数料を受領していたことを認め、賃金の時効が2年であることを理由に、直近の2年間に受領した総額53万6,130円を契約社員に返還することで合意した。なお、本事例では、B社を含めた解決が必要であると考えられたが、契約社員およびA社の双方ともB社の参加を望まず、契約社員とA社2者間での話し合いによる解決を希望したため、B社は本紛争解決手続に参加しなかった。

当事者の主張

◆相談者（契約社員）

私はA社の紹介によりB社で6年間勤務した。B社の採用面接では、「時給1,000円、残業を含め日給は1万円以上、1年以上の継続勤務が条件です。」と言われたが、雇用契約書などは作成されなかった。その後、B社から、A社に手数料を支払ったのでその分給料が下がるとの説明があった。これに疑問を感じたためには必要なことと思い、B社から指示されたとおり、給料から差しを、毎月、私がA社に送金していた。A社に支払った手数料は平均毎月1,000円以上、率にして毎月の給与の9%前後で、6年間の支払総額が150万円を超えていた。B社に説明を求めたが納得する回答が得られなかった。この手数料を返してほしい。

◆相手方（A社）

本件についてはB社に迷惑を掛けたくないので、当社と契約社員と

い。当社が、契約社員をB社に紹介し、契約社員はB社に就職した。B社月、手数料の額を計算してB社に連絡すると、B社はこれに基づき、給料を引いて契約社員に支払っていた。当社が、契約社員の給料から手数料をいたことは事実なので、当該手数料を未払賃金とみなし、労働基準法115条の賃金の時効前となる2年分の手数料について返還したい。しかし、契約の間に雇用関係はないから、それ以上のことは言えない。

検討

本事例では、A社は手数料を受領していた理由を明らかにせず、B社することもなかったため、手数料の法的根拠を明確にすることはできません。ここでは全額払の原則（労基24）、有料職業紹介事業者の手数料（職安32の3①）の禁止（労基6）、職業紹介、労働者派遣および労働者供給について検討し

1 B社の違法性

契約社員と直接の労働関係にあったB社は、契約社員の賃金から手数料おり、「賃金は、[中略]その全額を支払わなければならない。」とする労働に違反しています。このため、契約社員はB社に対し、未払賃金の請求をできます。この点について、契約社員は、B社に対し労働審判を申し立て労働審判員から「あなたの雇用主はA社ではないか。」と言われ、労働審判まま終了したと陳述しました。

2 A社の違法性

有料職業紹介事業者の紹介手数料は、「同一の者に引き続き6箇月を超えた場合〔中略〕は、6箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額10.8〔中略〕に相当する額」と定められています（職安則20・別表）。A社は紹介事業者として正当な手数料を受領することができます（職安32の3）。しとして、求職者から手数料を受け取ることはできず（職安32の3②）、労働基準人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利ならない。」と定め、通達では、職業安定法に定める手数料以外

できます。本事例では、A社は、直近の2年間に受領した手数料を返還すること社員と合意しました。

3 契約社員・A社・B社の3者の関係

一般に、職業紹介と労働者派遣の違いは分かりにくく、B社ではこれを混同契約社員を派遣社員として扱っていたのではないかと考えられます。そうするとが派遣元（供給元）、B社が派遣先（供給先）の関係となり、A社の受領している料は、労働者派遣におけるマージン（派遣料と賃金の差額）だったことになりA社とB社がどのような契約をしていたかは不明ですが、契約社員がB社を介して申し立てた労働審判で、労働審判員が契約社員に対し、「あなたの雇用主はA社ではないか。」と指摘したのも、契約社員・A社・B社の関係において労働者派遣の実態があったからではないかと考えられます。

4 職業紹介、労働者派遣、労働者供給の差異

職業紹介、労働者派遣、労働者供給の違いにつき、職業紹介は、「求人及び申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」（職安4①）、雇用契約は求人者と求職者との間で締結されますが、労働者派遣は「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受当該他人のために労働に従事させること」をいい（労働者派遣2-）、雇用契約はと派遣社員の間で締結されます。労働者派遣については、派遣元と労働者との労働契約関係および派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体当該労働者の労働関係となるものであるため、派遣元による労働者の派遣は、関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではないことから、労働

（休職・復職）

○有期契約のパート社員がうつ病になったがパート規則に休職規定がないとき

相談事例 1年契約で雇用しているパート社員が、勤務して2か月が経過した頃、「うつ病により休業を要する。」旨の医師の診断書を持ってきた。翌日から欠勤しており、1か月後にまた同様の診断書が提出されたため引き続き欠勤している。当社のパート就業規則に休職規定はないが、いつまで欠勤を認めないといけないのか。（会社）



結果

パート社員より更に診断書が提出され、欠勤が3か月目に入った。同意を得て会社担当者と一緒に主治医と話し合うよう助言した。見込みは不透明でまだ治療に相当の時間がかかるということだったので一度退職して療養に専念してはどうかと退職勧奨を行ったところ、間はかかったが、最終的には本人も了承し、退職することになった。

当事者の主張

◆相談者（会社）

当社では、1年契約のパート社員を雇用している。2か月ほど経過刻するようになったので注意したところ、「うつ病により1か月の休医師の診断書を持ってきて翌日から欠勤している。さらに昨日、出された。当社のパート就業規則には休職規定を設けていない。まだ半年以上あるが、このまま欠勤が続くようなら退職してもらっ用したいと考えている。入社して間もないため有給休暇は発生し

◆相手方（パート社員）

検討

本事例では、休職制度の適用の有無、有期労働契約期間と休職制度の関連、る場合の注意事項等について検討する必要があります。

1 休職制度の位置付け

休職制度は、社員が私傷病などの理由によって一定期間就労できない場合に、契約関係そのものは存続させながら、就労を免除または禁止して解雇を猶予するです。労働基準法などの法律によって義務付けられたものではないので、会社に設けることができます。

そのため、うつ病で欠勤が続くパート社員を休職扱いとするかどうかは、社員に適用される就業規則の休職規定の有無によります。

(1) 休職制度がある場合

休職事由に該当するかどうかを検討します。また、使用者は労働契約を締結に、休職制度の内容について書面で明示することが望まれます（労基15、労働者派遣2-）、就業規則の届出義務がない会社の場合は、労働条件通知書などに、休職について記載して適用することになります。

新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
総務本部
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1

名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号
大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号

○新入社員よりパート社員である自分の方が仕事ができるのになぜ雇止めされるのかと聞かれたとき

相談事例 当社は地元密着型の商社である。事務職の正社員人前後退職するため、4月に採用する新入社員は、それを見込んで今年度は、2月になって退職者がいないことが分かり、このままでは人員が余剰になってしまうため、1年契約のパート社員数人に、3月31日で雇止めする旨を通知したところ、「昨年4月に入社した新入社員より自分の方が仕事ができるのに、どうして辞めさせられるのか納得できない。」と言われてしまった。（会社）



結果

労働条件通知書に記載してある雇止めの理由に該当しないことを説明し、会社は雇止めを断念し、例年どおり契約を更新することになった。また今年4月に採用する新入社員については業務配置を検討することとした。

当事者の主張

◆相談者（会社）

当社では、毎年、事務職の正社員が5人前後は退職する。4月に採用する新入社員については、退職する人数を見込んだ上で採用を決定し、内定を通知している。しかし、2月になって、今年度は退職者がいないことが分かった。このままでは人員が余剰になってしまうため1年契約のパート社員数人に、3月31日で雇止めする旨を通知したところ、納得してもらえなかった。30日以上前に予告したので問題はないと思っていた

◆相手方（パート社員）

1年契約とはいえ何度も更新して5年以上働いており、事務の仕事はベテランだ。昨年4月に入社してきた新入社員に対しては、教育担当を任されたので責任を感じ、きめ細かく丁寧に指導してきた。新入社員はまだ仕事の全体像が理解できていないようで

検討

本事例では、雇止めの考え方、更新の基準の明示や雇止めの予告について検討する必要があります。

1 雇止めの考え方

有期労働契約は、契約期間の満了で労働関係が終了となるのが原則です。しかし、有期労働契約が反復更新されたことにより、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合、または労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合に、使用者が雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めは認められず、解雇権濫用法理が類推適用され、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で労働者による有期労働契約の更新または締結の申込みを承諾し