

労働問題Q&A



法的トラブルでお困りの方
 迷わず法テラスにお電話ください。

法テラス・サポートダイヤル お な や み な し
0570-078374

全国どこからでもお問合せを受け付けています。
 平日9:00~21:00 土曜日9:00~17:00(祝日・年末年始を除く)
 ※[0570]はナビダイヤルの番号です。固定電話であれば、全国どこからでも、
 3分9.35円(税込)で通話することができます。
 ※IP電話やプリペイド携帯からは、03-6745-5600にお電話ください。
 ※ホームページでは、チャットでのお問合せや、メール専用入力
 フォームにてメールでのお問合せも受け付けています。

法テラスは国が設立した公的な法人です。
 法テラス・ホームページ <https://www.houterasu.or.jp/>

Q7 勤務している会社から、私のミスが原因で会社に損害が生じたと言われて弁償を求められています。応じなければなりませんか？

業務上のミスに対する損害賠償については、労働者側が故意にミスをしたり、重大な過失によりミスをしたりしない限り、会社の請求は認められない可能性が高いです。業務上のミスについて、あらかじめ違約金の定め等があっても無効です。

仮に会社の請求が認められる場合であっても、損害の全額を支払う義務があるとは限りません。安易に応じないようにしましょう。

また、使用者は弁償分を給与から勝手に天引きすることは認められません。勝手に天引きされてしまった場合、労働者側は差額分を請求することができます。

Q8 業務委託で働いていた場合、労働者として法律で保護されないのでしょうか？

労働者に関する法律(労働基準法等)で保護される「労働者」かどうかは、あくまでも働き方の実態によって判断されます。そのため、契約書の標題が業務委託契約であったとしても、仕事をする場所・時間を指定されていたり、仕事の仕方を細かく指示されていたりする場合は「労働者」として法律で保護される場合があります。もともと、「労働者」であるかどうかの判断は難しいので、困ったときには弁護士に相談するとよいでしょう。

事業者が労働者に関する法律の規制を免れるために「業務委託」や「請負」といった形式を利用していることが少なくありません。本来の「業務委託」や「請負」は、事業主等から働く場所や時間、仕事の仕方について細かく指示されるものではありません。将来のトラブルを防ぐためにも、「業務委託」や「請負」といった形態で働く際には、実際の業務内容が契約の形式に則したものになっているか注意が必要です。

また、令和6年(2024年)11月1日に「特定受託業務に係る取引の適正化等に関する法律」が施行され、個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、取引条件の明示、原則60日以内の報酬支払等が義務付けられることになりました。詳しくは厚生労働省のウェブサイトなどをご覧ください。

それに応じるかどうかは労働者の自由であり、これに応じる義務はありません。辞めるつもりがない場合には、その意思を明確に伝えること、退職に同意するという内容の書面にサインをしないことが大切です。

懲戒事由があると誤信させられて退職した場合や、個室に閉じ込められる等して執拗に退職を迫られて退職した場合等には、退職の意思表示の取消しを主張することが考えられます。

また、辞めるつもりがないと伝えたにもかかわらず執拗に退職を迫られた場合には、不法行為に基づく損害賠償請求をすることも考えられます。どのような経緯で退職を求められたのか、メモの作成、録音等により証拠を残しておくといでしょう。

コラム:退職にまつわる様々なトラブル

・退職したいが、引き止められて辞められない場合

自由に退職することができるかどうかは労働契約に雇用期間の定めがないか、あるかによって結論が異なります。

雇用期間の定めがない労働契約の場合には、退職の自由が保障されていますので、使用者から引き止められたとしても自由に退職することができます(ただし、退職の方法については原則として就業規則に従う必要があります)。円満に退職手続を進められない場合は後日、「退職するなんて聞いていない。」等の争いになるおそれがあります。そのようなトラブルに備えて、証拠として残るような方法(配達証明付き内容証明郵便等)で退職の意思表示をすることが望ましいといえます。

他方で、雇用期間の定めがある労働契約の場合には、原則としてその期間中は自由に退職することはできません。もともと、やむを得ない事由があるときは退職できますので、詳しくは専門家に相談するとよいでしょう。

・退職前に有給休暇を消化したいが、認められない場合

退職予定者は退職前に未消化の有給休暇をとることができ、使用者はよほどの事情がない限りこれを拒めません。

なお、**パートタイマーやアルバイトの方も有給休暇を取得する権利があります**。具体的に何日有給休暇を取得できるかは勤続年数によって異なります。

・退職に伴い会社から違約金・損害賠償金等を請求されている

会社から(元)従業員への損害賠償請求は常に認められるわけではなく制限されています。会社から損害賠償を請求されてもすぐに応じるのではなく、専門家に相談することをお勧めします。Q7もご覧ください。

このほか、退職にまつわるトラブルに見舞われたら、専門家に相談するとよいでしょう。

Q1 残業代が支払われません。仕方がないのですか？

契約等で決められた労働時間を超えて働いた場合、原則として、使用者に対し残業代を支払うよう求めることができます。また、法律で定められた労働時間（原則は1日8時間、1週40時間）を超えて働いた場合や、深夜（22時～翌朝5時まで）や休日に働いた場合には、法律で定められた割合により算出される**割増賃金**の支払いを求めることができます。これらは、使用者が就業規則（労働条件等についての規則）を作成しているか否かにかかわらずありません。

使用者が残業代を含む給与を支払わない場合には、配達証明付きの内容証明郵便による催告や交渉、裁判所の手続を利用する等の方法によって請求することが考えられます。ただし、未払賃金は、令和2年（2020年）4月1日以降に支払われるべきものについては3年（※）を経過すると時効にかかり請求することができなくなります。具体的な手続の進め方については、早めに専門家に相談するとよいでしょう。

この他、労働に関するさまざまなトラブルについて、各都道府県労働局等が設ける「総合労働相談コーナー」に相談することもできます。

※労働基準法の改正により、賃金請求権の消滅時効期間が旧法における2年から5年に延長されましたが、当分の間は時効の期間が3年となりました。なお、令和2年（2020年）4月1日より前に支払われるべき賃金は2年を経過すると時効にかかり請求することができなくなります。

Q2 能力不足を理由に解雇されました。まだ働きたいのですが、どうすればよいですか？

まずは、解雇になった事実と理由を明確にすることが大切です。使用者に対し解雇の理由について証明書の交付を求めることをお勧めします。使用者は、交付を求められた場合、解雇理由を記載した証明書を交付しなければなりません。

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効となります。解雇に相当な理由がないと考えられる場合や事実と異なる理由で解雇された場合等は、労働委員会、都道府県労働局のあっせん手続や裁判所の手

続を利用して、解雇の無効を争う、損害賠償を請求する等が考えられます。

具体的にどの手続を利用すればよいかという判断は事案によって異なります。詳しくは、労働委員会、都道府県労働局、専門家に相談するとよいでしょう。

Q3 残業代の未払、不当な解雇等について相談に行く際は、どのような書類や資料を持参するとよいですか？

給料明細、入社や退社の時刻を記録したもの（タイムカード、出勤簿、日記等）、就業規則、賃金規程、労働契約書や雇入通知書、労働条件通知書、解雇通知書や解雇理由を記載した書面が手元があれば、これらを持参するとよいでしょう。

なお、これらの書類や資料が手元になくても相談は可能です。既に相談の予約をしている方は相談先に連絡をとり、持参すべき書類を確認するとよいでしょう。

Q4 職場でパワハラやセクハラを受けています。どうすればよいですか？

厚生労働省によると、職場における**パワーハラスメント（パワハラ）**は、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されること」であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものと定義されています。つまり、上司から部下に対するものに限られず、先輩・後輩間や同僚間等、様々な人間関係を背景にする行為が該当します。また、業務上必要な指示や注意・指導が行われている場合には該当しませんが、暴行、脅迫、無視等「業務の適正な範囲」を超える場合には該当します。

また、職場における**セクシュアルハラスメント（セクハラ）**は、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該その労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」と厚生労働省により定義されており、異性に対するものだけに限らず、同性に対するものも該当します。

労働施策総合推進法が令和2年（2020年）6月に改正され、パワハラによって労働者の就業環境が害されることのないように、

事業者に対して必要な措置を講じる義務があることを法律上明記されました。この改正にあわせて男女雇用機会均等法も改正され、セクハラ防止が強化されました。事業主は、パワハラやセクハラの相談を行ったこと等を理由として労働者に対し不利益な取り扱いをしてはならず、また、パワハラやセクハラについて適切な対応をしない場合には安全配慮義務に違反するものとして、労働者に対し損害賠償責任を負います。そのため、パワハラやセクハラへの対応としては、それを行っている者だけでなく、事業主に対して損害賠償等を請求することも考えられます。職場でハラスメントを受けている場合には、その内容をメモに残したり、言動を録音する等して証拠を残しておくことをお勧めします。パワハラやセクハラをはじめ、職場の様々なハラスメントについては、専門家や都道府県労働局に相談するとよいでしょう。

Q5 パワハラやセクハラで病気になる、労災給付を受けたいのですが、会社が認めてくれませんか。どうすればよいですか？

以下の3つの要件を満たす場合には、事業主が認めなくても労災保険給付を受けることができます。

- ① うつ病等の対象疾病を発病
- ② ①の疾病の発病前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められる
- ③ 業務以外の心理的負荷及び本人側の要因により発病したとは認められない

事業主が労災について証明しない場合、その旨を記載した文書を添付すればご自身で労働基準監督署に請求することができます。証拠（医師の診断書等）を添えて、使用者の所在地を管轄する労働基準監督署に申請書を提出してください。詳しくは、都道府県労働局、労働基準監督署、専門家に相談するとよいでしょう。

Q6 会社から、「自主的に退職するように」との話がありました。応じなければなりませんか？

「辞めてくれないか」等と退職するよう勧められたとしても、