

内定取り消しの通知がきた



パートには有給休暇がないの？



試用期間後不採用と言われた



上司のセクハラどうすればいいの



健康診断を受けさせてくれない



更新なしと言われたパートは解雇？



仕事中交通事故を起こした！



就業規則を見せてもらえない



休日出勤代休はもらえる？



誰も教えてくれなかった

# 労働トラブル39の疑問

Roudou Toraburu 39nogimon

労働アドバイザー・社会保険労務士 岡島孝吉

時間外労働は絶対しないといけない？



退職届を強引に迫られた…



会社が倒産！未払給料は？



30分の昼休み残りは賃金に？



タイムカードを打刻後に残業？



パートで育児休暇はとれる？



宿直勤務で睡眠がとれない



タイムカード廃止 残業代はどうなる



有給休暇を認めてもらえない



文芸社

# 『Boon-gate』のPDF作品を ご覧いただく前に…

## 操作について

- 作品の多くは「もくじ」のページで、進みたいページの項目を押せば、そのページまでジャンプし、また、ジャンプしたページのタイトルを押せば、目次のページに戻るよう設定しております。
- 直前に開いていたページに戻るには、画面上の「◀」ボタンで、直前に開いていたページに戻ります。

## 読み方いろいろ

- 通常は画面の「倍率」が100%前後になっていますが、「倍率」を150%まで高めると文字が読みやすい大きさになります。
- 通常は「見開きページ」で設定されていますが、「単一ページ」にすると読みやすく感じます。
- 読み進めるときは、「十字キー」を使用すると手軽です。
- 「サムネイル機能」を使用して読み進めると、2～3頁からとばし読みするのに便利です。
- 頁を「回転」させることが可能です。地図などを拡大して見るときに便利です。

<http://www.bungeisha.com/PDFis/05-top1.html> でPDF作品についての説明を致しております。ご参照ください。

誰も教えてくれなかった

労働 Roudou  
トラブル Toraburu  
39の疑問 39nogimon

39の疑問

労働アドバイザー・社会保険労務士  
岡島孝吉



## はじめに

「こういうことって、いままで誰も教えてくれなかったんですよえ」

「知らないってことは、損することなんですよええ」

私が労働相談を始めた頃、一人の女性の方が相談に来られて、「いままで5年間パート勤務をしてきたが、年次有給休暇を一度も付与されたことがない」というお話をされました。

それに対して、私が「年次有給休暇というものは、会社に対して『付与してください。お願いします』と請求し、会社の承認を得られたときに初めて取得できるというものではなく、労働者の当然の権利として法律で認められ保護されているものですから、「付与してください」という請求行為は単に取得時季を指定するために行うものですよ」と申し上げたときに、彼女が溜め息まじりにいった言葉です。

また、ある相談者は「労働者の立場は弱いってことですよええ」と眩かれました。

私には、そのときの二人の顔がいまでも脳裏から離れません。

以前は、この弱い立場の労働者が皆で結束して労働組合を結成し、集団によるパワーを背景に会社との団体交渉などを通じて権利を獲得し、また労働条件の維持・向上を図ってきたものです。ところが、時代の流れというべきか、戦後の一時期に50%を超えたこともあった労働組合の組織率も現在では20%を下回る状況となっています。また、労働相談を受ける中で個々の労働組合についてみても、労働組合としての存在意義を忘れ

たかのような労働組合もあり、もはや労働組合が労働者一人ひとりの権利を守ってくれる存在ではなくなっているかのような印象すらあります。とくに中小・零細企業の場合はその傾向が顕著のように思われます。

このような状況の中で、労働者はどのようにして自分の権利を守り、また法律で保護された制度をどのように活用していったらよいのでしょうか。

たしかに、年次有給休暇に限らず労働関係のいろいろな問題については一般の学校では教えてくれません。また、会社側としても会社に不利益となるようなことについて、わざわざ従業員に対して積極的に周知させたくないのが本音かもしれません。

誰も教えてくれない、誰も守ってくれない弱い立場の労働者がバカをみなくていいような、そんな力を労働者一人ひとりにつけてもらいたい。労働関係の知識を少しでも多く身につけてもらいたい。また、会社と労働トラブルが生じたときの具体的な対処方法を知得し、自主防衛の手段を身につけてもらいたい。

本書は、そんな思いから、いままで扱ってきた多くの相談事例の中から相談の多かったいくつかの事例をピックアップして、Q & A形式でまとめてみました。

転ばぬ先の杖として、少しでも本書が労働者の皆さんのお役に立てになれば幸いです。

平成18年10月

著 者



# 目次

---

はじめに	3
------	---

---



## 募集・採用

- Q1.** 採用が内定していたのに、突然、会社から「内定取り消し」の通知が届いたら…… 12
- Q2.** 3カ月の試用期間の満了直前、会社から「本採用しません」と通告されたら…… 19
- Q3.** ハローワークの「求人公開カード」に記載されていた労働条件と実際の労働条件が違ったら…… 26
- Q4.** 「報酬は1回につき700円」  
これだけでも労働契約？ 32
- Q5.** 履歴書の経歴を偽って記入して入社。予告もなく解雇！ 解雇予告手当も支払ってもらえない?! 37

---

## 労働時間・休憩・休日

- Q6.** 始業時刻前に出勤して清掃するよう命じられ、清掃後、始業時刻にタイムカードに打刻するよう指示されたら \_\_\_\_\_ 42
- Q7.** 所定の勤務時間終了時にタイムカードに打刻してから残業するよう指示された…… \_\_\_\_\_ 47
- Q8.** 昼休みは忙しくて30分程度しか休憩できない。残りの30分間分を賃金で支払ってもらえないか？ \_\_\_\_\_ 50
- Q9.** 「就業規則」を一度もみせてもらったことがないときは…… \_\_\_\_\_ 55
- Q10.** 休日出勤——  
でも代替の休日がもらえなかったら \_\_\_\_\_ 61
- Q11.** 時間外労働や休日労働、必ず応じなければいけないの？ \_\_\_\_\_ 69
- Q12.** 会社がタイムカードを廃止——  
残業代がきちんと支払われなくなったら \_\_\_\_\_ 75
- Q13.** 仕事柄、宿直勤務などで睡眠も充分にとれなかったら？ \_\_\_\_\_ 79

---

## 休暇・休職・休業

**Q14.** 有給休暇を認めてもらえない?! \_\_\_\_\_ 86

**Q15.** 病欠後に有給休暇を申請したら欠勤扱いにされる? \_\_\_\_\_ 91

**Q16.** パートには有給休暇はありません?! \_\_\_\_\_ 95

**Q17.** 年次有給休暇がほとんど消化できない。  
せめて、10日間だけでも買い上げてもらえないか?  
\_\_\_\_\_ 101

**Q18.** 派遣社員にも年次有給休暇はありますか? \_\_\_\_\_ 107

**Q19.** 「うつ病」と診断され、休職中。  
復職したいのに会社が承認してくれなかったら……  
\_\_\_\_\_ 112

**Q20.** パートタイマーは育児休業をもらえない? \_\_\_\_\_ 121

**Q21.** 会社から「休んでくれ」といわれた。  
給与は補償してもらえるの? \_\_\_\_\_ 127

---

## 賃金・賞与・割増賃金

- Q22.** 入社3日後、体調を崩して退職。  
3日分の給与はどうなるの？ \_\_\_\_\_ 134
- Q23.** 仕事中に交通事故を起こしてしまったら？ \_\_\_\_\_ 140
- Q24.** 会社が倒産！ 給与未払分はどうなる？ \_\_\_\_\_ 147
- Q25.** 突然、給与を20%も引き下げるという通知を受けたら？ \_\_\_\_\_ 152
- Q26.** 5日間の無断欠勤……。  
給与は引き下げられる？ \_\_\_\_\_ 158
- Q27.** 長年パートタイマーとして勤務しているのにボーナスなし?! \_\_\_\_\_ 163
- Q28.** ボーナス支給日前に退職届を提出したら、ボーナス支給額が半分になる？ \_\_\_\_\_ 170
- Q29.** 退職金支給額が納得できなかつたら？ \_\_\_\_\_ 175
- Q30.** 残業代の定額制は損？ 得？ \_\_\_\_\_ 181

**Q31.** 販売業は日曜日や祝日に勤務しても割増賃金はなし？ \_\_\_\_\_ 186

---

## 健康診断・セクハラ

**Q32.** 会社に勤務してから一度も健康診断を受けさせてもらったことがないのですが…… \_\_\_\_\_ 190

**Q33.** 会社の上司からセクハラ!! 周りの同僚たちは見て見ぬふり……。このまま会社を辞めるのはくやしい! \_\_\_\_\_ 195

---

## 配置転換・契約更新・退職・解雇など

**Q34.** 試用期間中に解雇されたら? \_\_\_\_\_ 202

**Q35.** 会社に「来なくてよい」といわれたら解雇? \_\_\_\_\_ 208

**Q36.** 退職届を提出するよう強引に迫られて、やむを得ず承諾したが…… \_\_\_\_\_ 216

**Q37.** 遠方への転勤を命ぜられ、断りたいといたら退職させられる? \_\_\_\_\_ 221

**Q38.** 登録型の派遣社員の場合、派遣先から「来なくてよい」といわれたら解雇？ \_\_\_\_\_ **229**

**Q39.** パートタイマーの場合、「契約を更新しない」といわれたら終わり？ \_\_\_\_\_ **236**

---

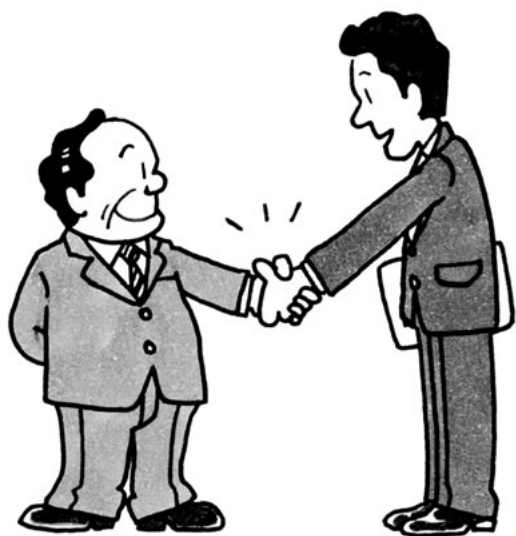
資料編 \_\_\_\_\_ **243**

参考文献 \_\_\_\_\_ **260**

おわりに \_\_\_\_\_ **262**

イラスト：藤本タクヤ

# 募集・採用



## Q1. 採用が内定していたのに、突然、会社から「内定取り消し」の通知が届いたら……

厳しい就職活動を経験する中で、やっとの思いで採用内定にこぎつけた者にとって、入社するまでの間は無事に就職できたことへの安堵感とともに、今後の希望と会社への期待とで胸がいっぱいになっていることと思います。

そんなある日、突然、会社から採用内定を取り消すといわれたら、どのように対処したらよいのでしょうか。

そもそも、会社へ就職するということは、法律的には会社と就職希望者との間において労働基準法に定める労働契約（民法上では「雇用契約」といいます）を締結するということです。労働契約というのは、雇われる者が雇う者に対して労働に従事すること、それに対して雇う者がその労働の対償として賃金・給与などを支払うことを双方が約束し合うものです。

**採用の内定**というのは法律的にどのような性格をもつかについては、いろいろな考え方があります。一般的には、会社から採用内定通知があるほか特段の意思表示がなく、この採用内定通知が「求職者の労働契約の申し込みに対する承諾」と判断される場合は、誓約書の提出と相まって、「内定以後、採用内定通知書に記載されている採用内定取消事由が生じたときには採用を取り消されても異議の申し立てをしません」という**解約権が留保された労働契約**が成立したものとされています。

そして採用内定通知書が会社から送付され入社することが内定すると、誓約書の提出を求められることがあります。ここには、例えば資料1「誓約書」（巻末参照）のように、他社への

就職をしないこと、また、会社へ提出した履歴書・職務経歴書の内容に重大な偽りがあった場合や不都合な行為があったときは採用を取り消されても異議ありません、などということが書かれていて、その内容を了解しましたという意味で、署名・押印して会社に返送することになります。ですから、採用内定者としては、そこに書かれている内容をよく読んでおき、後日のために、できれば提出前にコピーをとっておいたほうがよいでしょう。

また、誓約書の提出を求められなかった場合には、それぞれの会社によって、個別の採用内定通知の方法・内容や従来からの慣行などがあるので、それらを総合的に判断して、解約権が留保された労働契約が成立したものであるか否かを判断することになります。いずれにせよ、多くは採用内定通知により会社が採用することを承諾したものとみなされます。

したがって、採用内定者側に何の落ち度もないにもかかわらず、会社から一方的に内定取り消しの通知がされると、採用内定者は、それによって会社に就職する機会を失うことになるばかりでなく、ほかの会社に就職する可能性をも失ってしまったことにもなりかねません。また、経済的な損害をこうむることとなるほか、精神的な苦痛をも受けることになります。

そのようなことになったときは、会社に対し「債務不履行」としての損害賠償を求めることができます。また、内定取り消しの撤回を求めることも可能です。

損害賠償請求、あるいは内定取り消しの撤回を求める場合は、一般的には、民事上の紛争として会社との間で会社側の責任や採用内定者側の損害額などについて話し合いを行い、採用内定

者側の主張が認められ合意に至ったときには、損害賠償あるいは内定取り消しの撤回をするということになります。

しかし、採用内定者に何の落ち度もないにもかかわらず会社から一方的に内定取り消しの通知がされたということは、会社の内部において何らかの経済的事情の変化などがあったということもたぶんに考えられるので、採用内定者が一人で交渉の場に臨んでも簡単に解決できるとは考えにくいところです。また、損害賠償を求める場合、法律の専門家でない採用内定者側は損害額としてどの程度の額を算定し請求したらよいか判断に迷うことも多いでしょう。

弁護士に依頼すれば、相談や会社側との折衝についても適切に対応してくれますが、弁護士に支払う報酬額はいくらになるだろうか、あるいは、この程度の紛争解決に弁護士が力を貸してくれるだろうか、などの不安や心配が先に立って躊躇される方もいるでしょう。

もし弁護士に相談をしたいのであれば、全国の主要都市に**弁護士会**の紛争解決センターがあるので、そちらで相談することができます。相談料は弁護士会によって若干の相違がありますが、30分5,000円程度だと聞きます。また、弁護士会であっせんや仲裁をしてもらう場合は、申立手数料を支払って、あっせんや仲裁を依頼することもできます。

なお、そこで会社との折衝がうまくいって和解が成立すると、別途、和解金額に応じて成立手数料を支払うことが必要になるようです。

弁護士会の紛争解決センターの所在地は、インターネットから調べることができるので、詳しいことはこちらをご覧ください

い。

### 日本弁護士連合会

<http://www.nichibenren.or.jp/>

また、**各市町村の行政窓口**には法律相談コーナーが設置されていることも多いので、ここで弁護士に相談（無料）することもよいでしょう。この場合は、事前の予約が必要になるところも多いようですから各市町村にお問い合わせください。

このほか、全国の県庁所在地において**社会保険労務士会**が運営している無料相談コーナーを利用することもお勧めです。ただし、相談できる日は都道府県社会保険労務士会ごとに設定されているので、事前に電話などで確認してください。社会保険労務士会の所在地は、インターネットから調べることができます。詳しいことはこちらでご確認ください。

### 全国社会保険労務士会連合会

<http://www.shakaihokenroumushi.jp/>

さらに、相談に出向きたいが平日は仕事の都合がつかなくて……という方には、各県庁所在地に設けられている**労働条件相談センター**（無料）がお勧めです。これは（社）全国労働基準関係団体連合会が運営しているもので、相談のみを行っています。相談日などは、月～金曜日は午後2時～午後8時、土曜日は午後1時～午後6時となっています。労働条件相談センターの所在地は、インターネットから調べることができます。詳しいことはこちらでご確認ください。

### 全基連（全国労働基準関係団体連合会）

<http://www.zenkiren.com/>

このほか、**各都道府県労働委員会**においても無料で相談・あ

っせん申請などを受け付けています。各都道府県労働委員会の所在地は、インターネットから調べることができます。詳しいことはこちらでご確認ください。

### 中央労働委員会

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/index.html>

しかし、何といってもお勧めは、全国の主要都市347カ所、労働基準監督署の中に設置されている**総合労働相談コーナー**です。ここで**労働問題**に関することなら何でも無料で相談にのってくれます。そのうえ、会社側に残業代未払などの法律違反があれば、労働基準監督署から会社を指導してもらうこともできます。

労働基準監督署および総合労働相談コーナーの所在地は、インターネットから調べることができます。

### 労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/index.html>

### 総合労働相談コーナー

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

また、労働基準監督署の上部機関として、各都道府県庁所在地に「〇〇労働局」という機関がありますが、例えば、採用内定取り消しの撤回を求めたい場合は、総合労働相談コーナーを通じて「**労働局長による助言・指導**」を受けられるよう手続きをしてもらえます。手続きは簡単で、もちろん無料です。

近年、労働者と会社の間での個別労働紛争が多発傾向にあることから、厚生労働省の地方出先機関として各都道府県庁の所在地に設置されている労働局が、**労働基準法違反とならない労使間のトラブル**を解決するためのお手伝い役として開設してい

るものです。

今回のケースで「労働局長による助言・指導」を求めると、労働局では事案の内容・程度などについて弁護士の意見、また、関連する法令や過去の判例などを参考にしながら、会社側の措置が不当なものだと判断した場合は、会社に対し「採用内定の取り消しを撤回するように」などと助言や指導をしてくれます。「労働局長による助言・指導」は裁判とは異なるので、判決のような強制力はありませんが、問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、会社と労働者双方が自主的に紛争を解決することをお手伝いしようとする制度ですから、積極的に活用してみる価値はあると思われます。

ただ、注意してもらいたい点は、どのようなときに「労働局長による助言・指導」を求めることができるかということです。まずは会社との間で**紛争の状態**になっていることが前提となります。具体的には、会社から採用内定を取り消す旨を通知されたことに対して採用内定者から会社に対して、内定どおりに入社させてもらうよう求めた、あるいは損害賠償などを求めたが聞き入れてもらえなかったといったところです。これが紛争の状態というわけです。会社から採用内定を取り消す旨を通知されただけの段階ではまだ紛争の状態になっていないのです。紛争状態になったら、総合労働相談コーナーに相談して「労働局長による助言・指導」を求めてください。

また、「内定を取り消された理由には納得できないが、内定取り消しの撤回ができないのであれば、経済的・精神的な損害に対して損害賠償金を支払ってもらいたい」などと補償金などの支払いを求めたいのであれば、総合労働相談コーナーを通じ

て労働局の「紛争調整委員会」に対してあっせん申請の手続きをしてもらうこともできます。もちろん無料です。

紛争調整委員会では、あっせん委員が会社側と労働者双方の意見を聞き、過去の判例などを踏まえて解決策を提示するなどして解決の手伝いをしてくれます。

あっせん制度がどのようなものか、また、あっせん申請はどのようにするのかなどについては、資料9「『紛争調整委員会』におけるあっせんの概要」(巻末)をご覧ください。



## Q2. 3カ月の試用期間の満了直前、会社から「本採用しません」と通告されたら……

会社が従業員を採用するにあたり、一般に「試用期間」を設けることがあります。

試用期間というのは、会社が従業員を採用する場合に直ちに本採用とせず一定の期間を設けて試験的に使用（試用）するというもので、その期間中における社員の勤務態度や能力、あるいは仕事への適性などを観察し、その期間経過後に正式採用するかどうかを決めるというものです。

しかしながら、試用期間が設けられているとはいえ、労働契約はすでに成立している状態といえるので、「本採用しません」ということは、すなわち**解雇**と同じ意味をもつものと解されます。

そこで、会社が従業員を解雇する場合、理由の如何を問わず解雇することができるかという点、労働基準法にも明定されているように、「客観的にみて合理的と判断されるほどの理由があり、社会通念上、誰もが納得できるものだと認められる程度」の場合でなければ、その解雇の効力は生じないということになります。

そこで問題となるのは、合理的な理由とはどのようなものなのか、あるいは、解雇が無効であるということを誰が判断するのかです。

それは最終的には、労働者から裁判所へ提訴して裁判官の判断をおおぐこととなりますが、そのために要する労力・時間、あるいは経費などを考えると、解雇通告をされた労働者として

は、直ちに訴えを提起することができる人は少ないでしょう。

このような場合、とりあえず会社に対してその理由の説明を求めるために、資料7「解雇理由証明書」(巻末参照)を交付していただくよう求めてください。この用紙はもよりの労働基準監督署でもらうこともできます。

会社が従業員を解雇する場合、必ずその理由を明示しなければならないとされているものではなく、従業員から求められた場合にはこれを交付することとされていますから、会社に対して請求しなければ交付されることはありません。

会社は従業員からこの証明書の交付を求められたときはこれに応じなければならないこととされているので、これに応じてもらえなかったときは、会社の所在地(勤務場所)を管轄する労働基準監督署へ出向いて「解雇理由証明書を交付するように会社を指導してほしい」と申告してください。この場合、本人に代わって親族などが申告に出向くことがありますが、必ず本人が出向くことが必要です。申告は口頭で簡単にできます。

会社の所在地(勤務場所)を管轄する労働基準監督署へ出向く理由は、労働基準監督署にはそれぞれ管轄地域があって、管轄地域外の会社に対しては指導する権限がないからです。この場合の会社所在地(勤務場所)を管轄する労働基準監督署というのは、必ずしも本社所在地の監督署ではありません。例えば、営業所や会社の店舗などに勤務している場合は、その営業所や店舗の地域を管轄する労働基準監督署のことをいいます。

労働基準監督署では、申告として受理した事案については、労働基準監督官が「司法警察員」としての職務権限をもって、会社に対して「解雇理由証明書を交付するよう」に指導してく

れます。

労働基準監督署から指導されたにもかかわらず、会社が解雇理由証明書を交付しなかったときは、会社の上司などから口頭で「採用しない」など通告されたことについて、「いつ、どこで、誰から、どのようにいわれたのか」をメモしておきましょう。口頭でのやりとりは、後日、いったいわないの水掛け論になる可能性があります。その場合に注意してほしいのは、「誰から本採用しないとの通告を受けたか」です。必ずその者の役職名を聞いておいてください。相談者に対して本採用しないとの通告をした者が従業員を解雇する権限をもった者かどうか、後日、争いの種になることがあります。

実際、解雇する権限、つまり人事権などをもっていない者から解雇の通告をされたことに対して、後日、労働者側から会社に対して「直属の上司から本採用をしないといわれたが、合理的な理由のない解雇であるから解雇を撤回してもらいたい。撤回できなければ損害賠償を求めます」と申し出たところ、会社側から、「通告は権限のない社員が勝手に行ったものであり、会社としての意思決定に基づいて行われたものではない。むしろ、従業員が無断で長期欠勤していることに対して懲戒解雇したい」と反論され、円満解決に至らなかったというトラブルもありました。

一般に、本採用しないとの口頭による通告が取締役や総務部長、総務課長、支店長といった役職の者からのものであれば問題となることはないでしょうが、もしも、その者が権限をもっているか疑わしいときは必ずその者に対して「採用・不採用についての権限を有しているか」を確認しておきましょう。

「いつ、どこで、誰から、どのようにいわれたのか」のメモは、このような場合に備えてのものです。“たかがメモ、されどメモ”です。

なお、労働者が会社から本採用しないとの通告を口頭で受けた場合、そのやりとりをメモすることの有効性については、つい最近、外国人の不法就労者が会社の業務中に心筋梗塞になり入院したことに対して、会社は労災申請を拒んだうえ、解雇をいい渡したという事案がありました。この外国人就労者が、毎日、ノートに出勤時刻や退社時刻をつけていたことが決め手となって、月間100時間を超す残業が立証され労災認定されたという出来事がありました。このように、メモでも立派に証拠能力を有することもあるのです。

会社から「解雇理由証明書」を交付してもらったら、その中に書かれている「解雇の理由」欄をよく読み、そこに書かれている解雇理由が納得できるものであるかどうか、よく検討してください。

解雇理由が納得できるものであれば、「本採用しない理由」によるトラブルはそれで解消です。あとは、**解雇予告手当**の問題となります。

そもそも、会社などの事業主が従業員を解雇する場合は、労働基準法に定めるところにより原則として30日以上前に予告しなければならないとされています。

30日以上前に予告が行われず、即時に解雇された場合は、事業主は30日分の平均賃金を解雇予告手当として支払わなくてはなりません。例えば「4日後に解雇します」と予告した場合には26日分の解雇予告手当を支払う必要があります。解雇予告手

当のことについては、**Q34**で説明しているので、あわせてお読みください。

この解雇予告手当を支払わなかった場合も**申告**の対象になりますので、事前に、会社に対して、念のため「いつ解雇予告手当を支払ってくれるか」を確認しておきましょう。

そして、その日まであるいは解雇の日までに支払われなかった場合には、上記と同様に労働基準監督署へ申告に出向いてください。

申告を受理した労働基準監督署は、会社に対して「解雇予告手当を支払わないことは労働基準法違反ですから支払いなさい」という指導をすることとなります。

また、解雇理由証明書に書かれている「本採用しない理由」が納得できなかったときは、会社に対して「この理由では納得できません」ということを主張してください。さらに、会社に対してどのようにしてほしいのか、例えば、労働契約の継続を望み復職したいのか、あるいは、それが聞き入れられないならば雇用の機会を失ったことによる経済的・精神的損害（逸失利益・慰謝料など）についてどれだけの額を補償してほしいのか、などということを明確に申し出ましょう。

この申し出は、できれば書面で行うのがよいのですが、口頭でもかまいません。また「補償金の支払い、または返答はいつまでお願いします」というように期限を指定しておくことが肝心です。期限は少し余裕をもって10日～2週間後あたりにしておくことが無難でしょう。

なお、口頭による申し出の場合、肝心なことは、上述しましたが、会社の「誰に」申し出るのかということです。あなたの

相手はあくまで「会社」なのですから、責任と権限のある者に対して申し出ることが大事です。責任も権限もない「担当者」に対して申し出ても、それは会社への有効な申し出とみなされないことがあるのでご注意ください。

後日、裁判所で争うことになるかもしれないことを念頭におくと、申し出の内容を配達証明付きの内容証明郵便で送付することが望ましいのですが、しかし、そこまでは……といわれる方には口頭、または普通の書面でも結構です。ただ、口頭の場合は再三注意しているように、誰に申し出たのか、相手の職名・氏名、申し出月日、申し出内容、相手の対応状況などをメモしておくことを忘れないようにしてください。

そのうえで、指定した期限までに申し出の内容が聞き入れてもらえなかった場合、あるいは、何の返答も得られなかった場合は、会社から交付された「通告文書」のほか、労働条件通知書（Q 3 参照）、解雇理由証明書、あるいは会社への申し入れ書のコピーなどのほか、印章を持参して労働基準監督署の総合労働相談コーナーへ相談してください。

労働基準監督署および総合労働相談コーナーの所在地は、インターネットから調べることができます。

#### 労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/index.html>

#### 総合労働相談コーナー

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

総合労働相談コーナーでは、判例などから、あなたが今後どのように対応したらよいかをアドバイスし、事案によって、本採用しないという通告を撤回してほしい場合には各都道府県

庁所在地の労働局に対して「労働局長による助言・指導」がしてもらえるよう手続きしてくれます。助言・指導などは無料です。

これに対し労働局では、事案の内容・程度などについて検討し、弁護士の意見、過去の判例などを踏まえて、会社側の措置が不当なものだと判断された場合、会社に対して本採用しない通告を撤回するよう指導してくれます。

「労働局長による助言・指導」とはどのようなものか、どのようなときに求めることができるかなどの詳しいことは、**Q1**をお読みください。

相談者が、本採用しない通告の撤回を求めるのではなく、離職せざるを得なくされたことによる経済的損失および精神的苦痛に対する補償金の支払いを求めたいという場合には、「紛争調整委員会へのあっせん申請」の手続きもできます。あっせん申請などは無料です。

紛争調整委員会では、あっせん委員が会社側と労働者双方の意見を聞き、過去の判例を踏まえて解決策を提示するなど、解決の手伝いをしてくれます。

あっせん制度がどのようなものか、また、あっせん申請はどのようにするのか、などについては、資料9『「紛争調整委員会」におけるあっせんの概要』（巻末）をご覧ください。

また、弁護士などに相談したい場合は**Q1**を参照してください。

### Q3. ハローワークの「求人公開カード」に記載されていた労働条件と実際の労働条件が違ったら……

相談者のように中途採用で入社する場合、ハローワークの**求人公開カード**や市販の**求人誌**などをみて面接・入社する方が多いようですが、求職者の多くはそこに掲載されている給与額、交通費支給の有無、勤務時間、社会保険への加入の有無、退職金の有無など、諸々の労働条件がそのまま自分に対する採用条件そのものであると信じている方が多いようです。

実際、面接時などにおいて会社から具体的な労働条件などを示されず、また、入社時に**労働条件通知書**（後述）を交付されないまま入社し、後日、実際に支給された給与額をみたところ、求人公開カードなどに記載されていた金額よりもかなり少なかったため、これは何かの間違いではないかとの相談を受けることがよくあります。

求人公開カードや求人誌などに掲載されている労働条件とは、法律的にはいったいどのような性質のものなのでしょう。判例をみると、「求人公開カードなどに記載された労働条件を明確に変更するような特段の事情（双方の合意など）がない限り、そこに記載された労働条件のとおり定められたものと解すべきである（昭58.10.19 大阪地裁決定〔千代田工業事件〕）」というものもありますが、すべての裁判例がこのように取り扱われているかといえば、答えはノーです。

ほかの判例においては「求人公開カードに記載された基本給の額は給与の『見込み額』である。また、最低額の保障をしたものでもなく予定された目標額である。したがって、実際の確

定額と見込み額が違っていてもやむを得ない（昭58.12.19東京地裁判決〔八州事件〕）」としているものもあり、こういうケースは判例がまだ確立されていないようです。

したがって、裁判になった場合、求人公開カードなどに記載された内容が個々の労働契約にどの程度影響を及ぼすかなどについて総合的に検討され判断されることになるようです。例えば、会社が作為的に給与額を誇大表示していた場合などのように社会的に非難されるような事実があった場合は、「信義誠実の原則」に反する行為として会社は損害賠償の責任を負わされることもあり得るとされます。

一般には、求人公開カードというものは「当社にはこのような制度などがありますよ。だから応募してください」といって求職者を誘っている、つまり、法律적으로는「申し込みの誘引」であるといわれ、また、求職者がこれに応募するということは、法律적으로는「契約の申し込み」をしたにすぎないものとされることも多いと理解しておいたほうが無難でしょう。

いずれにしても、求職者としては、求人公開カードなどに記載された内容が実際のもので大きく相違することはないであろうと期待して応募しているのですから、そこに記載されている給与など労働条件の内容が実際のもので大きく異なる場合は、会社に対して「信義誠実の原則」に反するとして、給与額の差額を支払うよう求めることは可能です。

しかし、従業員の主張が認められるのは、会社がその求めに応じず、そのことを求職者が裁判所へ提訴し、裁判所が「信義誠実の原則」に反すると判断してはじめて認められるわけですから、現実問題としてはなかなか難しい問題です。

仮に求職者側が裁判に訴えたとしても、はたして会社側が「信義誠実の原則」に違反していることを立証できるかどうかは非常に難しいと思われ、勝算があるか否かを考えると、悲観的にならざるを得ません。また、求職者の側にこのように裁判に訴えるだけの時間的・経費的な余裕があるとも思えません。

あえて裁判により決着をしたいということであれば、例えば**簡易裁判所**に訴えを起こすのもよいでしょう。140万円までの金額の事案については簡易裁判所で取り扱うことになっていて、とくに、60万円までの金額の事案については**少額訴訟**という簡単な手続きによって訴えを起こすこともできます。

少額訴訟は、自分で簡易裁判所に備えられている定型の「訴状」用紙に必要な事項を書き込んで提出するだけでよく、あとは、簡易裁判所から公判期日の連絡が来て手続きを説明した書面を受領したうえで期日に出頭すれば、その日1回の審理で判決が出されるものです。事前に簡易裁判所へ出向いて説明を聞けば、一人で簡単に手続きすることができます。費用は求める金額によりますが、例えば、求める金額が30万円程度の場合は、手数料3,000円、郵送料として約6,000円、合計9,000円ほどで済みます。

ところで、先に述べたように、会社が従業員を採用する場合は、労働契約の締結に際して「あなたの給与や労働時間はこのようなものですよ」という労働条件を書面により明示しなければならないこととされています。一般に、これは資料2の様式例「**労働条件通知書**」（巻末参照）のような内容で作成・交付されます。

ちなみに、この労働条件通知書には次のような事項を記載す

# 途中省略

本編はダウンロード時間短縮のため省略版でお届けしています。

途中省略なしの完全版をご希望の方は製品版をご「購読」ください。

著者プロフィール

岡島 孝吉 (おかじま こうきち)

中央大学法学部卒業

労働アドバイザー・社会保険労務士

岡島社会保険労務士事務所 所長

社会保険労務士として企業の労務管理についてコンサルティングなどを行うかたわら、労働局から総合労働相談員を委嘱され、これまでの間、労働基準監督署などにおいて経営者・労働者の双方約1,900人から労働問題に関するトラブルの相談を受け、解決策のアドバイスを行う

## 誰も教えてくれなかった 労働トラブル39の疑問

---

2006年12月15日 電子出版発行

著 者 岡島 孝吉

発行者 瓜谷 綱延

発行所 株式会社文芸社

〒160-0022 東京都新宿区新宿1-10-1

電話 03-5369-3060 (編集)

03-5369-2299 (販売)

<http://www.boon-gate.com>

© Kokichi Okajima 2006 Corded in Japan

ISBN4-286-01963-2

(文芸社発行の通常書籍(紙の本)については、全国書店でお尋ねいただくか、「文芸社ON-LINE」サイト、<http://www.bungeisha.co.jp>を御参照ください。)

新 06.11.22 CAPS