

労働者・人事労務担当者 必携

# ハケン質疑応答Q&A集 実践100問



編集・発行：オフィスタ（運営：日本プランニング株式会社）

# ハケン質疑応答Q & A集 実践 100 問

## はじめに

オフィスタは育児中の女性が「育児と仕事の両立」のため、就業における育児中であることの壁を取り払い、適正な雇用環境の整備された派遣先で差別のないワークライフバランスを充足させるためのサービスを提供する人材派遣会社として設立された。

雇用環境の未整備または労働法知識者の欠如により国内での労働争議・訴訟は増加の一端を辿っているのが現状である。労務知識の習得は私ども人材を扱うことを生業とする者でもかなり専門的な分野であり、且つ様々なライフスタイルの企業形態・就労形態が生み出されていく中で昭和時代に創設された労働法全般、特に労働者派遣法といった法令そのものが追いついていない現状さえある。

職場では日々トラブルが起きていることと思う。しかしながらその全てにおいて判例事例があるわけでもなく、企業担当者と労働者の意見の食い違いは日常茶飯事であろう。企業側も労働者側も、自身の主張が正しいと思い込んでしまうケースが多いのも労務関係のトラブルではよくある場面である。労働時間・残業・休日出勤・ハラスメント・給与支払・人間関係・出張・契約期間・労働内容などなどトラブルを挙げていったら切りがないことだろう。我々のような毎日数多くの従業員の労働を管理監督していると、思いもよらないようなトラブル、質問、問い合わせの多いことに驚く。六法全書を開けばお決まりの回答が簡単に導き出せるような問い合わせばかりではない。そんな実際に労働の現場から挙がってきた生の声、生の事例を解決していった記録が本書と言えるだろう。

オフィスタでは毎月1回メルマガと称して「オフィスタ NEWS」というメールレターを希望者に無料配信している。毎月特筆できるクエスチョンに対して、顧問社労士の専門的な意見としてアンサーを掲載している人気コーナーがある。メルマガが100号を突破したことから、これまで培ってきたQ&Aを一挙一冊にまとめたのが本誌である。発刊にあたって長きにわたり回答を寄せていただいている大滝氏・馬場氏には感謝したい。また、本書のQ&Aはメルマガ掲載当時の文献をそのまま引用しているため、その当時のアンサーであって、その後法律改正等が行われたものがある可能性もあるため、その旨予めご了解のうえ取り扱っていただきたい。労務の現場において、ご参考の一助になれば幸いです。

平成29年3月16日

オフィスタ（運営：日本プランニング株式会社）

発行人：オフィスタ業務管理部

## 出典

本書は「はたらく女性/育児とお仕事オフィスタNEWS」のQ&Aコーナーを編纂したものです。詳しくは下記ホームページをご覧ください。

<http://www.offista.com/coffee/mailmagazine/mailmagazine.htm>

<http://www.offista.com/coffee/qa/qa.htm>

## 参考

- Q1～Q20 2008年4月～2010年1月のオフィスタ NEWS 各号に掲載されたものです
- Q21～Q40 2010年2月～2011年9月のオフィスタ NEWS 各号に掲載されたものです
- Q41～Q60 2011年10月～2013年5月のオフィスタ NEWS 各号に掲載されたものです
- Q61～Q80 2013年6月～2015年1月のオフィスタ NEWS 各号に掲載されたものです
- Q81～Q100 2015年2月～2016年9月のオフィスタ NEWS 各号に掲載されたものです

## ご注意

本書のQ&Aはメルマガ掲載当時の文献をそのまま引用しているため、その当時の回答が掲載されております。その後法律改正等が行われたものがある可能性もあるため、回答末尾に「\*」印の付いているものはお取り扱いにご注意ください。

また、オフィスタの登録者向けの情報誌として発刊されている趣旨の雑誌につき、オフィスタ担当者による補足事項が付されている場合がありますが、この点につきましては主観的または宣伝的な表現を含む可能性もあるため法律根拠と異なる場合がございますので予めご了承ください。

## — 目 次 —

1	交通費って課税されてしまうの？.....	1
2	派遣でも出産休暇や育児休暇は取れるの？.....	1
3	有給休暇っていつから何日もらえるの？.....	1
4	派遣でも社会保険に入れる？家族を扶養にいれられる？.....	1
5	遅刻をしたら残業はつけられる？.....	2
6	契約外のお仕事は断ってもいいの？.....	2
7	セクハラの定義と対処方法.....	2
8	ハケンのお仕事の期間制限.....	3
9	ハケンの残業時間のつけかた.....	3
10	契約以外のお仕事を頼まれたときは？.....	4
11	派遣会社への登録はだれでもできるのですか？.....	4
12	出張の指示には応じるべき？.....	5
13	お昼休み短縮は残業になるの？.....	5
14	労働条件通知書って何？.....	6
15	苦情申し出者って何をしてくれる人？.....	6
16	1カ月だけ週4日勤務にしたら扶養枠をはずれてしまうのでしょうか？.....	7
17	ハケンでも定期健康診断は受けられるのでしょうか？.....	8
18	分煙されていない職場の場合の質問.....	8
19	1時間有給休暇を使って1時間残業をした場合の質問.....	9
20	日雇い派遣禁止になると単発のお仕事はできなくなるの？.....	9
21	個人事業でもハケンをお願いすることはできますか？.....	10
22	週3日勤務の場合の休日出勤と振り替え休日は？.....	10
23	雇用保険ってどんな保険？.....	11
24	雇用保険の受給資格って？.....	12
25	退社時の有給休暇について.....	12
26	派遣元責任者・派遣先責任者について.....	13
27	社外会議から直帰したときの勤務時間について.....	13
28	雇用保険の改正について.....	14
29	育児・介護休業法の改正について.....	14
30	扶養の範囲内の条件について.....	15
31	ハケンでも労災保険に入れますか？.....	16
32	労働安全衛生法とは何ですか？.....	16
33	お昼休みも働くことはできますか？.....	17

34	災害で職場が臨時休業の際の給与の取り扱いについて	17
35	偽装請負や二重派遣とはどのようなものですか？	18
36	ハローワークの被災者優先案件には非被災者も応募できますか？	19
37	性別・年齢制限原則禁止の特例について	19
38	ハケンではたらく際の守秘義務と違反した際の罰則について	20
39	自宅に持ち帰って作業をすることについて	21
40	代休と振替休日の違いについて	21
41	退職直前に発生した有給休暇代休の取扱いについて	22
42	ハケンで契約外のお仕事中の事故の際の労災について	22
43	職場の上司が職員を叱っている場合の対応について	23
44	事前に定められている隔週土曜日に出勤したら休日出勤？	23
45	健康診断は勤務時間になりますか？	24
46	育児介護休業法の短時間勤務制度について	25
47	メンタルヘルス・ケアで通院になってしまったら	25
48	国民健康保険と国民年金へ切り替えるのを忘れてしまったら	26
49	年収 130 万円以内の扶養に通勤交通費は含まれますか？	26
50	携帯電話やスマートフォンは事務用機器になるか？	27
51	ハケンで在宅勤務をする際の注意点は？	27
52	昼休みにプライベートでお客様とランチに行ってお酒を勧められて飲んだ場合は業務？	28
53	法改正で主婦・ママさんも短期（日雇）派遣はできなくなるの？	28
54	社員が自発的に行っている早朝の掃除には参加すべき？	29
55	派遣法改正による専門 26 業務の改正について	29
56	派遣先でこうしたら効率がいいのに・・・とか思った時の対応について	30
57	通勤途中で具合の悪い人を病院に送ってあげた場合の遅刻はタイムシートにつけてもよいのか？	31
58	残業代（特に深夜残業）の計算について	31
59	禁煙の職場でもお客様は特別？	32
60	昼休み 45 分でいいから代わりに 15 分早く帰りたいという申出は可能？	33
61	ハケンではたらいっていますが上司から管理職にならないかと言われましたが受けても良いのか？	33
62	会社の備品をうっかり壊してしまったら弁償？	34
63	年齢を理由に更新見送りをされてしまった	34
64	販売員でもモデルの募集ならば容姿を採用条件として認められるか？	35
65	交通費が時給に含まれている場合に所得税は返還できるか、扶養範囲内の所得からはずせるか？	36
66	ハケンでも産休はあるのでしょうか、また産休後に同じ勤務先へ復帰できますか？	37

67	ハケンの専門業務「ファイリング」とはどのような業務を指すのでしょうか？	37
68	1年の契約期間を残して派遣先が倒産した場合は契約終了になるのでしょうか？	38
69	妊婦には深夜免除が適用されるが育休後の者には深夜労働をさせることができるのかどうか？	38
70	育児介護休業法の93日の法的根拠を教えてください。じい・ばあ育休はないのでしょうか？	39
71	同僚達が集まると給与の事についての話題になって困っています。自身の給与については話したくないのですがどうすればよいのでしょうか？	39
72	扶養の範囲内で週3日勤務を希望しています。交通費が時給に含まれている場合と交通費別途支給の場合のメリット・デメリットはありますか？	40
73	月水金の週3日勤務で火木の出勤は休日出勤になるのでしょうか？	40
74	「将来子供は欲しいですか？」とか「子供ができれば会社を辞めるのですか？」の質問にどう答えたらよいのか？	41
75	仕事上でミスをしてしまったら責任をとらされるのでしょうか、また解雇になってしまうのでしょうか？	42
76	業務上の必要備品を購入した時の請求先は？	42
77	派遣先でWC掃除をお願いされたときはどうすればよいのでしょうか？	43
78	定期健康診断で引っかかってしまった時の再検査の費用は会社負担か自己負担か？	43
79	上司（指揮命令者）より自分の方が業務に精通していてイニシアティブを持ってしまう関係はよいのか？	44
80	指揮命令はどこからどこまでと線引きできるものなのか？	45
81	障害があることを職場に告知すべきかどうか？	45
82	育児休暇後に今の派遣先に復帰できるか？	46
83	派遣法改正は何が変わるのですか？また労働者・派遣先のメリットは？	47
84	派遣から正社員になると勤務条件は変わるのでしょうか？	47
85	ウイルスメールなどで情報漏えいしないために日々心がけることは？	48
86	派遣法改正の教育訓練とスキルアップ研修とはどのようなものですか？	48
87	二重派遣はスタッフが希望した場合は許されるのか？	49
88	労働者本人が希望した場合は最低賃金を下回れますか？	50
89	エイジレス雇用の職場で上司同士が上手くいなくて困っています	51
90	派遣法改正に伴いスタッフが行うべき手続きはありますか？	52
91	ダブルワークで自営とハケンで働くときにブッキングしたら自営を優先しても良いか？	52
92	派遣で長期のお仕事に就業したがキツくて1週間で辞めました、再度お仕事紹介はありますか？	53
93	高年齢者の就活が法律でどう保護されているか知りたいです。高年齢者雇用安定法とはどのような法律ですか？	54

94	業務時間内のラジオ体操や社訓読みは業務なのでしょうか？.....	54
95	オフィスカジュアルの定義って何ですか？.....	55
96	指揮命令者は複数名定めることはできますか、常駐していなくても指揮命令者に なれますか？.....	56
97	銀行で現金を引き降ろした時にひったくりに遭遇した際に責任の所在は？.....	56
98	残業が必要な業務において、早く帰宅したいので休憩を放棄してもよいですか？.....	57
99	夫婦で育休を取ったときに2人とも育児休業給付金は受けられますか？.....	58
100	不特定多数の者が被害に遭う災害時の遅刻は給与が出ますか？台風が来る日は 早退できますか？.....	59



---

Q1. 交通費って課税されてしまうのですか？

---

A. 交通費は原則税金はかかりません。しかし交通費がお給料に含まれしまうと全部がお給料とみなされて、税金がかかってしまいます。派遣の場合は交通費込みの時給のケースは多いですが、ちなみにオフィスタでは交通費非課税給与計算方式を導入しています。

---

Q2. 派遣でも出産休暇、育児休暇は取れるのですか？

---

A. 派遣労働者であっても、労働基準法、育児休業法が適用されます。労働基準法では、出産日以前 42 日出産日後 56 日について、労働が禁止されています。この間は無給になりますが、健康保険から出産育児一時金として 35 万円出産手当金として 1 日につき賃金の 6 割が支給されます。育児休暇については、休暇をとる会社について 1 年以上勤務しており、かつ、子が満 1 歳になるまで雇用期間がある場合には、子が 1 歳になるまで育児休業を取ることができます。この場合も無給ですが雇用保険から育児休業基本給付金として賃金の 3 割が雇用保険から支給されます。

---

Q3. 有給休暇はいつから何日もらえるのでしょうか、また使い方に決まりはありますか？

---

A. 年次有給休暇は、「6 ヶ月間継続して働き」、「全労働日の 8 割以上出勤」したことの 2 つの要件を満たすことによって発生します。6 ヶ月の有給休暇発生後 1 年を経過後した場合には 10 日の有給休暇の日数に、1 日（加算後 11 日）、2 年を経過後した場合は 2 日（加算後 12 日）、3 年を経過後した場合には 4 日（加算後 14 日）、4 年を経過後した場合には 6 日（加算後 16 日）、5 年を経過後した場合には 8 日（加算後 18 日）、6 年を経過後した場合には 10 日（加算後 20 日）の有給休暇がそれぞれ加算されていきます。有給休暇の使い方には制限がありません。有給休暇を請求するときは、少なくとも有給休暇取得日の少なくとも 3 日ぐらい前に申し出るべきでしょう。

---

Q4. 派遣でもお仕事を始めたら社会保険に加入できるのですか？家族を扶養に入れることはできるのですか？

---

A. 派遣で仕事を始めても、雇用期間が2 カ月以上であり、週の労働時間が概ね 30 時間以上（正社員の 4 分の 3 以上）であれば社会保険に加入できます。社会保険に加入して被保険者の資格を得たならば、家族（家族の年収が 130 万円未満であることが必要です。）も扶養に入ることができます。**\*2008 年 9 月掲載時のものです**

---

Q5. 私用で出勤が 1 時間遅れてしまいました。代わりに定時より 1 時間遅くまで仕事をした場合、残業申請はできるのでしょうか？

---

A. 私用で 1 時間遅れた場合、会社の労務管理上、「始業時刻に遅れた遅刻」という事実は残ってしまいます。従って、その代わりに定時より 1 時間遅くまで仕事をするという残業申請を請求することはできません。但し、会社が当日だけ、始業時刻、終業時刻を 1 時間ずらすという措置を認めた場合は別です。その場合は、遅刻という事実も残業という問題も発生しません。

---

Q6. PC 入力業務というお仕事と聞いていたのですが実際はコピー取りやお茶出しといった庶務業務が多々あります。契約外のお仕事としてお断りしても良いのでしょうか？

---

A. PC 入力業務は、いわゆる 26 業務といわれているもので「受け入れ期間の制限がない業務」です。従ってコピー取りやお茶出しの庶務業務はいわゆる自由化業務で、とくに個別契約書、就業条件明示書で規定していないかぎり派遣先で命令されても、契約外として断っても問題ありません。庶務の業務が PC 入力業務の 1 割を超えれば、26 業務として扱われず、1 年を超えた段階で、派遣先で派遣先の直接雇用申込み義務が発生することになり、派遣先にも派遣元にも重大な影響がでけますので契約外の仕事を命じられたときは、契約書に記載の申立者へ相談してみるのがよいでしょう。**\*2008 年 11 月掲載時のものです**

---

Q7. セクハラやパワハラという言葉はよく耳にしますが以外にもハラスメントの類はあるのでしょうか。ハラスメントの定義を教えてください。またその際の対処法はありますか？

---

A. ハラスメントとは、嫌がらせを意味します。ですから嫌がらせの範疇に入るものは、～ハラメントという言葉でよく使われます。セクハラとかパワハラとか以外には例えば、酒を無理やり飲まされる受飲強制を意味するアルコールハラメントや、禁煙による迷惑行為をするスモ-

クハラスメントなど色々あります。ハラスメントの対処法については、ハラスメントの種類によって異なります。セクハラとかパワハラが、職場で行なわれた場合には、派遣法では苦情処理機関として派遣先には派遣先責任者、派遣会社には派遣元責任者がいますので、ハラスメントがあった場合にはできるだけ早い段階に会社の担当者に相談をすることが大切です。

---

Q8. 現在の職場がとても気に入っていますので、この先も長くこの職場ではたらかたいと思っていますが、派遣でのお仕事に期限の制限はあるのでしょうか。同じ派遣先に3年までしか居られないと聞いたことがあるのですが。

---

A. 派遣期間には制限があります。原則1年ですが派遣先の過半数労働者等の意見を聴いて3年まで延長できます。「同じ派遣先に3年までしか居られない」と云われているのはそのことです。ただ、一般事務職やパソコン入力業務等のいわゆる派遣法施行令第4条の26の業務については、3年を超えて派遣を続けることができます。例えば介護等の職種はいわゆる26業務に当たりませんので、同じ派遣先には3年までしかいられないこととなります。26業種であれば期限はありませんが、26業種以外のお仕事であれば期限は3年ということとなります。

**\*2009年1月掲載時のものです**

---

Q9. 残業と認められる事例についてですが、上司から指示された時のほかに、例えば“お願いされた仕事が時間内に終わらなくて、せめてキリのいいところまで”と自分の意志で行って、結果的に所定時間を超過してしまった場合なども残業と認められるのでしょうか？それとも、やはり上司の承諾があった場合のみ、残業と認められるのでしょうか？

気が付いたら15分超過してしまっていた、なんていうときはタイムシートにその時間を書き込んでもいいのでしょうか？

---

A. 残業は本来、上司の残業命令によって行うものです。したがって上司の指揮命令がなく、自分の意思で超過しても残業手当を請求することができないとするのが原則です。但し、会社によっては明確な上司の指示がなくても労働者の自己申告、ないしは事後報告によって残業を認めて残業手当を支給している会社があります。実際、上司の指示が得られない場合もあるでしょうから、そういう場合には事後的に残業したことを上司に認めてもらうしか方法はありません。気が付いたら15分超過していたという場合は上司に報告してタイムシートに時間を書くべきですが、上司が残業を認めないとした場合は残業手当は請求できないと考えていた方がよいと思います。

(補足) 答えは、正確に言えば、先生の上記回答が模範です。このような場合は、「お願いされた仕事が時間内に終わらなくて、せめてキリのいいところまでやっても良いでしょうか」と確認しておくことが大切です。「それは明日やればいいですよ」という場合もあれば、「もし残れるならやってもらえるかしら」と言われることもあります。ケースバイケースですが、念のために確認をもらっておいたほうがよいでしょう。もし集中しすぎて気がついたら勤務時間が過ぎてしまっていた！なんてときは、「集中してこのお仕事をしていたら定時を過ぎてしまったのですが残業をつけてもよろしいでしょうか」と確認を取りましょう。(オフィスタ人事管理部)

---

Q10. PCを使った会議の資料作成業務で就業したのですが、上司から「来月から資料作成だけではなく運営補助もお願いしたい」と頼まれてしまいました。デスクワークと聞いていたのですが、会議運営補助で外部での会議やお客様との接客という営業的な部分も増えるようなのですが、契約を変更しないといけませんか？(頼まれたお仕事は非常に興味があり是非やってみたく思っています。)

---

A. 「PCを使った会議の資料作成業務」ということですので、あなたの業務は、派遣元と派遣先の個別契約上、派遣法施行令第4条の5号業務(事務用機器操作)ということになっていると思います。派遣法上、個別契約やあなたに渡されている就業条件明示書に明示されている業務以外の業務(ご質問の会議運営補助、営業補助)を行うことはできないことになっています。派遣元と派遣先の契約違反、派遣元とあなたの労働条件違反ということもありますが、一番いけないのは、5号業務であれば派遣期間の受入期間の制限がありませんが、会議の運営補助や営業補助の業務(自由化業務)は原則として1年しか派遣できないことになっているからです。どうしてもやってみたくということであれば、派遣元と派遣先の個別契約書、あなたに渡された就業条件明示書の業務に会議の運営補助、営業補助を付け加えてもらい契約内容の改定をしてもらわなければなりません。その場合でも本来の5号業務の1割の範囲内でしかできないことになっていますので、ご注意下さい。**\*2009年3月掲載時のものです**

---

Q11. 派遣ははじめてなのですが、派遣会社への登録は誰でもできるのですか？年齢や資格などの何か登録にあたって制限はあるのでしょうか。また、登録をすると必ずお仕事をいただけるのでしょうか？

---

A. 派遣会社の登録は、一種の会社の採用類似行為になりますので、登録するかしないかは法律上は、会社の自由となっています。従って登録が拒否されたからといって会社に登録を請求する

ことはできません。上記で述べたように登録するかしないかは会社の自由ですので、法律上特に制限はありませんが、男女雇用機会均等法の趣旨から、男女で差別するような登録は望ましくありませんし、又高齢者雇用安定法の趣旨から、年齢で差別するような登録も望ましくありません。但し、登録が受け入れられたとしても、登録は採用ではありませんので、必ず就職・仕事が保証されるものではありません。

(補足) オフィスタではホームページからの登録は随時受付しております。これは仮登録になり、お申し込みをいただいた方にはオフィスタ人事管理部より書類が送付され、ご返信後に正式に登録になり、マッチするお仕事をご紹介します。未成年者などの一部の場合を除いて原則、オフィスタではどなたでもご登録できます。もちろん年齢・性別は問いませんので、まずはホームページからのお申し込みをお願いします。(オフィスタ人事管理部)

---

Q12. 地方でセミナーがあるので出張して欲しいと上長に頼まれました。宿泊を要する出張であるため家庭の事情もあり迷っておりますが、業務命令として出張には応じるべきなのでしょうか。

A. あなたが普通の労働者であるならば、上司の出張命令は業務命令ですので、一般的には断ることはできませんが、あなたが派遣スタッフであるならば、派遣スタッフの就業場所等については、派遣元派遣先間の個別契約できめられていますので、この個別契約で特に出張がある旨を記載がされていないかぎり、又あなたと派遣元との労働契約、派遣元から交付される就業条件明示書等で、「出張あり」との特約がない限り、派遣先の出張命令を断ることができると思います。ただ、その場になって派遣先から出張してほしいとの要請をことわるのは断りにくいとおもいますので、「今後は、派遣にあたって家庭の事情で出張はできない」旨を派遣元、派遣先にあらかじめ伝えておくとうまいでしょう。

(補足) オフィスタでは原則、出張は契約上含まれておりません。国内出張及び海外出張の際には別途出張にかかる契約を結んでいただくことになります。出張に際しては、日当、旅費交通費、宿泊代、飛行機を利用する場合は航空保険料が別途支給されます。就業先から出張の依頼を受けた場合は、オフィスタ担当者へその旨のご連絡をいただき、出張を承諾するかしないかはスタッフのみなさまの意思になりますので強制的な出張はございませんのでご安心ください。(オフィスタ人事管理部)

---

Q13. 業務が忙しくて 60 分のお昼休みが 30 分しか与えられない日がありました。労働者へ与える休憩時間の定めについて詳しく教えてもらえますでしょうか、またこのような場合は残業扱いとすればよいのでしょうか。

A. 原則として労働基準法上、所定の労働時間が6時間未満の場合には企業は労働者に休憩時間を与えなくても問題はありませんが、所定時間が6時間以上8時間未満は45分以上、8時間以上は1時間以上の休憩時間を労働者へ与えなければならないとされています（労働基準法第34条）。所定労働時間外を残業とする場合においては30分間は残業になります。もしくは他の時間に30分間の休憩時間を与えることが必要になります。労働基準法第34条抜粋第三十四条（休憩）使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。2前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。3使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

---

Q14. 派遣会社から労働条件通知書という書類が来ましたが、これは雇用契約書とは違うのですか？よくわからないので教えてください。

---

A. 「労働条件通知書」と「雇用契約書」は異なります。労働条件通知書は、労働基準法第15条に基づいて使用者が労働者に対して、労働条件の一定事項を文書で通知することを意味します。労働契約自体は口頭でも成立しますが、重要な労働条件については文書交付の方法で労働者に知らしめることが使用者の義務として規定されていますので、それを守らないと派遣会社は刑事罰が科されてしまいます。雇用契約書は、契約といっていますので使用者と労働者の「合意」に基づく雇用契約の内容を文書にしたものです。労働条件通知書の「通知」は合意ではありません。しかし雇用契約書は当然労働条件通知の内容を含んでおりますので雇用契約書が労働者に交付されていれば、「大は小をかねる」論理で、労働条件通知書が交付されたと同様にみなされています。従って労働契約が口頭でなされ、派遣会社から労働条件通知書が送ってくれば、労働者は署名捺印がないから労働契約が無効だという主張はできないことになります。

（補足）オフィスタでは労働条件通知書と雇用契約書は共に書面にて交付しております。先生の記述にもあるように内容はほぼ同じですが、みなさまのご就業における諸条件をより明確にすることとしております。（オフィスタ人事管理部）

---

Q15. 派遣先と派遣会社の双方に苦情申し出者という方がいらっしゃるようですが、どのようなことをしていただける人なのでしょう。また、相談の内容によって、どちらの申し出者に相談すればよいか等の決まりはあるのですか？

A. 苦情の申し立ての内容について制限はありません。派遣先でいじめられているとか、当初の労働条件と違う、当初聞いていた仕事の内容と実際の仕事の内容が違うとか、派遣法等その他の法律に違反している、法律に違反はしていなくても上司の派遣スタッフに対する態度・接し方がきついか、派遣元であれば、約束した賃金が支払われないとか、担当の営業の態度が悪いとか、様々な苦情について申し立てをすることができます。派遣法では、派遣元も派遣先も派遣スタッフからの苦情の申し立てを受けるべき人と担当責任者を置かなければならないとされています。例えば派遣先でハラスメントを受けたとして、スタッフが派遣元の苦情申し立て者に苦情申し立てをしたときは、直ちに派遣元の責任者は、派遣先の責任者に連絡して苦情の内容について善処を求め、その内容を派遣元管理台帳に記載することになっています。また、その内容についてはスタッフ本人に連絡することになっています。同じことは派遣先の担当者にも苦情の申し立てをすることができます。ただし派遣先の担当者に苦情を申し立てるときは、派遣元にも連絡をしておいた方がよいと思います。派遣先に申し立てても、派遣元に申し立てても法律上は結果に差がないこととされてはいますが、派遣先の担当者は現場の当事者になることがありますので、苦情を申し立てるとその後働きづらくなることもありますので、実際上は派遣元の担当者に苦情の申し立てをした方がよいかもしれません。

---

Q16. 現在、夫の扶養に入っており、育児や家事のためフルタイム勤務は難しいことから、週2～3日のお仕事で扶養の範囲内で働きたいと思っています。今は週2～3日勤務のお仕事に就いているのですが、たまたま繁忙期の月があり上司より「今月だけ週4日出勤してもらえないだろうか」といわれています。週4日勤務の場合は社会保険の加入義務があると思いますが、このように一時的に週4～5日勤務をする場合はどのような扱いになるのでしょうか。」

---

A. パート社員、派遣社員にも、正社員と同じように労働基準法やその他の労働法が適用になります。健康保険法や厚生年金保険法といった社会保険法も条件によってはパート社員・派遣社員にも適用されます。その適用条件は、以下のようになっています。①1日または1週間の所定労働時間が正社員の方のおおむね4分の3以上である者⇒健康保険・厚生年金適用②所定労働時間が正社員のおおむね4分の3未満であり、年収が130万円未満である者⇒健康保険は配偶者の扶養となり厚生年金は加入せず、国民年金の第3号被保険者となる。今回のご質問では「現在、夫の扶養に入っており」、「扶養の範囲で働きたい」とのことなので、今月だけ週4日出勤であっても年間でみれば上記②に該当しますので、年収が130万円を超えなければご主人の扶養のまま働くことが可能です。\*2009年9月掲載時のものです

---

Q17. 会社では定期健康診断というものがあると聞いたのですが、ハケンで働く場合でも定期健康診断は受けることができるのでしょうか？また、受けられるとしたら、現在、主人の扶養で週3日勤務（派遣会社の社会保険に未加入）で働いているのですが、この場合はどうなるのでしょうか。

---

A. 労働安全衛生法第66条（安全衛生規則第43条）に基づいて、事業者（派遣会社）が行なう定期健康診断を受けることができます。対象となる労働者の範囲は、「常時使用する労働者」とされています。常時使用する労働者とは、継続して1年以上の雇用期間のある者（更新して1年を超える者を含む）であって、且つ、その者の労働時間がその事業所の正社員の労働時間の4分の3を超える者とされています。従って、その要件に該当しない週3日勤務の労働者については、派遣会社の定期健康診断は受けられなくなってしまうのですが、ご主人の加入している保険組合等や市区町村で実施する健康診断等で受診できますので確認してみてください。

（補足）オフィスタの実施する定期健康診断を受診できるのは、オフィスタにて1年以上継続勤務者又は1年以上の雇用契約締結者でオフィスタにて社会保険に加入している者としていますが、1年以上継続勤務が見込まれると判断される場合については、勤続1年未満の者又はオフィスタの社会保険に加入していない者でも就業から2カ月経過後に受診できることとしております。また、同上の場合においては勤務日数にかかわらず法定健診を受診できる福利厚生制度を設置いたしました。詳しくはオフィスタ総務部までお問い合わせください。（オフィスタ総務部）

---

Q18. 職場での喫煙についてお尋ねします。今の職場は分煙がされておらず、各自の机上でも喫煙ができる職場です。私はタバコを吸わないのですが、就業時に「禁煙や分煙の職場ではないが、それでもよいか？」と派遣会社の人に聞かれましたが、了承して就業しました。しかし、最近になってタバコ環境が厳しくなってきました。現在の職場やお仕事を気に入っているので辞めたくはありません。このような際はどのようにしたらよいのでしょうか？

---

A. まず、派遣会社の担当者に対して、派遣先に、「事業所は健康増進法の規定に基づいて禁煙・分煙の措置をとらなければならないこと、就業環境を適正に維持することは派遣法で認められている派遣先の責任であること」を内容とする申入れをしてもらうように相談してみてもよいでしょうか。但し、派遣会社の担当者がその申し入れをしたが派遣先が適正な措置をとらなかったとしても、強制力はありませんので注意が必要です。あなたとしては派遣先の就業環境を理由に辞めることはできますが、辞めたくないとのことですので、派遣会社・派遣先の担当者とよく相談する機会を持つことが大事です。例えば、就業前にあなたが禁煙・分煙の措置がされていることが就業条件であることを派遣先に伝えていたり、そのことを派遣会社の担当者が知っていた場合



は労働条件（文書でなくとも口頭で確認されているのであれば労働条件になります。）となっていますので、労働条件違反を理由として労働契約を解除することができます。しかし、今回のケースでは就業前に「禁煙・分煙されていない」旨の報告を受け、それを承諾のうえ就業されているのですから責任を追求することは難しいと思います。よって、まずは派遣会社の担当者とよく話し合っ改善又は解決策を見つけていくことが最良だと思います

---

Q19. オフィスタではたらいっているスタッフの1人ですが、オフィスタでは有給休暇が15分単位で利用できる制度があります。これはこれで非常に便利な制度なのですが、例えば所用で朝1時間だけ有給休暇を利用し、その日の夕方1時間残業をした場合、残業になるのでしょうか？

---

A. 例えば、朝9時から夕方6時までの就業（休憩1時間を除いた所定労働時間8時間）を例に考えてみましょう。朝9時から1時間「有休」を取り、午後18時終業のところ、19時までの1時間「残業」した場合、終業時刻は18時と決まっているのですから、もちろん残業になります。但しここで注意しなければいけないのは、その日の実質労働時間は所定の8時間を超えていませんので、18時から19時までの分のお給料は支給されますが、労働基準法上の25%の割増賃金はつかないという点です。（9時～18時の8時間＋残業1時間で9時間のお給料が支給されますが、割増対象はゼロ時間です）有給休暇とはお休みをしてもその分給与保証がされる権利を指します。一方、残業割増とは過剰な労働超過時間に対する心身疲労の対価として割増賃金が保証されるものですので、有休でお休みしていた時間は働いていないため心身疲労の対象には当たらないのが法律上の解釈です。有給休暇とは、あくまでお休みをしても給与が発生する権利であって、出勤していた（労働していた）ことの代替を意味するものではありません。よってご質問の回答は、「残業にはなりますが、この場合の残業1時間についての割増賃金はありません。」というのが正確な答えになります。

---

Q20. わたしはイベントの受付などのお仕事で週に1～2日だけ単発でたまに派遣ではたらくことがあります。最近のニュースで日雇い派遣禁止という言葉をよく聞きますが、これはどういうことなのでしょう？何故問題視されているのかよくわかりません。また、わたしのような単発のお仕事だけをしたい人は禁止になるとイベント等ではたらくなくなってしまうのでしょうか？

---

A. 日雇い派遣とは、日々雇用か30日以内の期間を定めて雇用されることを云います。したがって、ご質問のように単発で1～2回だけ働くような場合はまさに日雇い派遣ということになり

ます。現行では日雇い派遣は許されていますが、日雇い派遣は一部の例外（例えば通訳等）を除いて禁止される可能性が高いのです。日雇い派遣が禁止されることの理由は、雇用が安定しないことの一言につきます。現時点で法改正の途中ですので、イベント等の業務がその例外に入るかどうかは不明ですが、もしイベント等の業務が日雇い禁止になれば、働くことは不可能になります。どうしても数日のみ働きたいということであれば、雇用主と2カ月を超える期間で雇用契約を結び、そのうち勤務は週に1日か2日と定めることはできそうですが、このような契約が認められるかどうかは現時点では未定です。

---

Q21. わたしは個人事業主なのですが、このたび派遣をお願いしたいと思っています。法人格がなくても派遣をお願いすることはできますか？

---

A. 派遣先が個人事業主であって法人格がなくても全く問題はありません。ただし、派遣スタッフを受け入れるにあたっては、派遣先も一定の責任を負わなければならないことが派遣法で決められております。一つ目は、派遣スタッフの就業条件・就業環境を確保するために派遣先責任者を選任しなければならないこと。二つ目は派遣スタッフの就業状況を記録するために派遣先管理台帳を作成しなければならないこと。三つ目は派遣スタッフを直接指揮命令をするために指揮命令者を選任すること。個人事業主が社員を雇っていないのであれば、事業主自身が派遣先責任者、指揮命令者を兼ねることもできます。その他、派遣スタッフは派遣先の従業員ではありませんが、派遣先は自己の従業員と同じように派遣スタッフに対して健康配慮・安全配慮義務を負わなければならないこととされていますので、派遣先事業主は派遣契約に則って派遣が適正に行われているかどうか派遣スタッフの就業現場を1週間に1回程度は巡回しなければならないとされている等、派遣先事業主として派遣法上一定の責任が求められます。派遣先として守らなければならないことは厚生労働省から「派遣先講ずべき措置に関する指針」がでておりますので参考にご覧ください。

---

Q22. 私は月・水・金の週3日勤務で働いています。たまたま行事があり月・水・日の3日間出勤の週がありました。この場合の日曜日は休日出勤として休日出勤割増は付くのでしょうか？また、週3勤務でも翌週に振り替え休日を1日取得できるのでしょうか？

---

A. 週3日勤務であれば、後の4日は労働基準法上は休日ということになります。休日には法定休日と所定休日があり、法定休日とは、労働基準法上は1週間に最低1日の休日を与えなければならないとされていますので、法定休日に働いた場合には法定休日労働ということになり

135%の割増賃金の支払が必要になります。ただし、労働基準法上は週（日曜日から土曜日までの1週間）の労働時間が40時間を超えた場合には、125%の割増賃金を支払わなければならないとされていますので、所定休日である土曜日に労働しても設例の場合は、週40時間を超えませんので原則、時間外割増賃金にはなりません。また、勤務日が月水金と決まっていて日曜に出勤する場合、日曜日を勤務日とし、例えば水曜日を法定休日とする休日の振替の場合は、あらかじめ日曜日を勤務日とし水曜日を法定休日とする休日の振替を命じられているのであれば、日曜日は勤務日ですので、日曜日に働いても休日割増賃金にはなりません。しかし、日曜日に出勤してから水曜日と既に過ぎてしまった日曜日出勤との振替を命ぜられることは認められていませんので、この場合は、水曜日に代休を取るように命じられても、日曜日の休日労働に変わりはありませんので、135%の割増賃金になります。

---

Q23. 雇用保険が改正されると聞きましたが、そもそも雇用保険ってどんな保険なのですか？

---

A. 労働者が失業等によって収入がなくなり生活が困窮した場合の経済生活支援のために行われる保険制度をいいます。雇用保険も保険ですから、雇用保険の被保険者に保険事故（失業等）が生じたときに、被保険者（事業主も負担しますが）から集めた保険料の中から保険給付（基本手当等の失業給付等）を行うことが制度の中心となります。①雇用保険は、労働者の保険ですが、会社に勤めて労働者になれば誰でも雇用保険の被保険者になれるというわけではなく、雇用保険の被保険者となるための要件、被保険者の資格を取得することが必要です。（4月1日より法改正が行われます。詳しくは右頁参照）②保険事故は、雇用保険の性質上、当然失業（労働する意思があっても職業についていないこと）が中心的な保険事故ということになります。③失業給付が行われるための要件は、離職の日以前2年間に被保険者期間が12ヶ月（1ヶ月の賃金支払基礎日数が11日以上）以上であること、倒産や解雇によって離職した場合には離職の日以前1年間に6ヶ月以上の被保険者期間があること（特定受給資格者といえます）が必要です。また派遣のように有期雇用契約の期間が満了し更新されなかった場合にも同様の扱い（特定理由離職者といえます）になります。④保険給付の種類には、求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付がありますが、ここでは求職者給付のうち、基本手当の日額は、賃金日額の100分の50～80で計算されます。⑤基本手当の支給日数は、被保険者であった期間と年齢によって一般被保険者の場合は90日から150日、特定受給資格者の場合は90日から330日の範囲で認められています。⑥雇用保険の保険料率は、平成22年度は、賃金総額の1000分の15.5、そのうち事業主が1000分の9.5を負担します。よって、皆様は毎月の給料から1000分の6が控除されることになっています。

---

Q24. ハケンではたらいっている場合で期間満了の際の雇用保険の受給資格について教えてください。

---

A. 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者が（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）離職の日以前1年間に、「被保険者期間」が通算して6か月以上ある場合失業給付を受給することが可能です。被保険者期間とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日から1か月ごとに区切っていた期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算します。派遣の方は「6ヶ月」雇用保険に入っている場合でも働いた日数が11日以上ない月があるとその月は1月とはみなしませんので注意してください。受給についての判断はハローワークがします。失業給付の受給は被保険者であった者が、失業し、働く意思と能力がありながら職業に就けない時に受給要件を満たしている方に支給するものですから、6ヶ月だから受給可能とすぐに判断できるものでもありませんので、受給要件をきちんとクリアしているか確認が必要です。

---

Q25. わたしは某メーカーで正社員として働いています。有給休暇を前年10日残して、今年の4月に11日の有休を取得しました。合計で現在21日の有給休暇を持っています。7月で退社を予定しており有休消化をしたいのですが、上司に「繁忙期なので有休は使わないで欲しい」とか「11日というのは1年間を想定してのものなので、7月で辞めるならば11日の1/3の3～4日程度なので前年の残10日+3～4日しかないはずだ」と言われました。有休日数は退社月で変わるのでしょうか？

---

A. 7月に退社予定の者に対して、4月に発生した11日の有給休暇を年度の労働実績で3分の1に減らすことはできません。その年度の有給休暇は前年度実績に応じて発生するからです。発生した有給休暇は原則としてどのように行使するかは、労働者の自由ですので、発生した4月に全部消化することも可能です。ただし、事業主側に業務等が忙しい場合に「時季変更権」が認められていますが、その場合であっても退職際に「変更権」を行使すると有給休暇は消化できなくなりますので、7月に退職を予定している者に対しては事業主は時季変更権は行使できません。また、7月退職予定者に対して10日+11日=21日の有給休暇すべて認めなければ、事業主に対して労働者の有給休暇権の権利行使を妨げたとして、事業主に対して「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」の刑事罰が課せられます（労働基準法第39条、第119条）

---

Q26. 契約書に記載の「派遣元責任者」、「派遣先責任者」という方は具体的にどのようなことをするために選任されているのですか？

---

A. (1) 派遣元責任者の役割派遣元責任者は、派遣元事業主に代わって、派遣先が派遣契約上の義務違反（契約外の仕事）やセクハラ・パワハラ等の違反があった場合には、派遣先及び派遣労働者に対する派遣停止の通知をしたり、派遣元管理台帳の作成・記載・保存、派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施、派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理、派遣労働者の個人情報管理、派遣先との連絡調整などのお仕事を行います。特に重要なのは苦情申立てです。派遣会社の営業担当者はどうしても派遣先サイドに立ちがちですので、派遣等の法律を理解している営業担当の上司である派遣元責任者に苦情申し立てることで、派遣元責任者から派遣先に対し改善等の措置をとってもらったりすることができるからです。(2) 派遣先責任者の役割派遣先において派遣元の派遣元責任者と同じ役割をするのが派遣先責任者です。派遣先管理台帳の作成・記録・保存及び記載事項の通知に関すること、派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理、安全衛生に関すること、その他、派遣元事業主との連絡調整などのお仕事を行います。重要なのは、やはり苦情の処理です。派遣スタッフは、就業先で何か問題があった場合は、派遣先の派遣先責任者に苦情を申し立てることができます。派遣先責任者は、派遣スタッフから例えばセクハラ等の苦情があった場合は、社内でどういう対策・処理をとったかを派遣先管理台帳に記載し、その旨を派遣元、派遣スタッフに通知・報告をしなければならないことになっています。それを怠れば派遣法上、刑事罰が課されてしまうことになっています。

---

Q27. 社外で会議があり業務指示を受けて参加しました。わたしの定時は 18:00 なのですが、会議が終わったのが 17:00 でした。今から帰社すると会社につくのは 17:30 です。上司に電話で会議終了の旨を報告すると「今日はもう帰宅してもいいよ」と言われたので会議場所から自宅へ直帰しました。この場合、タイムシート記載の上がり時間は、①17:00 ②17:30 ③18:00 のいずれになるのでしょうか？

---

A. 労働契約上、直行直帰についての特段の取り決めがない場合には、タイムシートの記載は退勤した 17:00 となります。上司の「帰宅してもいいよ」という言葉は業務命令とみなされ（たとえ帰宅するか帰社するかを判断をスタッフ自身に委ねられて、結果帰宅することを選択したとしても）、所定労働時間の一部を指示を受けて休業したことになります。民法では「使用者の責めに帰すべき事由」がある休業の場合には、労働者は休業中の賃金を全額請求できると定められています。したがって、上司の指示で退勤した時間から定時までの、「労働を免除された」時間についても賃金を請求できることとなります。よってタイムシートの記載は 17:00 となります

が、賃金はいくまで定時の 18:00 まで支給されなければなりませんので、その旨がわかるようにタイムシートの備考欄等へ明記しておくことが望ましいでしょう。しかし、トラブルを避けるためには、直行直帰などの変則的なケースが発生した際の対応の仕方を、派遣先と派遣会社とが事前に確認しておくことが必要となるでしょう。

---

Q28. 今年度から雇用保険が改正されたと聞きましたが、具体的にどのように変わったのか教えてください。

---

A. 平成 22 年 4 月 1 日から雇用保険制度が次のように変わりました。①派遣労働者も含めて非正規労働者の雇用保険の適用範囲が拡大されました。従来ですと、イ 6 カ月以上の雇用の見込みがあることロ 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であることが条件でしたが、イの条件が 31 日以上雇用の見込みがあることとされました。ロの条件は変更がありません。②失業給付に係る雇用保険料率が、平成 21 年度の 0.8% から平成 22 年度は 1.2% に変更され、事業主が負担する雇用保険 2 事業にかかる雇用保険料率が従来通り 0.35% ですので、平成 22 年度の保険料率は、1.55% (事業主負担分: 0.95% 労働者負担分: 0.6%) になりました。③その他 4 月 1 日からの適用ではありませんが、今後施行が予定されるものとして事業主が被保険者資格取得の届け出を行わなかった未加入者とされた者のうち事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等により確認された者については、2 年(現行)を超えて雇用保険が適用されることとなります。平成 22 年 4 月 1 日の雇用保険の改正の概要内容は以上の通りとなります。

**\*2010 年 9 月掲載時のものです**

---

Q29. 育児中の女性がはたらく上で労働基準法の他にどのような関係法令がありますか? 特に知っておいた方がよい法令や改正が行われた (または行われそうな) ものがありますか?

---

A. 育児中の女性を雇用する場合において近年の重要な改正は、平成 22 年 6 月より改正施行された育児・介護休業法があります。育児・介護休業法の改正内容は次の通りです。(1) 育児休業制度①パパ・ママ育休プラス育児休業取得可能期間を父母ともに育児休業を取得する場合、子供が 1 歳(現行) から 1 歳 2 カ月に達するまで延長されました。②父親の育児休業再度取得父親が、妻の出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、特例として育児休業を再度取得することが可能となりました。③配偶者が専業主婦である場合、育児休業の取得ができないとする制度が廃止されました。(2) 子の看護休暇の拡充小学校就学前の子が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日まで、病気・怪我をした子の看護のために、休暇を取得することができるこ

ととされました。(3) 介護休暇制度要介護状態の付き添い等に対応するため、要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで介護のための短期休暇制度が創設されました。(4) 時間勤務制度の導入3歳未満の子供を持つ者で育児休業をしていない労働者の申し出に基づき、事業主に対し短時間勤務の措置(1日6時間)を講ずる義務が制度化されました。(5) 所定時間外労働免除の制度化3歳未満の子供を持つ労働者が事業主に請求したとき、労働者に対し所定時間外労働(残業)免除することが制度化されました。(6) 時間外労働の制限事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1カ月24時間、1年に150時間を超えて時間外労働をさせてはならないこととされました。(7) 深夜業の制限事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、深夜において労働させてはならないこととされました。(8) 不利益取り扱いの禁止事業者は、労働者が上記(1)～(7)の申し出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないとされています。(9) 苦情処理・紛争解決育児休業取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度が創設されました。(10) 公表制度及び過料の創設労働局(厚生労働大臣)の勧告に従わない場合は企業名の公表、虚偽の報告等をした者に対しては20万円以下の過料を科すこととされました。ここでは改正がありました育児・介護休業法を取り上げましたが、以外にも関係法令としては男女雇用機会均等法などもありますので、知っておくとよいでしょう。**\*2010年10月掲載時のものです**

---

Q30. 主人の扶養の範囲内ではたらきたと考えていますが、年間所得が103万円以内(または130万円以内)に抑えてあればよいのでしょうか?それとも他に月間の出勤日数や勤務時間などによって社会保険への加入条件が異なってくるのでしょうか。社会保険の加入義務について詳しく教えてください。

---

A. 社会保険は一定の条件にあれば必ず加入しなければならないとするのが法の建前です。まず、会社に勤めて、ご主人の扶養の範囲内で働きたいという場合の条件は、①1日当たりの労働時間がその会社の正社員の概ね4分の3未満か、②1カ月当たりの労働日数がその会社の正社員の概ね4分の3未満であることが必要です。ご主人の扶養に入る条件は、総収入(所得ではありません)が130万円未満であることが条件ですが、前記①か②の条件により、いくらお給料が安くて収入が130万円未満であっても、その会社の社会保険に加入しなければならず、ご主人の扶養に入ることができませんので注意が必要です。

(補足) なお補足ですが、扶養の範囲を超えてしまった場合、もしご主人の会社から配偶者に対して扶養手当が月に2万円とか3万円とか支払われていたら、扶養の範囲を超えて働くことでそちらの支給も停止されてしまいますので、実質的な収入減は大きなものになってしまいますか

ら、その点も考慮しないといけませんよね。皆さんその辺が解っていて扶養の範囲と言っているのだと思いますがこの問題は、社会保険に入る入らないから見るのは一つの視点であり、税金の控除額と、家庭における実収入で考えなければいけない事項でもあります。（オフィスタ人事管理部）

---

Q31. わたしは派遣で働いていますが、労災保険に加入できるのでしょうか？労災保険がどのようなもので、どのような時に保険がおりののかよくわからないので、詳しく教えてくださいか。

---

A. 労災保険には、雇用保険や健康保険などと異なり、被保険者という概念がありません。従って会社に勤めている限り（労働者である限り）、労働体系に関わらず、労災保険が適用されます。労災保険ですから労災から保険が下りるには、仕事の最中に怪我をしたとか、仕事の原因で病気になった（仕事と病気との間で相当因果関係があることが必要です。）とか、あるいは通勤途中で怪我をしたとかの事故によって傷病が発生したことが必要です。従って、作中に怪我をした等の場合には、それだけで保険がおりの訳ではなく、労働基準監督署で「作中に怪我をした」、「通勤で怪我をした」こと等の労災認定を受けなければならず、その前提として労働基準監督署に労災認定の申請をしなければなりません。労働基準監督署で労災認定されれば、労災から療養保証給付（病院での治療）、休業補償給付（賃金の6割から8割の額）が支給されます。また、怪我等が治ったが障害が残る場合等は、障害給付（1等級から7等級までは年金、8等級から14等級までは一時金）が支給されることになります。

---

Q32. お仕事をするうえで労働安全衛生法というのがあると聞きましたが、これはどのような法律で、またハケンでも適用されるものなののでしょうか？

---

A. 一言で言うと、労働安全衛生法とは、労働者の安全と健康を確保するために事業主に対して刑罰をもって守らなければならない義務を課している法律です。

- 労働災害防止計画の作成
- 安全衛生管理体制の確保
- 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
- 労働者の就業に当たっての措置
- 健康を保持増進のための措置
- 快適な職場環境を形成のための措置等の義務



が労働安全衛生法によって事業主に対して、課せられています。

例えば、常用雇用者に対して、事業者健康診断の義務が課せられているのはこの法律の「健康を保持増進のための措置」により定められているからです。この義務は雇い主である派遣元の事業者が負わなければなりません、実際に仕事をする場合には特例として派遣先の会社も事業者として、労働安全衛生法の義務が課せられています。したがって派遣社員も、当然労働安全衛生法が適用されます。

(補足)労働安全衛生法については、オフィスタのホームページから詳しく読むことができます。  
<http://www.offista.com/coffee/database/database.htm>

---

Q33. 私はハケンでお仕事をしていますが、所定時間は9:00~17:00(内、休憩1時間/実働7時間)です。本当はお昼休みも働きたいのですが、「法律で休憩を与えることと定められているので休憩を取ってください」と言われてしまいました。私自身が休憩不要を申し出て職場と派遣会社が認めてくれれば所定時間内をずっと働いていることはできるのでしょうか?

---

A. 労働基準法第34条では、使用者(職場(派遣先))は、労働時間が6時間を超える場合には45分、労働時間が8時間を超える場合には1時間の休憩時間を与えなければならないとされています(派遣法第44条)。使用者が労働者に休憩時間を与えなかった場合には、労基法第119条により「6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金」が課せられますので、労働者であるあなたがいくら休憩不要である旨を派遣先に申告しても、刑事罰を課せられることとなりますので、職場としてはあなたの「休憩不要」の要望は受け入れられません。但し、労基法第34条では労働時間が6時間以下の場合には休憩時間を与えなくてよいとされていますので、その場合に例えば休憩時間が30分与えられていて、あなたが派遣先に休憩不要である旨を申告して派遣先がそれを認め、休憩時間をあなたに与えなくても刑事罰はありませんので法律上は問題ありません。所定時間が6時間を1分でも超えた場合には45分の休憩を与えなければなりません、6時間以下の場合には、使用者は休憩を与えなくてもよいのでその場合には休憩なしで働くことも、使用者である派遣先が認めれば法律上は問題はありません。

---

Q34. 東北地方太平洋沖地震のため派遣先の判断により臨時休業又は時短勤務の実施があった場合や派遣会社より安全確認のため自宅待機命令や自己判断による出勤命令が発令された場合、これらの際の休業についての給与の取り扱いについて教えてください。

---

A. 派遣元・派遣先間の派遣契約に基づく派遣料が発生するか否かと派遣元・派遣スタッフ間の

労働契約に基づく派遣スタッフの賃金請求権が発生するかどうかは、危険負担の債務者主義（民法 536 条第 2 項）という点で連動しています。この場合、債務者とは、派遣契約においては派遣会社、労働契約においては派遣労働者ということになります。派遣先より安全確認のための自宅待機命令や休業が地震が原因で安全確保が不可欠だとすると、債権者である派遣先が派遣元の債務の提供（派遣労働者の労務の提供）を拒否しても不可抗力であると思われ、危険負担の債務者主義（危険は債務者が負担する）により債務者（派遣元、労働者）が危険を負担する結果、派遣元は派遣先に対して派遣料の請求ができず、派遣労働者は派遣元に対して賃金の請求はできないこととなります。安全確認が必要でないにもかかわらず、地震を口実にして自宅待機等を命じたのであれば話は別ですが、今回のような未曾有の大災害時ですので派遣先の自宅待機命令等は安全確保のうえで適切な措置と考えられます。また、派遣会社が出勤についてスタッフの判断に任せた場合、スタッフが自己の判断で休んでもスタッフは休んだ責任が問われないということにとどまり、賃金についてはノーワークノーペイの原則により、派遣会社に請求することはできません。**\*2011 年 3 月掲載時のものです**

---

Q35. 偽装請負や二重派遣（多重派遣）が問題になっていますが、これらはどういうものなのでしょうか。また、被害に遭わないためにはどうすればよいか対策なども教えてください。

---

A. 『偽装請負』とは、業務請負契約を結んで受け入れた請負事業主の労働者に対して発注者が指揮命令して仕事をさせることを云います。偽装請負は形式上は請負契約を装いながら事実上は労働者派遣となっていますので、職業安定法第 44 条で禁止される労働者供給事業となります。請負事業者も発注業者も知っていて偽装請負を行った場合、刑事上 1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金が科せられます。『二重派遣』とは、派遣先が派遣元事業主から労働者派遣を受けた労働者をさらに業として第三者の会社に派遣することをいいますが、この場合、派遣先は当該派遣労働者を雇用している訳ではないため、労働者派遣法による正当な派遣を行うものとはいえず、形態としては『偽装請負』と同じく職業安定法第 44 条で禁止する労働者供給事業となります。労働者が職業安定法違反で刑事罰を科せられることはありませんが、自分は請負労働者なのか派遣労働者なのかをしっかりと確認しておくことが大切です。

（補足）オフィスタでは（社）日本雇用環境整備機構との協力により偽装請負・二重派遣といった労働違法行為の撲滅を目指しております。労働に関する違法行為についてのご相談または気になる点などがある場合は、（社）日本雇用環境整備機構相談窓口にて受け付けておりますのでご利用ください。（オフィスタ人事管理部）

---

Q36. 最近ハローワークで被災者優先案件のお仕事と明記されたものを目にしますが、これはどのようなものなのでしょうか？被災者は就業後の業務において何か労働法上の特例を受けられるということでしょうか？また、被災者でない者は応募できないのでしょうか？

---

A. 被災者優先案件のお仕事とは、先の東日本大震災において、被災地域（青森、岩手、宮城、福島、茨城、長野、新潟、栃木、千葉）に住んでいて被災し失業した人へ仕事を優先的に紹介するというもので、以外の非被災者も応募することは可能です（採否判断はあくまで企業側になりますので、被災者ではなく非被災者が採用される可能性もあります）。なお、この他に被災者専用（または限定）の案件もあり、こちらは被災者のみしか応募は出来ません。また被災者専用の中には震災特例専用という案件もありますが、これは被災者の内、3年以内の既卒者を対象にした専用案件になります。被災者併用の求人の場合には、もちろん被災者でなくても応募することができます。但し、被災者優先のお仕事は、優先的に仕事を紹介するというだけで、就業後の業務において何か労働法上の特例を受けられるというものではありません。なお、雇用保険の場面では、事業所が震災により直接的な被害を受けたことにより休業した場合や、一時的に離職を余儀なくされたことにより、賃金が支払われない場合には、特例的に雇用保険の失業給付を受給することができることになっていますので、その要件に該当している方は地元のハローワーク等で相談してみてください。－平成 23 年 5 月 1 日現在－

**\*2011 年 5 月掲載時のものです**

---

Q37. 求人の採用において（ハケンも含む）では、性別の特定や年齢の制限で採否をしてはならないとなっていますが、性別・年齢の特定がある場合もあると聞きます。これはどのような場合に認められているものなのでしょうか。ハローワーク等でも原則年齢性別不問と表記されていてもイベントのコンパニオン等はやはり年齢を求められるのは仕方がないことなのかとも思いますが、通常考えて男性を募集しているとも思えません。

---

A. (1) 年齢制限の例外雇用対策法の改正によって平成 19 年 10 月 1 日から労働者の募集・採用に当たっては年齢の制限を設けることができなくなりましたが、例外的に年齢制限が認められる場合があります。例外事例①定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集する場合。従って「60 歳未満の方を募集（契約期間 1 年。更新あり）」として募集する場合は、期間の定めのない契約ではないので許されないこととなります。②労働基準法等の法令に規定されている場合。例えば、「18 歳以上の方を募集（労働基準法第 62 条の危険有害業務）」③長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等（基本的には 35 歳未満、定年が定められている場合は 40 歳未満）を募集・採用する場合。但し、イ職

業経験については不問とすることロ新卒者以外の者については、新卒者と同等の処遇をすることハ期間の定めのない契約とすることを条件として上限年齢を定めることが認められています。従って「30歳未満の方を募集（契約期間1年。更新あり）」は、ハの条件に違反して許されません。「概ね40歳未満の方（ファイナンシャルプランナー1級保持者）」は、ファイナンシャルプランナー1級は、職務経験がないと取得できない資格なのでイの条件に違反し許されません。④技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合イ「特定の職種」とは、厚生労働省の職業分類の小分類若しくは細分類で「電気通信技術者」、「水産技術者」、「ホームヘルパー」などが決められています。ロ「特定の年齢層」とは、30～49歳のうち特定の5～10歳幅の年齢層ハ「相当程度少ない」場合とは、同じ年齢幅の上下年齢層に比較して、労働者数が2分の1以下である場合。従って「電気技術者として25～34歳の方の募集」、「電気技術者として35～49歳の方の募集」、「電気技術者として30～39歳の方の募集（電気技術者は、20～29歳が30人、30～39歳が15人、40～49歳）」は、全て許されないこととなります。⑤芸術・芸能の分野における表現の真実性の要請がある場合。「イベントコンパニオンとして30歳以下の方募集」は、芸術芸能の分野に該当しないので許されません。（2）性差別の例外男女雇用機会均等法第5条では、募集採用における性差別を禁止していますが、次の場合には例外が認められています。例外的な事例・職務①固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から営業職に女性はほとんどいないとか課長職以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合（ポジティブアクション）②芸術・芸能の分野における表現の真実性の要請から男女いずれかのみに従事させることが必要である職務③守衛警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務④宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることが必要であるとされる職務などがあります。

---

Q38. ハケンではたらいっていますが、個人情報や機密情報の漏えい防止は厳しく厳守しています。これらの他に、ハケンではたらくうえで法律上、どのような守秘義務がありますか？また、法的な守秘義務がある場合、違反した場合はどのような罰則があるのでしょうか。

---

A. 労働者が働く上で守秘義務を負わなければならないという一般的な法律はありません。労働者は労働契約を締結することによって当然会社に対する忠実義務（会社に損害を及ぼすようなことをしない義務）を負わなければならないと解されていますので、労働者が会社の機密情報を漏洩した場合には、当然会社に対する民事上の損害賠償義務を負います。守秘義務に関しては、労働者とは限りませんが、不正競争防止法に、「不正の利益を得る目的で、又はその保有者に損害を加える目的で、営業秘密を使用し、開示する行為」を不正競争行為に該当し、行為の態様によ

っては「10 年以下の懲役または 1000 万円以下の罰金」、「5 年以下の懲役または 500 万円以下の罰金」という重い刑罰が課されています。不正競争防止法による守秘義務は、退職後においても適用されますので注意してください。

(参考)「不正競争防止法」(平成 5 年 5 月 19 日法律第 47 号)

公正な競争と国際約束の的確な実施を確保するため、不正競争の防止を目的として設けられた法律のことで、経済産業省が所管する。競争相手を貶める風評を流したり、商品の形態を真似したり、競争相手の技術を産業スパイによって取得したり、虚偽表示を行ったりするなどの不正な行為や不法行為が行われるようになると、市場の公正な競争が期待できなくなり、粗悪品や模倣品などが堂々と出回るようになり、消費者も商品を安心して購入することが出来なくなるため同法が制定されている。

---

Q39. ハケンではたらいっていますが、どうしても与えられた業務が期限までに間に合わなくて、上長より「持ち帰って良いので自宅で頑張ると」と指示されました。個人情報や機密情報の漏えい防止はもちろん厳しく注意しますが、それ以外にも注意を払わなければならないことはありますか？

---

A. 「上長より持ち帰って良いので自宅で頑張ると指示」された行為は、労働者派遣法では違法な派遣行為に該当します。労働者派遣法に基づく派遣は派遣先の指揮命令下での労務提供であり、自宅における仕事は派遣先の指揮命令下の行為とはいえないからです。添乗派遣のように労務提供の場所が派遣先の仕事場ではない例外的な場合もありますが、一般の仕事の場合には合法とはいえません。指揮命令下の行為ではない以上、自宅で行ったお仕事は「労働時間」とはいえず、法律上は賃金も発生しません。上長から指示された時は、速やかに派遣会社に連絡し対応してもらうのがよいでしょう。

---

Q40. 私はハケンではたらいっています。日曜日はお休みなのですが先日は業務多忙のため日曜出勤しました。上長からは「代わりに来週平日に休んでもいいよ」と言われましたが、これは代休になるのでしょうか、振替休日になるのでしょうか。そもそも代休と振替休日の違いがわかりません。法的な解釈を教えてください。

---

A. 振替休日とは、勤務日と休日を交替することです。従って日曜日が休日であった場合、上長から日曜出勤を命じられて代わりに月曜日を休んでいいよといわれた場合は、日曜日が出勤日となり月曜日が休日ということになります。従って日曜日に出ても休日出勤とはならず、割増賃金

は発生しません。代休とは会社が就業規則等で「振替休日制度」をとっていない場合に日曜出勤を命ぜられ代わりに月曜日を休んでもいいよといわれた場合で、休日出勤であることには変わりはありませんので、休日割増（35%増し）賃金が発生します。この場合、会社は必ず代休を与えなければならないということではありません。対して、振替休日は必ず与えなければならない点で代休制度とは異なっています。

---

Q41. 私はハケンではたらいています。今月末の 30 日で契約期間満了で退社します。今後は専業主婦として専念する予定ですが、このとき有給休暇が今月 25 日に 12 日間発生する場合について教えてください。①今月で退社するため月割りの 1 日間しかもらえない。②取得から退社までの 6 日間分しかもらえない。③12 日間もらえるが使えるのは 6 日間だけ。④使い切れなかった分は金銭に換金してもらえる。

---

A. 有給休暇は、日割り、月割り計算はしません。労働者が請求した場合、会社は原則として全部認めなければなりませんので①②は誤りです。但し、有給休暇は労働者の身分がある間にのみ請求可能ですので、今月末で退職する場合は来月 1 日以降は退職している以上労働者は有給休暇の請求はできません。つまり、勤務日は退社まで 6 日間（25 日～30 日）ありますので、6 日分については認められますが、それ以降は労働者は有給休暇権はないということになりますので③は正しいことになります。④については、有給休暇権が消滅した後（労働者が退職した後）で、消滅した有給休暇を会社が買い上げることは民事上は有効で労働基準法の問題にはなりません。但し、あくまで企業側の意思によるものですから使い切れずに消滅した有給休暇を買い取ってくれないからといって企業を責めることはできません。なお、労働者の身分がある間の有給休暇の買い上げは、労働基準法違反になるためできません。

---

Q42. 労災について教えてください。ハケンで専門 26 業務（例えば財務）で契約してはたらいていますが、業務中に文房具の買い出しのお使いを頼まれて外出しました。その時に怪我をしてしまった場合は労災になるのでしょうか。それとも契約外のお仕事の途中での事故は労災認定に当たらないのでしょうか。

---

A. 労災事故に当たります。労災は業務上の事由によって、負傷したり、病気になったり、死亡した場合に国から支給される保険給付です。専門 26 業務の財務とは関係のない文具の買い出しは、派遣契約外の業務ですので 26 業務扱いにはなりません。派遣先の指揮命令者の指揮下の行為には違いはないので労災保険法上の「業務」ということになります。その業務中に怪我を

したのであれば、「業務上の事由によって負傷」したものととして労災事故にあたります。なお、労働者の個人の理由で買い物に出たのであれば、業務時間中であっても業務上の事由にならないので、その途中で怪我をしても労災にはならないことに注意してください。

**\*2011年11月掲載時のものです**

---

Q43. 私はハケンではたらいっています。社員の方が仕事でミスをして上司に大声で怒鳴られました。私もミスをしたら同じように怒鳴られ怒られるのかと思うと心配です。社会人であれば業務上のミスがあれば叱られるのは当然だという認識はもちろんありますが、こういう場合、どのような対応を取るべきでしょうか。

---

A. 派遣先の上司が、ミスをした社員を叱ることは業務の遂行にとって必要な行為であり、派遣会社や派遣スタッフが異議を申し立てるのは越権行為となる恐れがあります。大声で部下を叱る行為が明確にパワハラに当たる場合には違法行為として派遣先に就業環境を適正に保つことを要請（叱られたのはあなたではありませんので、あなた自身はパワハラの被害者にはならないことに注意！）することもできますが、その会社の社風にもかかわることでもあるため、実際明確にパワハラかどうかの判断は難しいでしょう。対応としては、パワハラかどうかの部分の問題とするのではなく、労働安全衛生法では、はたらきやすい職場環境を整えなければならないとされていることから、現実はそのことによって気持ち良く派遣先で仕事が出来ていないということを、派遣会社の担当者であったり、派遣先の会社に社会保険労務士や雇用環境整備士などの専門知識者が社内に設置されている場合はまずは相談してみるのが良いでしょう。なお、もし派遣スタッフであるあなた自身がミスをしてしまい、上司に大声で怒鳴られたのであれば、派遣スタッフは派遣先の職員ではありませんので、これはパワハラ（派遣先の社風を派遣スタッフに押しつけることは法的にできません）として派遣先に職場環境の適正化を求めることができます。

---

Q44. わたしはハケンではたらいっています。毎週土曜日・日曜日（と祝日）は休日となっています。但し、派遣先の年間スケジュールが予め定められており、繁忙期の2月と3月だけは隔週土曜日は出勤になります。このことは就業の際に事前に聞いており了解していますが、この出勤した隔週土曜日は休日出勤になるのでしょうか。

---

A. 労働基準法では、使用者は、労働者に対して毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない（例えば日曜日）と規定しています。それは「法定休日」とされ、その日に出勤を命じられた場合には35%増しの賃金が支給されます。週休2日制を採用している会社については、1週

1回の休日（日曜日）は法定休日であり、もう1日の休日である土曜日は「所定休日」とされ、所定休日に出勤を命じられても法定休日ではありませんので35%増しの賃金は支払われませんが、1週間（日曜日から土曜日）の労働時間が通算して40時間を超えることとなる場合には、法定時間外労働としてその超えた時間について25%増しの賃金が支給されます。法定休日とは法律で定められた休日のことを指し、法律上は日曜日のみと定められています。祝日＝休日と思われている方もいるかもしれませんが、“祝日は労働を休んでも良い日である”というような記述は法律上定められていませんので法定休日ではありません。よって、ご質問の出勤した隔週土曜日は、休日出勤には違いはありませんが法定の休日出勤ではないということになります。お給料については法定休日出勤ではありませんので休日出勤割増がない代わりに、40時間を超えているのであれば「時間外労働」としての割増賃金が支給されるということになります。

---

Q45. わたしはハケンではたらいています。派遣会社の定期健康診断を受けましたが、これは勤務時間になるのでしょうか。また、このときの費用や交通費は支給されるのでしょうか？

---

A. 労働安全衛生法第66条は、雇用主である派遣会社は常用雇用の労働者に定期健康診断を実施しなければならないと規定していますので、当然その費用（健康診断の費用）は会社が負担しなければなりません。しかし労働安全衛生法は、就業時間中の健康診断は、労務の提供がなくても会社は労働者の債務不履行の責任を問わないというだけで賃金まで保障するとは規定されていないことから、就業時間中に健康診断が行われる場合には原則その間の賃金は支給されず、会社外で健康診断が行われる場合の交通費についても、法律上は労働者が負担することになります。したがって就業時間外に健康診断が行われたとしても、健康診断が労務の提供ではない以上、割増賃金の対象にもなりません。これは、健康管理は本来労働者自らが行うべきものでありますが、労働者の衛生管理の観点から会社に健康診断を行うことを特別に義務付けたというのが労働安全衛生法の趣旨であるためと考えられているからです。

（補足）労働法では年1回法定の健診を受けていただくことが義務付けられております。この際健康診断費用はオフィスタで負担いたしますが、「女性なので法定健診以外にも婦人科健診やオプションを付けたい。」という声が多く寄せられていました。法定健診項目以外は自費扱いになってしまうのが一般的なのですが、オフィスタでは法定健診以外にオプション健診項目を希望した場合でもその追加費用の一部を負担する補助制度を導入しております。特に女性は健診項目が多くなる傾向にありますので、女性のスタッフさんの多いオフィスタでは福利厚生の一環として本制度を導入しています。（オフィスタ総務部）



---

Q46. 育児介護休業法が改正され短時間勤務制度が全ての会社で適用されると聞きました。これはどのようなものなのでしょうか。わたしは育児中なので短時間制度の導入はありがたいので詳しく教えてください。

---

A. 7月1日から「改正育児・介護休業法」が全面施行となります。

■100人以下の事業主にも適用男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方の実現を目指し2009年に「育児・介護休業法」が改正されました。これまでに、従業員100人以下の事業主には制度の適用が猶予されていましたが、7月1日より全ての事業主に適用されますので、注意が必要です。

■短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

(1) 事業主は、3歳に満たない子を養育する社員について、本人が希望すれば利用することのできる「短時間勤務制度」を設けなければなりません。

(2) 「短時間勤務制度」は、就業規則に規定しているなど制度化されている必要があり、運用されているだけでは不十分です。

(3) 「短時間勤務制度」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務を選択することができる制度を設けたうえで、その他、例えば1日の所定労働時間を7時間や5時間とする措置や、隔日勤務で所定労働時間数を短縮する措置などを併せて設けることも可能です。新たに対象となる事業主は、あらかじめ制度を導入したうえで、就業規則などに記載し従業員に周知する必要があります。全面施行が近づいていますので、早急な導入に向けた準備が各企業で必要になります。\*2012年3月掲載時のものです

---

Q47. 私はハケンで働いていますが、派遣会社で精神科医へのメンタルヘルスケアの健康診断を年1回は受診するように指導されています。外来で受診に行ったのですが、医師からメンタルヘルスというのは通常健康診断とは違って1回の受診ではなかなか発見できないものなので、何度か通院してくださいと言われました。この場合、通院に係る費用はどのようなのでしょうか。また、複数回に渡る通院の際でも全て労務提供は免除されるという解釈でよろしいのでしょうか？

---

A. 会社が雇用する労働者に対して行わせる定期健康診断は、その費用は会社が負担しなければなりません。賃金の支払いについては、会社が負担しなければならないとはされておりません。精神科医のメンタルヘルスケアの健康診断については、労働安全衛生法上規定されているわけではありませんので、単に会社の勧告程度のものであれば、その費用は特段の定めがない限りは原則労働者負担になり、また賃金も発生しません。メンタルヘルスケアの健康診断を受けなければ労働に就くことができないという会社側の強制であれば、その費用は会社が負担すべきもので

しょう。その場合は賃金、交通費等も会社が負担しなければならないものと思われます。よって、もし通院の必要が発生した場合の労務提供は当然免除され、労働者の債務不履行にはなりません。なお、メンタルヘルスケアを受診することが会社の強制である場合、受診しない労働者からの労務提供を会社は拒否することができますが、休業手当の支払いの義務は生じるものと思われます。派遣の場合でも同様に、メンタルヘルス必須の特約がある場合を除き、派遣先はこの労働者からの労務提供を拒むことが出来ますが、派遣会社からの請求は拒むことは出来ません。

---

Q48. わたしは1年間ハケンではたらいていました。2カ月前に仕事を辞めたのですが、国民健康保険に切り替えるのを忘れていました。この空白期間に怪我をしたり病気になったり病院に通う必要がある場合どうなるのでしょうか。また国民年金も切り替えるのを忘れて空白の未払い期間ができてしまいました。このような場合の手続きや弊害について教えてください。

---

A. 会社を退職して国民健康保険に切り換える手続きを忘れても、被保険者資格は取得していますので健康保険の給付は受けることができます。但し、実際に病院で治療を受けたときに治療費の全額を支払うことを要し、後で手続きが完了したときに療養費として治療費の7割の額が戻ってくるようになります。また、保険料は遡って支払わなければならないことに注意してください。(保険料の時効は2年間です)国民年金も同様です。手続きを忘れても、第1号の被保険者の資格を取得していることには変りはありませんので国民年金の資格を取得するための手続きを国民年金事務所で行ってください。手続きを2年間超えて忘れた場合には、保険料の時効が2年間ですので、それ以上遡って保険料を支払うことができなくなり、将来年金の額が減少します。手続きを忘れた場合の弊害は、保険料を遡って支払わなければならない事実上保険料の支払が困難になることです。例えば国民年金の保険料を1ヶ月15,000円と仮定しても、2年間手続きを忘れると保険料の額は35~36万円くらいになり、まとめて支払うことが大変になりますので手続きは速やかに済ますことが必要です。保険証をすみやかに返却し、併せて退職後にはどのような手続きをすればよいのか等を事前に派遣会社と相談しておくのも良いかもしれません。

---

Q49. わたしはハケンではたらいていますが、130万円以内の扶養の範囲内でお仕事をしたいと思っています。時給の他に通勤交通費が別途支給されている場合、交通費は扶養控除でというところの収入に含まれますか？

---

A. 通勤交通費は、労働基準法では賃金(健康保険法等の社会保険では報酬)と解されていますが、所得税法上では所得税が免除されています。従って会社から支給される交通費については所

得税が免除されています。しかし、健康保険のような社会保険では、交通費は報酬とされますので、交通費も健康保険料とか厚生年金の保険料の計算の基礎となる標準報酬月額決定の基礎となる報酬月額に含まれます。また、ご主人の扶養に入るなどの年収計算である130万円未満についても交通費はその基礎となりますので、被扶養者であるためには、恒常的に支給される交通費も含めて年間収入が130万円未満であることが必要です。

(注) 上記は130万円未満/年の扶養控除を受ける際の解説であり、103万円未満/年の扶養控除を受けるときの解説ではありません。

**\*2012年6月掲載時のものです**

---

Q50. わたしはハケンで事務職（事務用機器操作業務）としてはたらいっています。勤務先の企業も昨今の時流の流れで業務上ツイッターやフェイスブックを活用する機会が増えてきました。日常使い慣れている自分の携帯電話（スマートフォン）の方が使い勝手がいいので、それを使って作業しています。この場合、自分の携帯電話も事務用機器操作になるのでしょうか。

---

A. 事務用機器操作業務は、「電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれに準ずる事務用機器の操作」（派遣法施行令第4条の5号）とされており、したがって業務上ツイッターやフェイスブックを活用する機会が増えたとしても、携帯電話やスマートフォンは、施行令第4条第5号の事務用機器とはされておりません。事務用機器操作のような政令業務は、受け入れ期間の制限がない業務であることから、業務の内容が専門的で、迅速・的確な操作に習熟を要するとされており、携帯電話やスマートフォンは一般に誰でも使えるものと解釈されるもので、専門的な知識や操作が必要であるとは解されませんので、事務用機器操作業務にはなりません。

**\*2012年7月掲載時のものです**

---

Q51. わたしは主婦なのでできれば通勤のない在宅でのお仕事を希望しています。ハケンで在宅勤務のお仕事に就く際に注意することはありますか？

---

A. 派遣スタッフの就業場所は、一般的には派遣先の事業所であり、そこで派遣先の指揮命令者の指揮の下で働くことが派遣労働の本質になります。スタッフの在宅勤務は、派遣先の指揮命令が可能かどうか基準となりますので、派遣先の就業場所でなければ意味がないような仕事（たとえば派遣先の家の掃除等）を除いて派遣スタッフの在宅でも仕事の目的が達せられ、かつ、派遣先の指揮命令（電話等の連絡報告）が可能であれば、在宅勤務であっても派遣で働くことは可能です。例えば、翻訳の仕事が典型例になります。注意点としては勤務時間の報告の仕方や報告方法・勤務時間の定めなどを事前にしっかり決めておくことではないかと思います。

---

Q52. 私はハケンではたらいっています。先日、大口の顧客企業の社長さまが見えられて一緒にお昼でもどうかと誘っていただきました。その日は暑かったこともあり、ランチではありますがビールを1杯勧められて飲んでしまいました。お断りはしたのですが「堅いことは言わず1杯くらいいいでしょう。」との勧めで、お客様でもあるしお付き合いで頂きました。お酒の弱い私は午後の勤務で酔ってしまい業務でミスをしてしまいました。これはやはり自己管理責任を問われるのでしょうか。なお、お昼休憩時間のことで上司の指示ではなくあくまでプライベートでのお食事の席上でのことです。一方でプライベートではありますが相手は大事なお客様で社長様でしたので私自身も粗相・失礼のない様気を付けていたためという経緯もあります。

---

A. 結論からいうと自己管理責任が問われる恐れがあります。休憩時間中は原則として自由時間であり労働時間ではないとされていますが、全く自由というわけではありません。休憩時間中に飲酒などの業務上差し障りがあるような行為は禁止されます（そのため休憩時間も含めて“拘束時間”と言われているのです）。具体的な事情によって異なりますが、大事な顧客企業の社長からランチを誘われたのであれば、断れば会社の営業に損害を及ぼすおそれがあるのですから、その時点で休憩ではなく、業務とみなされます。その業務に飲酒が避けられないものであったなら、飲酒自体またそれに伴う業務のミスは自己管理の責任は問われることはありません。問題なのは顧客企業の社長に誘われて食事に行くことは上記理由からこの場合、単なる休憩ではなく業務になるのですから、当然上司に確認若しくは上司の指示を仰ぐべきであったのにその手続きを怠ったことでしょう。その手続きを怠ったのであれば、粗相・失礼のない様気を付けていたためのお付き合いだとしても、結局は業務ではなくプライベートで食事をし拘束時間中に飲酒行為を行ったと判断されても仕方がないでしょう。あなたの意図は正しかったとしても、その意図及び行為が正しいかどうかを判断するのは、あくまでもあなたの上司になります。休憩時間・自由時間・拘束時間のそれぞれの意味を理解して正しい解釈を持っておくことが必要です。一見プライベートなことのように思えることでも念のため上司に相談できるような体制を整えておいた方が良いでしょう。

---

Q53. 私はハケンではたらいっていますが本業は専業主婦です。主人の扶養の範囲内で月に1～2週間程度の短期案件を希望しています。新聞・ニュースで日雇い派遣禁止ということを知りましたが、今後、私は短期でお仕事をする事が出来なくなってしまうのでしょうか？

---

A. 10月1日から派遣法が改正され、日雇い派遣が禁止されます。日雇派遣の禁止とは、日々雇用もしくは30日以内の雇用期間を定めた労働者の派遣が禁止されることをいいます。しかし、日雇い派遣禁止にも例外が認められており、事務用機器操作とか通訳とかのスキルの高い18の

業種（政令4 条1 項5 号）、それから年齢が60 歳以上の者、昼間の学生、生業の収入が500 万円以上の者、世帯収入が500 万円以上の者も日雇い派遣が許されています。以上からあなたが派遣される仕事の前記18 業種にあたるか、あなたが60 歳以上であるか、ご質問のあなたの条件から世帯収入（ご主人とあなたの収入を合わせた額）が500 万円以上である場合には日雇派遣が許されることとなります。**\*2012年10月掲載時のものです**

---

Q54. 私はハケンではたらいっていますが、勤務先にその会社独自のルールが存在する場合があります。例えば、勤務時間前に毎朝会社の近所周りを社員全員で自発的に掃除をする、ラジオ体操をする等です。もちろん強制ではありませんので勤務にはなりません、社員の方は皆自発的に行っているようですので、自分1 人だけ協力しないというのも周囲の目が気になります。このような場合はどのように対応するのが最良なのでしょうか。

---

A. 勤務時間前に毎朝会社の近所周りを社員全員で自発的に掃除をしたり、ラジオ体操をすることを強制されているのであれば、労働時間となり賃金が発生します。社員の方が自発的にやっているのであれば、それを止めさせる権利もありません。但し、あなたがそれに参加しないことを理由に派遣先から嫌がらせのようなことがあれば、パワーハラスメントともなり事実上の強制として賃金が発生する場合がありますが、そうでない場合には周囲の目だけで労働を強制されたということを主張することは難しいです。自分ひとりだけ協力しないということがあっても、派遣社員と派遣先の職員とは立場が違うということで割り切って、周囲の目をそんなに気にする必要はないと思います。法律論を抜きにすれば、会社の自発的な社会活動等に協力するかどうかは、あなたの生き方にかかわることですのでどうするかは労働者の自由であり明確な指導回答は存在しないと思われます。

---

Q55. 派遣法改正により専門 26 業務に改正があったと聞きますが、どのように変わったのか詳しく教えていただけますでしょうか。

---

A. 派遣法が改正され専門 26 業務についても、政令 4 条業務と 5 条業務に分かれて規定されることになりましたが、今回の改正でも、従来の 26 業務と同様に、専門的な知識、技術もしくは経験が必要とする業務又は特別な雇用管理が必要と認められる業務で受入期間の制限がない業務という意味では変更はありません。従来の 26 業務が政令 4 条業務と 5 条業務に分かれて規定されることになったのは、今回の改正で日雇派遣が禁止されることになり、その例外として日雇派遣が許される 26 業務と日雇派遣が許されない 26 業務を分けて記載することが必要になっ

たからです。政令第4条第1項の業務が日雇派遣が許される業務、政令第5条の業務が日雇派遣が許されない業務ということになります。本紙先月号の特集でも取り上げられておりましたが、年齢60歳以上の者、昼間の学生、生業の収入が500万円以上の者、世帯収入が500万円以上の者などは日雇派遣禁止が適用されない者として許されていますが、これまで繁忙期だけハケンを活用していた企業・団体の方や、副業で土日のイベントなど単発のアルバイトにハケンを活用していた独身の方であったりシングルマザーの方にとっては心配のことと思います。単発スポットではたらく業務とそうでない業務を認識しておくことが大切です。

**\*2012年12月掲載時のものです**

---

Q56. 私は派遣で働いています。派遣先で作業の効率化であったり、もっとこうしたらよいのとか、こういうところをもっと改善して欲しいと思う事が多々あります（※違法行為やハラスメントを指しているわけではない）。契約書には苦情申立者が専任されていますが、改まって「苦情」と捉えられると逃げ口するようで気が引けてしまいます。今後も働いていきたいと思っている職場なので、どのように対応するのが最良でしょうか。苦情申立者を通さないでも解決する方法はありますか？

---

A. 派遣元や派遣先に対して苦情の申し立てができることは派遣法で規定されていて、申し立てることができる苦情の内容は、例えばセクハラやパワハラその他派遣先の職員との不均等な待遇などが考えられていますが、派遣法で明確に規定されているわけではありません。作業の効率化とかもっとこうしたらよいのとかの業務の改善提案については、派遣法では奨励も禁止もされておられません。派遣先の企業の風土社風により業務改善の提案については、派遣先の職員だけではなく派遣スタッフにもどんどん奨励する企業もあるかと思えます。但し、あくまで社風によりますので、派遣スタッフが業務の改善提案を行うことは越権行為とみなす企業もあると思われまますし、結果として不適切なスタッフということになり、派遣先からスタッフの交代を要求される場合もあるので注意が必要です。苦情申立者を通さないとするば、まずは派遣先の職員との日常的な会話の中で「こうであつたらいいのになあ」位のニュアンスでほのめかしてみてもどうでしょう。又は、派遣スタッフにも業務の改善提案ができますかと派遣先の責任者に了解を得るのがよいかと思えます。

---

Q57. わたしはハケンではたらいています。以下のような場合に出勤・退社時間を付けるタイムシートに労働時間として記録しても良いものかどうか教えてください。①出勤途中で具合の悪い人を見かけたので病院まで運んだため1時間遅刻してしまった。②退社の際にWCに行っていたら最後の人がフロアに鍵をかけて帰ってしまい事務所に閉じ込められてしまった。責任者へ連絡して解錠してもらったが帰社時間より1時間後だった。③定刻より3時間前だったが上司より「今日は暇だから上がってもいいよ」と言われたので帰宅した。④遅刻するのは嫌なので毎朝定刻より30分前に出勤して自発的に作業を開始している。

---

A. 労働時間となるか否かの基準は、会社の指揮命令下の行為といえるか否かによります。①は、会社の指揮命令下の行為とはいえませんので、労働時間とはなりません。交通機関の遅れで遅刻したとしても同様で、法律的には賃金は発生しません。②も、やはり、会社の指揮命令下の行為とはいえませんので、労働時間とはなりません。最後に鍵をかけた人や会社に対して民法第715条の使用者責任が追及できる可能性があります、裁判をしなければなりませんので現実的ではなく、事実上は不可能です。③労働者の責任がなく会社が労務の提供を拒否したことになりますので、労働時間にはなりません、民法上は「危険負担」の法理により3時間分の賃金の請求はすることができます。④定刻前30分の仕事は、いわば時間外労働になりますが、時間外労働は使用者の時間外労働の命令で初めて有効です。自分で勝手に時間外労働をしたから割増賃金の請求をしても、会社が時間外労働の命令を出していないと抗弁すれば、賃金の請求はできないこととなります。疑問に思う事項があった場合には、指揮命令者（上司）や派遣会社担当者に、まず確認してみるのが良いと思います。

---

Q58. わたしはハケンではたらいています。残業代（特に深夜残業代）についての計算がよくわかりませんので教えてください。例えば時給1000円で定時9:00～18:00だとしたら、9:00～24:00（お昼60分取得）の勤務だったら日給はどうなりますか。また、これが日曜日（休日）だったらどうなりますか。

---

A. 残業代は、労働基準法上は割増賃金といわれています。労働基準法上、使用者が割増賃金を支払わなければならない場合は、①1日の労働時間を超えて働かせた場合や週の労働時間が40時間を超える場合（時間外割増）②夜間の時間帯（22時から24時、0時から5時）の場合（深夜割増）③休日の場合（休日割増）です。上記①～②の割増率は25%、③の割増率は35%とされています。時間外割増と夜間割増が重なる場合は50%、休日割増と夜間割増が重なる場合は60%となります。以上のことからご質問の回答は、【9時～24時まで勤務した場合の賃金】9時～18時（1000円×8時間）＝8000円 18時～22時（1000円×1.25×4時間）＝5000円 22時

～24 時 (1000 円×1.50×2 時間) =3000 円で、日給は 16,000 円になります。【休日に 9 時～24 時まで勤務した場合の賃金】日曜日の場合は時間外労働の概念がありませんので、9 時から 24 時までの実質労働時間 14 時間のうち 9 時～22 時 (1000 円×1.35×12 時間) =16200 円 22 時～24 時 (1000 円×1.60×2 時間) =3200 円で、日給は 19,400 円になります。

(補足) 深夜残業代は 50%割増とされている方が多いようですが、深夜割増は 25%です。通常の会社は 22 時以降は当然残業という観点から残業割増 25%を重ねて 50%と認識しているものと思いますが、22 時を超えても法律上は 25%割増です。例えば、22 時～7 時までが定時の人は深夜割増 25%は付きますが、この勤務時間は残業ではないので残業割増 25%は当然付与されません。この方にとっては朝 8:00 以降が残業ですので、8 時を超えなければ残業 25%は付かないというわけです。(オフィスタ総務部)

---

Q59. 私はハケンで働いています。禁煙オフィスと聞いていたのですが、応接間 (または会議室) でお客様がタバコを吸っていました。上司に話したところ「お客様なのだから仕方がないでしょう。大事なお客様だし”ここは禁煙です”と話して気分を害されたら困るので我慢しなさい。」とのことでした。禁煙 (または分煙) オフィスであってもお客様は例外と考えた方が良いでしょうか。

---

A. 健康増進法第 25 条は、「学校、体育館、病院、劇場、観覧場、集会場、展示場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店その他の多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙 (室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう) を防止するために必要な措置を講ずるように努めなければならない。」と規定しています。従って、健康増進法第 25 条によって管理者 (派遣先) が、事務所や応接間について禁煙や煙の漏れない完全な分煙を行っていなかった場合、タバコを吸わない職員や客が DNA 鑑定の結果、タバコ由来のガンになったり、その他の健康被害を受けたりした場合には、被害者や遺族からその責任を追求される恐れがあります。この場合、あなたが健康の被害を受けたのであれば、派遣先に対して損害賠償の請求をすることができます。ただ、法律論は抜きにして、会社が大事なお客のために、客がたばこを吸っていても 1 回くらいであるならば、会社が我慢しなさいという言い分もわからないではありません。一方で、応接間に明瞭に「禁煙」と告示していないのであれば、派遣先は法律を守る意思がないとみなされますので、ハケン会社や派遣先の責任者に相談してみても良いでしょう。



---

Q60. わたしはハケンではたらいっていますが、主人の扶養範囲内の関係であったり、例えば 17:30 が定時なのだが子供の迎えるために 17:15 でどうしても上がりたいという場合に、昼休みの 60 分間は不要なので 45 分にしたい、その代り 15 分早く上がらせて欲しいという要望はできませんでしょうか。派遣先も構わないとの事なのですが、「60 分の休憩を与えなければならない」という法規定は本人の希望・申し出の場合は許容されることができのでしょうか？

---

A. 労働基準法上、実労働時間が 8 時間を超える場合は、60 分の休憩を与えなければならないとされています。17:30 分が定時終了である場合、17 時 30 分までが実労働 8 時間である場合は、8 時間を超えていませんので、45 分の休憩時間でも労働基準法違反とはなりません。また、“休憩時間は一斉に、かつ、労働時間の途中に与えなければならない”とされていますので、使用者の方から終了時刻を早めるという方法で与えることはできません。しかし、法律の労働者保護の観点から考えて、労働者側からの希望・申し出があった場合まで禁止しているとは思えませんので、使用者側がそれでも構わないということであれば認められると思います（使用者側がそれでは困る、17:30 まで居てもらわないと困るという場合はもちろん認められません）。この場合、使用者側の許可の有無にかかわらずちゃんと書面にて申し出をするのが望ましいところです。また、使用者側（派遣先・派遣元）も本人の希望・申し出があった旨を記録にとっておいて許容するのが望ましいと思われます。

---

Q61. わたしはハケンではたらいっています。上司の方から「君はよく頑張っているから、管理する側（管理職）のポジションでやってみないか？」と言われました。大変ありがたいお話しではありますが、一方でハケンは指揮命令下での労働と聞いていますので、わたしが権限・決定権をもつということは越権のような気もしますがお受けしても良いのでしょうか。

---

A. 派遣スタッフを雇用しているのは派遣元ですので派遣スタッフは、“派遣会社の管理職”（労働基準法上の管理監督者）にはなれません。残業がつかない労基法上の管理監督者は判例その他行政の解釈では、「経営者と一体的な地位にある者」とされ、「経営者と一体的地位にある者」とは「時間管理を受けず、収入も経営者と同等（経営状況等による増減含む）の者」とされていますので勤務時間が決まっていて、時給額がしっかり確約されている派遣スタッフが管理監督者になることは不可能です。ご質問の“派遣先の管理職”になれるかどうかですが、例えば派遣先の社長が指揮命令者となり、派遣スタッフが派遣先の部長として、派遣先の課長以下を指揮命令するとします。優れた能力を有しているのであれば考えられないこともありませんが、部長職にあったとしても派遣スタッフを「派遣先の会社の経営者と一体的地位にある」とすることは上述のように考えられません。従って派遣スタッフが派遣先で「労基法上の管理監督者」になることは

考えにくいと思われます。これが認められてしまうと、残業割増を払いたくないので派遣スタッフを「みなし管理職（名ばかりの管理職）」にしたいという派遣先企業が増えてしまい、更に契約上の勤務時間など派遣のメリットが失われてしまう恐れもあるからです。

---

Q62. わたしはハケンではたらいています。先日、上司から「このパソコンや機材一式を会議室に運んでおいて。これから外出するので戻ってくるまでに運んでおいて下さいね。」と言われました。私は指示通りに作業をしていたのですが、ふとしたはずみで会社の備品を落として壊してしまいました。このような場合はやはり弁償しなければならないのでしょうか。

---

A. 派遣ではたらくスタッフの方が派遣先において、過失によって派遣先の備品等を損壊した場合には、民事上は当然派遣先に対して損害賠償を負う責任があります。しかし、派遣スタッフは派遣先の指揮命令の下で労働していますので、派遣先の指揮命令者不在の下で損壊が生じたのであれば、その責は全部または一部は派遣先が負うべきものと考えられます(民事上の過失相殺)。また、もし業務の内容が政令業務であれば、派遣先が派遣スタッフに庶務的な業務をさせることは、契約違反ということにもなり、備品の損壊についてスタッフに重過失(\*ご質問の場合は軽過失)でもない限り、派遣先が全面的に責任を負うべきものと考えられることもできます。ご質問の件については指揮命令者が管理監督をしっかりしていたかどうかが焦点になりますが、外出したという事は派遣スタッフの労働の管理監督を怠ったとも捉えられますので一概に損壊を発生させた労働者だけの責任とは言えないと考えられます。その時の詳細な状況や事実関係が明確ではない為、この質問内容だけでは責任の所在を明確にはできません。民事上の問題については裁判をしてみないと判断はつけられませんが、損害賠償を求める派遣先に対しては一応上記の主張をして協議してみるべきと思います。

---

Q63. わたしはハケンではたらいています。今年 40 歳を迎えましたが、先日上司から「君は仕事もできるし人柄も申し分ないのだが、当社は 20 歳代の女子職員が多いので社風的に居づらいのではないかと先輩社員も君よりも年齢が下なので君に指示しづらいようだ。」と言われてしまいました。職場ではわたしが最年長で年齢のギャップは確かに感じてはいますが、派遣先からのこのような申し出で依頼的な更新打ち切りはあるのでしょうか。ちなみにこの会社では正社員の方でも同様の理由で依頼退職の慣例があるとのことですか。

---

A. 派遣社員を雇用しているのは派遣元の会社だけです。派遣先は派遣労働者を選ぶことは派遣労働者を特定するものとして派遣法第 26 条で禁止されています。また、採用に関しては雇用対

策法では、年齢による差別を禁止しています。したがって社風とか慣例がいかようであるにせよ、年齢を理由にして派遣先がスタッフの交替を要求することはできません。よって、派遣先に対して派遣法第 26 条違反と雇用対策法の趣旨から、民法上は派遣先に対し違法行為に基づく損害賠償を請求することができます。但し、この問題は民事上の問題ですので労働局や労働基準局に訴えることはできません（\*社員の方にも慣例があるとの事ですが、社員の方は行政庁への訴えができますので、この企業は大変危険な行為を行っていると判断できます）。民事の問題は、弁護士に依頼して訴訟することになります。現実的ではありませんので、派遣元責任者に相談し、派遣先に法的な問題を説明してもらい、派遣先上司に理解してもらうのがよいでしょう。依頼を受けるか受けないかは、職場での年齢をどう思うかなので自身の判断次第ということになります。

---

Q64. わたしはあるブティックではたらかたいと思って応募してみました但不採用でした。販売経験はあり接客も自信があったのですが、10 代～20 代をターゲットにした自社ブランドを身にまとっての接客とのことで容姿が重要な比率を占めているので今回は残念ながらと言われてしまいました。募集要項をよくみると販売員を「モデル/マネキン」の名称で募集していましたので、この店ではモデル兼販売員のようなのです。販売員でもモデルの募集ならば、容姿を考慮することも採用条件として認められるのでしょうか。

---

A. 男女雇用機会均等法施行規則第 2 条では、販売員の仕事の「募集・採用について労働者の身長・体重・体力」を要件とすることは、実質的に性別を理由とする間接差別につながる恐れがあるものとして許されないものとされています。しかし、業務の内容によっては、たとえばモデルなどの仕事の場合は、身長・体重等、一定の条件をつけても法律違反にはなりません。10 代、20 代の自社ブランドを身にまとっての仕事は、モデルの仕事と同様、容姿も能力の一条件として違法とまではいえないかと思えます。具体的な事案によって結論は異なりますが、モデル兼販売員の募集というのは微妙です。違法とまではいえないかと思えますが逆に言えば明らかに適法とも言えませんので、企業側も労働者から弁護士を通じて訴えられる危険性もありますので注意が必要です。

---

Q65. わたしはハケンではたらいっていますが、交通費は時給に込みになってしまっています。実際はこの中から交通費を負担しているのですが、本来交通費は非課税のはずなのに時給に含まれていると課税されてしまいます。年間で見ると税金の金額も膨らみそうで損をしているように思っています。また、扶養内ではたらいきたいのですが時給に含まれていると交通費が収入からはずせません。本来、非課税の交通費なのに発生してしまった所得税相当分は返還してもらうことはできるのでしょうか？また、扶養の範囲内の 103 万円ではたらいきたいので収入から交通費を除いて申告する方法はあるのでしょうか？教えてください。

---

A. 労働基準法上、交通費は賃金とされておりますが、法律上会社が必ず負担しなければならないわけではありません。会社が特に交通費を支給するとして就業規則等で明示して初めて賃金である交通費が支給されたということになります。そうでない場合は、交通費込みとして時給が定められているとしても、交通費の部分とそれ以外の賃金の部分が明確になっていない場合、非課税の交通費を確定することができないこととなりますので、賃金全体について所得税がかけられることになってしまいます。つまり、事実上交通費が支給されないのと同じこととなります。例えば、もし時給 1,000 円のうち、100 円が交通費と明確にされているにもかかわらず、全体について所得税が課税されたのであれば、交通費にかけられる所得税相当分は返還してもらうことができます。同様に交通費として明確になっているのであれば、扶養の範囲の 103 万円についても交通費を除いて判定されるはずですが、しかしながら、会社が“交通費を含めた賃金”といっているのであれば、又は交通費込みの時給設定のお仕事へ自ら応募した場合は、どこまでが交通費でどこまでが給与なのかを判断することは事実上難しいことから切り分けられないと思います。よって支給の全てが給与とみなされて所得税がかかってしまいますし、その結果扶養の範囲内を越えてしまう場合もあるかもしれません。もし、交通費込みの時給設定であったならば、交通費とそれ以外の賃金とを明確に分けて支給するように派遣会社へ請求してみてもいいでしょうか。

(補足) ハケンの場合は時給に交通費が含まれているケースが通常ですが、一見高額に見える時給額でも実は交通費が含まれていると税制上も不利になってしまっています。一般的な派遣会社では大勢いるスタッフの方の 1 人 1 人の交通費計算までは、とても労力がかかって出来ないということから交通費込みが常識化していますが、オフィスタでは交通費は別途支給として時給には含んでいません。これは勤務先に近いか遠いかというお住まいによって手取りに差異が出るのは不公平ではないか、住まいはスキルではないはずだ、という声を反映してのものでもあります。オフィスタ以外にもしっかりと交通費別途の派遣会社も中にはあると思いますので、時給額だけに惑わされずに何が有利か探してみるのも良いかもしれませんね。(オフィスタ人事管理部)

**\*2013 年 10 月掲載時のものです**

---

Q66. わたしはハケンではたらいっていますが、妊娠していることがわかりました。職場にも周囲の人にも恵まれているので出産までは可能な限り続けたいと思っていますが、ハケンでも産休はあるのでしょうか。またその場合には休業給付の支給はあるのでしょうか。できれば産休後も仕事に復帰したいと考えているのですが、現在勤務している派遣先に復帰することはできますか。

---

A. 妊娠しているというだけでは、産休が発生するわけではありません。派遣会社との雇用契約が継続している間は、出産日以前 42 日間及び出産日後 56 日間は労働が禁止され、その間は健康保険法制度から出産手当金として、1 日につき標準報酬日額の 3 分の 2 の額が健康保険制度から支給されます。また、派遣会社との間の雇用の実績が 1 年以上ある場合は、出産日後 56 日経過した日から子が 1 歳になるまでは育児休業を請求することができます。その間は雇用保険制度から休業前の賃金×50%の額が育児休業給付金として支給されます。つまり健康保険法制度からの出産手当金及び雇用保険制度から育児休業給付金がそれぞれ支給されることとなりますのでご安心ください。なお、産後休業・育児休業を 1 年あまり取った後で、現在の派遣先に復帰することまでは法律（派遣法・育児介護休業法）で保障されているわけではありませんので、必ず現職に復帰できるとは確約はできません。これは、育児休業の経過中に派遣会社と派遣先との派遣契約が解消されていることがありうるからです。健康保険・雇用保険の手続き等の関係もありますので、派遣会社の担当者へは事前に報告をしっかりとっておくことがまずは大切です。

---

Q67. ハケンの専門業務に「ファイリング業務」というのがありますが、これはどのような業務を指すのでしょうか。職場で日常的に書類をファイリングする仕事をしていますが、あえて専門職種として定められているという事はもっと高度な内容を言うのでしょうか。それとも私の仕事は特殊な専門業務として認識しても良いのでしょうか。今後のために教えてください。

---

A. 労働者派遣法施行令第 4 条 1 項 6 号でいう専門業務「ファイリング」とは高度な専門知識・技術・経験を利用して分類基準を作成したうえで整理保管する知識があることが前提となります。よって、誰かが作ったファイルに書類を整理していくだけではここでいうファイリング業務には当たりません。特殊な専門性のある者にしかできない業務として法で定められている以上、いわゆる誰にでも出来る業務は専門業務とはいいません。例えば、書類が大量発生する職場で、各書類の内容・整理方法の知識と技術を用いて、書類の重要度・内容に応じた保存期間などを定めた文書管理規程を作成し、他の職員がこの文書規程に基づいて分類・整理・保存・破棄できる仕組みを作り上げていくことが具体的なファイリング業務です。職員の方でさえ整理困難・内容不明の書類・その書類の保存期間は法律で何年と定められているのか等を、その専門知識と技術を生かして会社の円滑な業務に結びつけるための仕組みを作ることができる業務を指します。あなた

の日常のファイリング業務の内容がわかりませんので一概には言えませんが、既に出来上がっている仕組みに則って機械的に整理しているとか、文書の通し番号順に並べ替えるとか、管理者の指示で指定のファイルに綴じるだけといった場合は該当しません。

**\*2013年12月掲載時のものです**

---

Q68. わたしはハケンではたらいています。例えば1年間の契約が残っている状態で、勤務先（派遣先）が倒産したなどの場合に契約は終了となるのでしょうか。

---

A. 派遣会社・派遣先の「派遣契約」と派遣会社・派遣労働者の「雇用契約」は別個の契約です。従って派遣先が倒産したことで派遣会社と派遣先との派遣契約が終了となった場合であったとしても、派遣会社と派遣スタッフの雇用契約が終了となるわけではなく、雇用契約は継続されます。その間、派遣会社・派遣先会社が新たな派遣先が見つけれない場合には、派遣スタッフは派遣会社等に対して、労基法第26条による「使用者の責めに帰すべき事由による休業」として休業手当の請求をすることができます。つまり、派遣はその雇用の安定を満たすために、特別な事情を除いては契約の終了はありません。同時に労働者も特別な事情を除いて契約を終了することは出来ないことになります。

---

Q69. 育児休業制度の法定時間外労働の制限について教えてください。深夜業の免除について病院の為、就業規則では、夜勤が義務となっております。育休後、夜勤免除の申し出がありますが、子供が就学するまでは免除しなければならないのでしょうか？

---

A. 深夜業の制限は労働基準法第66条3項にある妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限です。目的が母性保護のためであり、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできないこととなっております。今回のご質問は育児休業からの復帰後の深夜業の免除です。育児介護休業法第19条には、事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した時は事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に労働させることはできないと示されています。育児介護休業法第19条には除外事由（深夜業免除を認めなくてよい労働者）が定められていますが、労働者からの申し出がありそれを除外理由に該当するからと認めなかった場合、ケースによっては深夜業の免除を認めなさいといった指導が行われる場合がありますので、私は労働者からの請求があれば深夜業の免除を認めたほうが良いと考えています。また、除外事由を定めるのであれば、就業規則にきちんとその内容を定めることが必要ですし、定めていても内容に関して労働者が労働基準監督署や雇用機会均等室などに相談したとしたら、状況の確認や是正指導がされる可能性があることは同じです。

---

Q70. 育児介護休業法について教えてください。介護休業法の「93日」とする根拠を教えてくださいというのと、「パパ・ママ」育休への取り組みは国の施策としてあるのに、孫の育休制度（じい・ばあ育休）は制度化されないのでしょうか、または独自に制度化している企業はあるのでしょうか？

---

A. 育児介護休業は、対象家族が脳疾患などで倒れた時に、急な必要に応じて、急性期を何とかしのいでもらうための期間、又は病気の末期に家族との時間を取れるようにする期間と考えられています。病院の手配であったり、どのようなケアを受けるか、受けられるかの「準備期間」と考えてください。そのように考えると大体3ヶ月位が妥当な期間と考えられるようです（法は31日×3カ月＝93日を根拠としている）。3か月を長いと感じるか、短いと感じるか人それぞれだと思いますが法律では93日と定められています。じい・ばあ育休は実際あまり聞きません。お孫さんと養子縁組をすれば育児休業を祖父祖母がすることは可能ですが、法律はあくまでも子を育てるのは親という考え方で制定されているからです。企業の中には孫休暇といった休暇を設け、孫の運動会などに休みが取れる制度を実施している企業はあるようです。

---

Q71. わたしはハケンではたらいています。いくつかの派遣会社のスタッフの方と一緒に働いていますが、中には昼食時に「あなた時給いくらもらっているの？」とか「自分は前の派遣会社の時はいくらもらっていた」とか金銭の話に巻き込まれることがあります。わたしの派遣会社では規則でこのような話には関与しないように戒厳令が敷かれていますが、同僚との関係もありこのような話が耳に入ってくる場をなかなか席を外すことも難しいことがあります。周囲にこういう方がいる場合にどのような対処法が良いのでしょうか。またこのような話題を漏らすことは法的にどうなのでしょう？

---

A. 他の労働者の給料を漏らすとか以前に勤務していた派遣会社の給与を漏らすのは個人情報の漏えい又は会社の機密漏えいということになり刑事上の問題になります。自分の給料に関しては、漏らしても刑事上の問題にはならなくても、派遣会社と労働者との間で労働契約において自身の給与額を公開しないように要請されている場合は民事上の問題になる可能性があります。法律がどうこうよりも、複数の派遣会社のスタッフという事は各自がそれぞれの派遣会社を代表する立場であるわけですから、自覚・節度・品性に則った言動をとるのがよい、特に昼食時は勤務時間ではなくても拘束時間中であることには変わりありませんので、「不適切な言動と判断されれば派遣会社の信用を傷つけることにもなりかねませんので私はそのような会話には参加できません。」とハッキリと同僚に説明して席を外す等が無難ではないでしょうか。個人的には他人の給与を聞くという行為自体が恥ずべき行為だと思いますが、そういう会話が楽しいと感じる者も世の中にはいるかもしれませんし、一社会人としてのモラル・自覚で判断すべきことだと思います。

---

Q72. わたしはハケンではたらくにあたって、扶養の範囲内で週3日勤務を希望しています。交通費が時給に含まれている場合と交通費別途支給の場合のメリット・デメリットはありますか？

---

A. 扶養の範囲で働いているということですので、交通費については社会保険の加入条件の面では報酬に入りますが、所得税負担面では計算の基礎とはなりません。交通費が時給に含まれている場合と交通費別途支給の場合とでは交通費が支給されているという意味では法律上は差がありません。しかし交通費が時給に含まれている場合は、時給のなかに交通費がいくらであるか示されていませんので時給全体の額から所得税が引かれて事実上交通費について所得税免除の恩恵がなくなってしまうので、交通費について別途支給の方が労働者にとっては有利な制度といえます。交通費が時給に含まれている場合には、時給の中から交通費がいくらになるのかを明確にしてその分については、所得税の計算の基礎としないようにする等の複雑な手続きが増えます。

(補足) オフィスタでは原則、通勤交通費は時給に含まず別途支給としております。理由としましては、①オフィスタは扶養の範囲内ではたらかない主婦・ママさん支援のコンセプトから、交通費が時給に含まれると扶養の範囲内調整が不利になること。②時給はあくまでスキル・能力によるものであり、勤務先に近い遠いで手取り額に差異が出るのは公平ではない。どこに住んでいるかはスキルではないはずである。という観点から、ハケン会社としては数少ない交通費別途支給制度を導入していますのでご安心ください。(オフィスタ人事管理部)

---

Q73. わたしはハケンで平日週3日はたらいしています。通常は月・水・金の出勤となっていますが、他の曜日にも出勤してほしいとの依頼がありました。火曜日や木曜日に出勤した場合、休日出勤の扱いとなり割増賃金が支払われるのでしょうか。

---

A. 休日出勤したことにより割増賃金が発生するかどうかは、その日が法定休日にあたるかどうかによります。法定休日とは労働基準法に定められた休日(労働義務のない日)のことで、毎週少なくとも1日(または4週間に4日)与えなければならないとされています。法定休日に関しては、日曜日をその会社の法定休日と定めているところが多いのですが、美容院などは火曜日、販売業などは水曜日など、その会社の就業規則により法定休日を定めることができます。法定休日が日曜日の会社に勤めているのであれば、日曜日以外に出勤した場合、休日出勤とはなりません。以上の事から、今回のケースでは会社の定められた法定休日が日曜日であれば、所定の月・水・金曜に加えて火曜や木曜に労働をしたとしても休日出勤の扱いとはなりません。したがって割増賃金は支払われないということになります。祝日に出勤した場合についても同様の質問をいただくことがあります。考え方は同じです。週に1日休日が設けられていればそれ以外



の祝日や祭日に労働したとしても、通常勤務時の賃金が支払われます。尚、本来の法定休日に出勤をした後で改めて別の日に代わりの休日をもらったような場合でも休日労働による割増賃金の対象となります。ご自身のケースが休日出勤に該当するかどうか、判断に迷うようでしたら派遣会社の労務担当者等に確認されると良いでしょう。

※但し、休日出勤の扱いについて、就業規則や雇用契約書等で法律の基準を上回る取り決めがある場合には上記の限りではありません。

---

Q74. わたしは現在求職活動中の主婦です。求人誌やハローワークでお仕事を探して応募したり、派遣会社に登録をしに行ったりしています。共通してよく聞かれるのが「将来子供は欲しいですか？」とか「子供ができれば会社を辞めるのですか？」という質問です。内心は子供ができれば会社は辞めようと考えていますが、現時点では全くわからない話ですし、正直に答えたら落とされそうです。このような場合、どのように答えればよいのでしょうか。

---

A. 会社に応募するにあたって、その面接の際、「将来子供がほしいですか？」とか「子供ができれば会社を辞めますか？」との質問は、個人のプライバシーに係る質問として人権侵害にあたります。また、妊娠、出産に係る質問をして正直に答えた結果、採用に至らなかった場合は、その会社は男女雇用機会均等法による「採用における不利益な取り扱い」をしたものとして男女雇用機会均等違反として民事上の損害賠償の対象になるものと思われまます。厚生労働省が発行している「公正採用選考のために」という冊子でも能力・適性に無関係な質問、人権侵害に当たるものとして、企業としてはやってはいけないこととされています。従って面接の際にそういう質問をする会社であれば、コンプライアンス上問題がありますので、そういう派遣会社に登録することやその会社で働くことは避けた方が無難です。また、会社側としても入社してすぐに辞められたら困るので、こういう質問をしたいお気持ちはわからないわけではありませんが、先の都議会の例をはじめこれまで何気なく発言していた事項でもセクハラ発言・差別発言・人権侵害と大きな問題に発展する危険性もある時代ですので不注意な発言には注意が必要です。

---

Q75. わたしはハケンで企業の経理部ではたらいています。支払伝票の作成や給与の振込伝票の作成など大きな金額を扱う業務に間接的に携わっています。細心の注意を払って業務に当たり、上長への報告・連絡も欠かさず取り組んでおりますが、もし万一わたしのケアレスミスなどで大事に至ってしまったらとか考えると心配になる時があります。もし重大なミスで会社に迷惑をかけてしまった場合、弁償など責任を問われるのでしょうか。また、そういう際には解雇になってしまうのでしょうか。

---

A. 仕事上のミス（スタッフに過失があることが前提です）で派遣先に損害を与えた場合は派遣先に損害賠償を負うケースはあります（民法第 709 条、第 715 条）。但し、派遣労働者は派遣先の指揮命令の下で働くものですから、仮にスタッフの重大なミスで事故が生じたとしても、派遣先の管理責任も同時に問題になりますので、仮に事故が発生したとしても、全面的にその責任を負うことにはなりません。一般的には、スタッフのミスの度合、派遣先の管理の度合いにもよります（民法第 722 条の過失相殺などが適用されるのが一般的です）。判例の事例によると損害額が大きい場合にはスタッフの責任割合は減少されると思います。スタッフのミスの程度があまりにもひどい場合には、解雇ということもあり得ます。しかし、報告・連絡・相談を欠かさず取り組んでいるのであれば、心配することはないでしょう。金銭に関わる派遣の業務について派遣スタッフに重い責任を負担させるのは適当ではありませんので、悪意を持ってミスをした・犯罪的な行為を意図的に行ったというなら話は別ですが、そうでなければよほどのことでない限りその責任を問われることはありません。一番大事なのは報告・連絡を怠らずにしているかどうかだと思います。

---

Q76. わたしはハケンではたらいています。事務業務なので業務上自分のハンコが必要な場面があるのですが、このような業務上必要な備品を購入した場合は派遣先・派遣会社のどちらに請求したらよいのでしょうか。または自分の備品は自身で購入すべきものなのでしょうか。業務上使用するメモ帳やファイル・鉛筆など備品購入の扱いについて教えてください。

---

A. 派遣先から各自のハンコを用意して欲しいといわれたのであれば、仕事に必要な備品として派遣先が負担すべきものです（社会人であれば一般的には三文判を持っているのは普通でしょうからその費用を派遣先に請求する者は少ないとは思いますが・・・）。自分個人のために使用する物であれば、当然自分が負担すべきですが（コーヒーカップ等）、事務作業上必要な備品であれば、その費用は当然派遣先が負担すべきものです（民法第 650 条第 1 項「委任事務の費用負担」）。メモ帳は自身のみ使用するものであるなら各自用意すべきですが、複数名が共有して使う回覧的なメモ帳や、記録を取るように上長に指示された場合に購入したノート等は派遣先に

請求すべきものと考えられます。このことから事務処理に必要なハンコの他には、例えばファイル、文具などは派遣先が負担すべきものとなります。土足が許されない事務所のスリッパなども同様に勤務するための必需品となりますので派遣先が負担すべきものでしょう。また、事務所内で制服の着用が義務付けられている場合には、ハンガーやロッカーについても派遣先が用意すべきものだと解釈されます。ポイントは、業務のために必要な備品といえるかどうかということと派遣先から依頼があった場合の備品は派遣先が負担するのが原則であるということです。

---

Q77. わたしはハケンではたらいています。事務職で就業していますがトイレ掃除をお願いされました。事務所内の掃除やWCの流し台周りの清掃くらいは常識の範囲内で行うべきだという認識はありますが、さすがに便器の奥まで念入りにというのは抵抗があります。わたし同様、他の派遣社員も敬遠していますが誰も掃除をしないと今度は汚くて使用できなくなってしまうという事態も危惧されます。どのようにするのが良いのでしょうか？

---

A. 事務派遣でありながら、派遣先からトイレ掃除や台所掃除を命じられたのであれば、業務外の仕事を命じられたものとして派遣法第26条第1項1号、派遣法第34条第1項2号に違反します。トイレ掃除どころか台所掃除なども派遣先が命じた場合には、派遣法違反の責任が問われます。それによってトイレが汚くなるというのは、本来適正で健康な就業環境の維持は派遣先側が負っているものであり、それによって派遣スタッフが健康や気分を害した場合には、派遣先の健康配慮・安全配慮義務違反があったとして、派遣先に対し損害賠償請求ができます（労働安全衛生法第3条「快適な職場環境の維持、職場における労働者の安全と健康確保義務」）。これは正社員でもハケンでも同様で、部下にトイレ掃除を命ずることは難しく、特に契約社員についてはまず行わせることは不可能だと思ってください。正社員だとしてもほかの男性職員との兼ね合いでは、男女雇用機会均等法違反の恐れがありますので女子社員だからという理由で掃除等は頼めません。快適な職場環境の維持義務は労働者ではなく使用者が負っていますので、掃除を命ずることはパワハラとみなされるおそれもあります。常識として一昔前までは許されていたことが、今の時代では明確に法令違反となってしまいます。

---

Q78. わたしはハケンではたらいていますが、定期健康診断などは受けられるのでしょうか。また、健康診断を受診して、もし再検査に引っかかってしまったとしたら、再検査の費用はどのようなのでしょうか？

A. 労働安全衛生法において、社員であろうとハケンであろうと常時使用する労働者であれば、会社は定期健康診断を実施する必要があります。常時使用する労働者とは、①期間の定めのない契約により使用されている者（つまり契約社員は含まれない）であり、且つ労働時間が通常の労働者の労働時間の4分の3以上である者をいいます。②ハケンスタッフの場合は、契約が更新されて1年を超えることとなった場合には、常時使用する労働者となります。ハケンスタッフは派遣会社の社員ですので、もちろん定期健康診断を受けることができます。その際の費用は当然、派遣会社が負担するものであります。健康診断の結果、再検査（精密検査）等の指示があった場合について、これら再検査・精密検査等についても、会社側で実施（費用負担）することが望ましいとはされておりますが法律上の義務とはされておらず、費用についても本人と会社のどちらが負担するのかについて法律上決められておりません。従って再検査についてはその義務・費用の負担については、通常の企業ではそこまで面倒は見てもらえず、労働者の自己負担の下で再検査・精密検査を受けることになると思われます。この点については法律の不備と思われれますが、法律の解釈では以上のようなものになります。

（補足）オフィスタでは定期健康診断は勿論ですが、もし再検査・精密検査を要すると健康診断で引っかかってしまった場合でも、再検査費用補助制度により負担金が支給されます。併せて再検査のための特別休暇付与制度等がありますのでご安心ください。（オフィスタ人事管理部）

---

Q79. わたしはハケンではたらいっていますが、上司から「あれどうなった？」とか「これってどうするんだっけ？」という感じで業務のイニシアティブはわたしが握っている感じです。本来は指揮命令者（上長）から、わたしが指示を受けて業務を遂行すべきだと思うのですが、仕事の全般を把握しているのが何故か私の方なので「部長は〇〇をしてください」と指示を出す立場になってしまっています。部長は最近出向で入社してきたので私の方が業務に携わっている期間が長いのは確かなのですが、この状態で業務を遂行しても良いものなのでしょうか？

---

A. ハケンは、スタッフが勤務先（派遣先）の指揮命令の下ではたらくのが原則です。しかし、實際上派遣先の担当者より派遣スタッフの方が仕事全般について精通しているケースも多いことでしょう。このことから派遣スタッフが派遣先の担当者を指示するような例がまま見られます。これは違法とまでは言えませんが、妥当な関係とも言えません。指揮命令は幅広いものですから、業務の内容については派遣先が全く知らなくて、単に時間管理だけでも指揮命令といえる場合もあるからです（例えば、研究開発業務へのハケン等は、事務員である指揮命令者が、専門的な知識を持つ研究員の特殊な研究内容や研究経過・作業を全て把握できないケースもあります）。但し、こういった場合、もし事故などが生じた場合でも派遣スタッフが全面的に責任を負うことはありません。派遣先がスタッフに全面的に業務を任せていたというそのことが派遣先の責任になるからです。比較的ここで双方トラブルに発展するケースが多いので、いずれにしてもイニシア

タイプが逆転している状況は妥当とはいえませんので、ハケン会社の担当者にその懸念があることを伝えておいた方が良いと思います。

---

Q80. わたしはハケンではたらいています。派遣は指揮命令者の指示の下、業務を遂行するのが当然ではありますが、現実には事務職であれば常にあらゆる状況下で自身で判断をして業務遂行していかなければならないものと思います。いつも上司が付きっきりで逐一指示を出してくれるものでもないし、手取り足取り終始教えてくれるわけでもないというのは社会人なら当たり前です。では、この指揮命令下というのはどこで線引きをすればよいものでしょうか。ハケンではたらくうえで認識しておくべきヒントがいただければと思います。

---

A. 派遣労働は派遣先の指揮命令下で勤務することですが、「指揮命令の内容」は業種によっても異なります。例えば研究開発の派遣の場合であるならば、派遣先の指揮命令者は研究内容については全く知識がないということはよくあります。また、添乗派遣（特に海外旅行）については派遣先の指揮命令者が派遣スタッフに同行するということはありません。仕事の内容・通常の想定されたトラブルについては、いちいち派遣先の指揮命令者の指揮や命令を仰がずとも派遣スタッフが独自で判断・実行し、指揮命令者に対しては報告するだけで「指揮命令があった」といえるのです。事務職についても、具体的な事務内容の種類・幅・スタッフ能力によっても、「指揮命令の内容」は違ってきますので一般的な線引きは不可能ですが、スキルの高い業務・スキルの高いスタッフについては派遣先の指揮命令が緩やかであったとしても、派遣法上の指揮命令があったといえる場合が多いと思われる。従って、業種にもよりますがスタッフは報告を、また派遣先はスタッフの時間管理・報告受理などを最低限行っていれば指揮命令があったとして派遣法上の問題はないものと解釈できます。

---

Q81. わたしはハケンではたらいています。昨年国立大学を卒業しましたが、自身に発達障害があると自覚しており（障害者手帳は取得していない）、まずはハケンで社会人としてはたらくという選択肢を選びました。人とコミュニケーションをとるのが苦手なため、職場の上司からは「会社は組織の和も大事だから、もっと周囲に愛想よくしてくれないと困るよ」と注意されてしまいました。自身に障害があることを職場に言うべきかどうか迷っています。いまの仕事にも満足しているので、その告白によって解雇されてしまったり、周囲からの見る目が重荷になりたくないのですが、”職場が気に入らないから無愛想なのだろう”と誤解をされてしまうのも困ります。通常、障害がある労働者はどうしているのでしょうか。

A. 「会社は組織の和も大事だから、もっと周囲に愛想よくしてくれないと困るよ」ということだけで、解雇されるということはありません。労働契約法で「解雇は客観的に合理的な理由があって社会通念上相当でないと認められない」とされているからです。また、障害を告白することによって解雇することも「客観的に合理的な理由」がありませんし、障害者というだけで解雇することとは人権侵害になります。問題は”周囲からの見る目が重荷になりたくない”件と、”誤解される”件をどう考えるかです。障害者だということを隠したい、告白することによって特別な目でみられたくないと思えば告白する必要はありませんし、隠すことによって職場が気に入らないと誤解されることがイヤだと思うのであれば告白するべきです。個人的には、障害を告白して職場や会社の理解を求めるときと思いますが、要はあなたが障害があっても会社に十分貢献しているという自信をもって日々の仕事を全うする事が大事だと考えます。

---

Q82. わたしは週3日ハケンではたらいています。上司からも「長く居て欲しい」と期待を寄せられていましたが、このたび第二子の出産のため休暇をいただくことになりました。この派遣先が気に入っているので出産後に復帰したいと思っていますが、派遣先の上司から「あなたが出産するから代わりに別のハケンの人に来ることになったので、もう戻ってくることは無理だよ。当社への復帰は諦めてください。出産がなければ問題なかったんだけどね、残念だけど。」と言われてしまいました。出産を理由に更新を拒まれたり、産休を取るともう戻することはできないのでしょうか？

---

A. 男女雇用機会均等法第9条第3項は、「事業主は、女性の労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条による産前産後休暇を請求し、その他の妊娠または出産に関する事由を理由として、当該女性労働者に対して不利益な取り扱いをしてはならない」とされています。この規定は、労働者派遣法第47条第2項によって、事業主ではない派遣先にも適用されます。よって、派遣先の上司の“もう戻ってくることは無理、当社への復帰は諦めてください”といった発言は、男女雇用機会均等法の「不利益な取り扱い」に該当し違法です。派遣先が派遣スタッフの妊娠を理由に更新を拒むことはできませんし、あなたが当該派遣先へ復帰できるのは当然の権利です。従ってスタッフ個人として上記の発言をした派遣先の上司に対しては男女雇用機会均等法違反として民事上の損害賠償として慰謝料請求をすることができたり、派遣先は育児休業を取ったあなたの代わりにスタッフを派遣元に求めることができるわけですから、所属する派遣会社にあなたの休業期間だけの代替派遣とするように協力を求めることが可能となります。

---

Q83. 派遣法改正という話題をよく耳にしますが、大きく何が改正されるのか教えてください。  
この改正によって労働者・派遣先にそれぞれどのようなメリットがあるのでしょうか。

---

A. 派遣法改正（2015年4月時点では審議中の案です）は、①特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止し、すべての労働者派遣事業が許可制となること。②派遣会社に対して以下の措置が義務付けられます。一つは派遣労働者に対して計画的な教育訓練や、キャリア・コンサルティングが義務付けられること。更に派遣労働者が派遣期間終了時において雇用を継続するための雇用安定措置が義務付けられること。③大きな改正点は、派遣期間の規制について自由化業務、26業務の区別がなくなり、イ派遣先の事業所ごとに派遣労働者の受け入れは、3年を上限とされること（過半数労働組合等の意見聴取があれば3年を超えて受け入れることができます）。ロ派遣労働者個人については、派遣先の同一の組織単位（課）における受入れ期間が3年を上限とされること。今回の改正で労働者のメリットについては②にあるように派遣会社から計画的な教育訓練やキャリアコンサルティングを受けることによって雇用の安定とキャリアアップが図れることになる点です。派遣先のメリットについては、従来の26業務か自由化業務の境界が不明瞭なことによるトラブルを回避でき、期間制限の制度についてわかりやすくなることではないかと思います。\*2015年4月掲載時のものです

---

Q84. わたしはハケン（紹介予定派遣制度）ではたらいっていますが、この勤務先で正社員になりたいと思います。派遣先からも正社員採用したい旨の連絡を受けました。一点気になるのが、ハケン就業当時は「社員になった後も同様の仕事をさせていただきます」と聞いていましたが、最近「これからは正社員になるのだから、責任をもってやってもらいます」とか「これからは正社員になるのだから、残業や休日出勤もさせていただきます」と上司に言われました。ハケンの延長上と思っていたのですが、正社員になることでこれまでと諸条件が大きく変わることはあるのでしょうか。家事や育児もあるためワークライフバランスを何より重視したいので、勤務条件に変化があるようであれば今のままハケンの方が居心地が良いのですが、この時点で正社員になる話を白紙にしてハケンでこのまま勤務を続けることもできますか？

---

A. 派遣労働者として働く場合と、派遣先の正社員として働く場合はやはり違いが出てきます。派遣法では派遣先は就業条件明示書に記載された業務以外の業務については派遣労働者に指揮命令することはできないことになっていますが、正社員に採用された場合、会社は正社員労働者に対して、業務命令権、配転命令権がありますので、残業命令・休日出勤・転勤・出向・部署異動も命じられる場合があります。正社員になるメリットは雇用安定ですが、会社によっては賞与が支給されず退職金もない、且つ倒産の可能性もありますので、正社員になっても肩書だけの正

社員ではメリットがない場合もありますから、派遣のままの方が良いということも当然あります。なお、紹介予定派遣の場合、法律で派遣先の採用を断った場合、その派遣先で派遣勤務を続けることはできないことになっておりますので注意が必要です。

---

Q85. わたしはハケンではたらいっています。先般、日本年金機構でウイルスによる個人情報の流出事件がありました。私も業務上メールを使用していますので注意が必要と認識しています。業務上もし仮にウイルス・メールなどをうっかり開いてしまって、情報漏えいなどの事故が起きないように今後の業務をする上で日頃から気を付けるべきことを教えてください。

---

A. 業務上、ウイルス・メールをうっかり開いて情報漏えいなどの事故が起こってしまわないよう日頃から労働者は注意を払って業務に携わることが大切です。また、このような事故が起きないように労働者だけではなく使用者も対策を整備しておくことが大事だと考えます。労働者は、これら事故に遭遇する危機意識を常に持って業務に従事する。責任感と自覚をもって業務にあたり、不審なメール等はすぐに上長やシステム担当者へ報告する体制を作っておく。万一の事故に備えて、事故発生時には一刻も早く連絡・報告を怠らずに迅速な対処ができるよう職場の上司と事前に完備しておく等が必要です。派遣先は、従事する労働者へ危険性の認識をしっかりと植え付ける体制や指導・教育を怠らず、事故を未然に防ぐためのシステム関連整備やセキュリティ強化を行い、万一の事故発生時に早急な対策をとることができる知識者を養成し専門担当者を職場内に設置したり、緊急時に労働者と専門担当者及び本支店等との連絡窓口となる責任者の選任や、緊急時マニュアルの完備・周知等を日頃から徹底しておくことが望ましいと考えられます。備えあれば憂いなしを忘れずに、企業も労働者も一丸となって危機管理に対してしっかりした自覚を持っていかなければならない時代だと思われま。

---

Q86. 派遣法改正において派遣労働者の処遇について「教育訓練やキャリアアップ研修」という言葉がありますが、具体的にどのような形になるのでしょうか。いまいちピンときませんので、法律の趣旨はどのようなものを想定しているのか教えてください。

---

A. 改正派遣法案における「派遣労働者の教育訓練やキャリアアップ」制度については、本稿執筆時点の平成 27 年 7 月 7 日現在、まだ改正派遣法案が参議院で可決されておらず、改正に伴う政令・省令、労働者派遣事業関係業務取扱要領も発表されていないので、その詳細は不明となっています。教育訓練やキャリアアップについては、例えば介護関係に派遣するのであれば、業務の手順とか介護の技法等、日常の業務につきながら行う教育訓練（OJT）と介護関係の資格の取



得等の通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（Off-JT）が想定されます。一般事務に派遣されるのであれば、ワード・エクセル等の訓練、その関係の資格の取得などが考えられ、派遣される業種によって教育訓練キャリアアップの内容は違ってきますので、“教育訓練やキャリアアップの内容”について一義的に説明することはできませんが、派遣会社に対してこれら措置が義務付けられたことで、派遣労働者にとっては計画的な教育訓練を受けることで雇用の安定とキャリアアップが図れることになる点が趣旨で今回の派遣法改正により受けることができるメリットではないかと思います。

（補足） オフィスタでは『事務用機器操作業務実務研修』を実施しています。PC に自信がない方へ向けて講師1名生徒1名のマンツーマンで1日缶詰研修が好評です。受講希望者はオフィスタ総務部までお問い合わせください。

**\*2015年7月掲載時のものです**

---

Q87. わたしはある派遣会社からA社に事務職としてハケンではたらいています。A社の社長から、取引先であるB社で人手が足りないので1カ月だけそちらに赴いて勤務してもらえないかと言われました。社長から「B社にはA社の社員も多数出向してはたらいているので、その者から指示を受けて勤務してください」と言われていましたが、実際にはB社に出向しているA社の社員とはアルバイトの方ばかりで実質B社の担当者から指示を受けて作業をしている状況です。派遣会社の担当者に相談すれば改善してもらえるのでしょうか、私としてはアルバイトの方よりもB社の社員の方から指示を受けた方が仕事がしやすいし指導も間違いがないので現状のままの方が良いのですが、1カ月だけの期間ですし私自身がよければこれは問題ないでしょうか。

---

A. 第一に、派遣先A社は、A社の取引先B社で派遣スタッフを勤務させることはできません。派遣会社と派遣先の個別契約で就業先・就業場所が決められているからです。派遣スタッフをB社で働かせた場合は、A社は派遣会社に契約の債務不履行責任を負うことになります。派遣スタッフにとっても、就業先・就業場所は就業条件のうちの一つですので、就業条件明示書に決められていないところでA社の指示で働かせられることは就業条件違反となりますので、拒否しても法律上問題ありません。第二に、「B社にはA社の社員も多数出向してはたらいているので、その者から指示を受けて勤務してください」の点ですが、A社の社員がB社に出向しているのであれば、それはB社の社員でもあるということです。その社員から指揮命令されれば二重派遣ということになり、職業安定法違反になります。A社とB社との間に業務委託契約があり、あくまでA社の社員としてスタッフを指揮命令するのであれば違反にはなりません、この場合のようにA社の社員がアルバイトであった場合は、雇用管理責任の観点からアルバイトに指揮命令権を負わせることは無理があり、やはり派遣法違反といえます。第三に、「実際にはB社の担当者から指示を受けて作業をしている状況」は二重派遣であり、A社・B社は共に職業安定法違反として

1年以下の懲役、100万円以下の罰金が課されます。仮に、派遣スタッフがB社の社員の方から指示を受けた方が仕事しやすい、間違いがないと考えていたとしても、二重派遣は犯罪行為にあたり絶対に行ってはなりません。期間の長短は関係ありません。放置しておけばA社・B社ともに企業としての社会的責任は重く死活問題になります。すぐに派遣会社に相談してA社・B社に対し改善を求めるべきです。

---

Q88. わたしは専業主婦でハケンを活用して扶養の範囲内ではたらいっています。この度、ハケンで年末までの短期のお仕事に内定が出ましたが、提示された時給は950円でした。この時給だと扶養の範囲内に収まらないので時給800円くらいに下げてくださいと申し出たところ、「東京都の最低賃金は907円なのでそれより下げられないんですよ」と担当者に言われてしまいました。これでは時給が高すぎて働けないのですが、本人が希望しても最低賃金を下回することはできないのでしょうか。

---

A. 労働者本人が希望しても、最低賃金を下回することはできません。最低賃金に関する法律第4条第1項で「使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない（交通費は含まない）」とされ、第40条で「第4条第1項の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る）は、50万円以下の罰金に処する」とされ、使用者が労働者に都道府県別に定めた最低賃金を下回る賃金を支払うと刑事罰が課せられているからです。従って扶養の範囲内で働くには勤務日数を減らすとか勤務時間を短縮するなどの方法で派遣会社の担当者と相談してみても良いでしょう。

（補足）オフィスタでは主婦やママさんの方も、扶養の範囲内ではたらくように原則、年間103万円又は130万円にMAX丁度収まるように時給設定がなされています（扶養外フルタイム勤務者は除く）。年の途中で就業される方には勤務日数や勤務時間の調整で扶養内に収まるようにも調整できますのでお気軽にご相談下さい。なお、65歳以上の方や作業内容が軽易なお仕事など最低賃金法の適用を受けないことが認められる場合もあります。（オフィスタ人事管理部）

---

Q89. わたしはハケンではたらいっていますが、今の職場は能力のある人材は年齢にかかわらず活躍してもらおうという考えのため、エイジレス雇用の職場環境整備を積極的に進めている会社です。しかしながら職場では、定年延長で嘱託にした社員も多いため「元上司だった人が部下では使いづらい」、「元部下だった人間の下で指図されるのは不快である。自分の方がキャリアもありイチイチ言われなくても私の方が十分理解しているつもりである」とか、「自分は大手企業で支店長を務めていたのに、この会社に来たら軽作業で能力が活かしていない」といった不満が若年者からも高齢者（エイジレス）からも多く雰囲気が悪い状態です。日々、上司同士の板挟みにあい困っています。相談しようにも上司たち（苦情申出者も含む）が当事者なのでどうにもなりません。わたしも45歳を越えて高齢者予備軍の身なので、この会社の方針はありがたく気に入っているのですが辞めたくはありません。このような場合どうしたらよいのでしょうか。

---

A. ご指摘いただいた問題は、エイジレス雇用の難しさについてよく聞くところです。企業により状況が異なりますので教科書的な回答になるかもしれませんが、採用・配属を担う人事部なり総務部なりがまず改善に乗り出すべきだと思います。①社内でエイジレス（特に高齢者）の活用方針を定めて会社は本気でエイジレスを活用するというを社内全体に周知することが大切です。名目上エイジレスを活用するというだけでは、何か問題が起きただけで、エイジレス活用の志などすぐ潰れてしまいます。どのような仕事で、戦力として活用するのか補助職として活用するのか安価な労働力として活用するのか等を、それぞれのエイジレスの条件に従って決めておいた方がよいと思います。②エイジレスに対して、期待する役割を明確に伝えることです。例えば、「自分は大手企業で支店長を務めていたのに、この会社に来たら軽作業で能力が活かしていない」というような意見が出ているということは、会社が必要しているエイジレスのスキルと本人の意識のミスマッチによりこのような問題が生じているかと思います。従って配置・採用に当たって会社の考え方、本人の希望のすり合わせを十分に行うことが必要かと思います。③年上部下に対する年下上司は、エイジレスの知識、経験、人となりを尊敬しつつ、仕事の指示・命令・評価は年齢にかかわらず毅然として行うことが必要かと思います。エイジレス側は、自分の立場・意識の転換ができなければ、高齢で雇用され続けることなど不可能であるという現実を知っておくべきでしょう。年下上司もいずれは高齢者・シニアになるわけですから、どう扱われたら、気持ちよく働けるかを考えるべきでしょう。これらは会社側が職場の環境整備を構築するために最低限必要なことで、この会社ではそれらが全く機能していないように思います。が、エイジレスの採用・活用に係る会社の基本方針については、会社の経営に関わる事項ですので、その点について派遣先に苦情を申し出るとは越権行為となりますので、派遣スタッフとしては絶対に慎まなければならないことです。派遣スタッフとしては、派遣先責任者に上司同志の対立により、自身が板挟みにあって仕事がやり難いことの苦情を申し立てができるだけです。派遣先責任者に苦情を申し出ることがしにくいのであれば、派遣元責任者に事情を説明して派遣元から派遣先に伝えてもらうこともできます。もしくは、派遣先企業に雇用環境整備士（注）の方がいる場合は、

中立的な立場で対応できると思いますので、その人に相談してみてもいいでしょうか。会社の方針自体はとてもよい志なのですから、機能さえすればエイジレスにも働きやすい良い会社になるようにお見受けしました。

(注) 雇用環境整備士とは一般社団法人日本雇用環境整備機構(所管:内閣府)から、育児・障害・エイジレス雇用の職場環境を整備するための専門知識者であることを認定され企業に設置されている資格者のことをいいます。

---

Q90. わたしは今年の4月からハケンで働いています。政令26業務の財務業務で働き始めたのですが、派遣法が変わったと聞きました。これによって私自身は職場で何か変化があるのでしょうか。または法改正によって私自身が何か手続きなどをする必要はありますか?

---

A. 派遣法が9月30日から改正施行されました。改正法の内容については特に派遣期間について大きな改正があり、従来は業種により例えば政令26業務で派遣される場合は派遣契約が更新されれば、3年を超えていつまでもその業務で派遣されることは可能でしたが、今回の派遣法改正では、業種のいかんを問わず、派遣先の同一の組織単位(総務課とか営業課とか)で3年が限度となりました。ただし改正前の契約期間が施行日である9月30日をまたいでいる場合は、経過措置により従来の派遣期間が更新されるまでは従来の財務の業務で派遣を継続することができます。その後派遣契約が更新された場合には、改正法により同一の組織単位(財務課)であれば更に3年間派遣を継続することができます。派遣スタッフ個人として、法改正があったからと言って特段何かをしなければならないということはありません。

**\*2015年11月掲載時のものです**

---

Q91. わたしは自営でアロマセラピーの教室を自宅で開業しました。しかしながら、まだ定期的に来てもらえる固定客もなく週2日(火・木)程度しか営業していません。そこで、週3日(月・水・金)ハケンでお仕事を入れたいのですが、ダブルワークにハケンを使うことはできますか? また、もしハケンのお仕事と自営のお仕事がブッキングしてしまったとき、自営業の方を優先しても良いのでしょうか。ダブルワークの場合、雇用保険や確定申告は派遣会社がやってくれるものなのでしょうか。

---

A. 自営業とハケンで働くことのダブルワークは、法律上は禁止されていません。但し、ハケンで働くということは、派遣会社の従業員となることでもありますので、その派遣会社の就業規則の適用を受けることとなります。その就業規則にダブルワークを禁止している規程があればダブ

ルワークはできません。就業規則に禁止の規定がないとしてハケンで働く際、自営業とハケンの仕事が重なってしまった場合に、自営業を優先することは、会社の仕事を休む正当な理由にならないとして懲戒処分の対象になりますし、ダブルブッキングした場合に自営業を優先するのであれば、そういう方を派遣会社が雇用することはまずないと考えたほうがよいでしょう。雇用保険については週に 3 日あれば労働時間が週 20 時間を超えるようでしたら雇用保険は加入できます。確定申告については、派遣会社から源泉徴収票をもらい自営業の確定申告で行えばよいかと思えます。

---

Q92. わたしはハケンでのお仕事を探していて、派遣会社に長期ではたらく職場を熱望しました。派遣会社からは「社会復帰のブランクもあるし、まずは 3 カ月くらいのお仕事から始めて様子を見てみたらどうですか」と短期のお仕事を紹介されましたが、わたしは長く働きたかったため、派遣会社の忠告を押し切って「絶対に長期で働けます！」と無理を言いなんとか長期のお仕事を探してもらい 1 年契約（更新も有りで長期の前提）を条件提示し就業することができました。しかし、実際に就業したら思っていた以上に通勤・家事・仕事のブランクは心身ともに厳しく 1 週間でもう無理だと判断して辞めることにしました。この場合、派遣会社から今後もお仕事はもらえるものなのでしょうか。

---

A. まず、法律の話をしてします。民法では契約自由の原則が認められています。そのかわり一旦契約した以上契約は守らなければならない、契約を守らなければ債務不履行として損害賠償を請求されることとなります。会社も従業員を雇うか雇わないかの自由があり、その代わり一旦雇った以上、簡単には解雇できません。従業員も同じで会社と雇用契約を締結したのであれば、従業員も契約を守らなければなりません。あなたの場合、契約を締結しておきながら「実際に就業したら思っていた以上に厳しく 1 週間でもう無理だと判断して辞めることにしました」と簡単に契約をご自分で破棄しております。これは法律上認められることではありません。しかし首に縄をつけても労働の強制はできませんので、会社としては債務不履行としてあなたに民事の損害賠償請求をする流れになります。なお、私が派遣会社の担当者だとすれば、あなたを二度と雇うことはないと思います。

---

Q93. わたしは現在就職活動中です。採用されるにあたって年齢不問と聞いていますが、現実には40歳を越えたところから厳しくなっていると実感しています。高年齢者雇用安定法という法律があると聞きましたが、これはどういうものなのでしょうか。就活中の者にも何か適用される部分がありますか。また、WLBを重視したいので派遣就業も視野に入れているのですが、派遣法にも高年齢者の就業にかかる条文などは存在しますか？高年齢者の就活が法律でどう保護されているか知りたいです。

---

A. 募集・採用に当って会社は年齢で差別をしてはいけないと規定している法律は、高年齢者雇用安定法ではなくて雇用対策法です。会社が定年を定める場合には60歳未満としてはいけないこと、定年制度を採用するのであれば年金がもらえる65歳まで会社は継続雇用しなければならないこと等を定めているのが『高年齢者雇用安定法』です。就職活動中の人に適用されるのは、雇用対策法で「会社は、募集・採用に当って年齢で差別してはいけない」という規定だけです。この場合でも、会社には採用の自由が認められておりますので、高齢者だから私を雇えという請求権は認められておりません。派遣法でも採用にあたって高齢者を保護している規程はありません。ただ、派遣か否かにかかわらず会社が高齢者を採用した場合には、国から会社が高齢者雇用安定助成金が支給されるなど間接的に高齢者を雇用させるという仕組みはあります。今後どんなに法律が変わっても、高齢者であるというだけで会社に雇用義務を負わせることはないと思います。会社側に採用の自由がある以上、私を雇わないと会社は損をすると言えるようなスキルと経験を積んでおくことが大事だと思います。

---

Q94. わたしはハケンで働いています。9:00~18:00の営業事務で営業マンのサポート業務をしています。この派遣先の会社では朝9:00~9:15まで社員全員ラジオ体操と社訓をみんなで読むという決まりがあります。これは仕事になるのでしょうか。また、勤務時間内の命令であればわたしも参加するべきものなのでしょうか。この時間は全社員がそちらに参加しているので1人だけ机に居てもすることがないという状況のため、一応わたしも参加しています。

---

A. あなたの労働条件明示書に始業時刻が9:00となっているのであれば業務時間内の事ですから仕事になります。業務の内容に規定がなくても、全員参加で仕事の準備的なものであれば、これを拒否することはできないでしょう。よってこの場合、ラジオ体操や社訓を読むといった行為も業務時間内の仕事とみなされます。仮に、労働条件明示書に始業時刻が9:15となっているのであれば、勤務時間外の事ですから、本来の業務ではないとして拒否することができます。しかし、上長に9:00から行っているラジオ体操や社訓読みに参加するように命令・指示があれば時間外労働となって時間外手当を請求することができます。なお、この場合においても、この

命令に対して労働者が労働条件明示書の業務に記載されていないとして拒否することはできないと思います。全員参加で仕事の準備的なものである以上、信義則上業務に含まれると考えられるからです。

(補足)会社組織には規則に書かれていなくても社員全員の決まり事というものが存在します。ラジオ体操以外にも朝礼だったり毎朝会社周辺を掃除するなどの決まりの会社もあります。これらはもちろん立派に仕事であり、また組織の一員として和の観点で参加も大事なことです。(オフィスタ人事管理部)

---

Q95. わたしはハケンで働いています。事務職ですが制服はありません。就業時に「スーツでなくてもいいですよ、オフィスカジュアルで出勤して構いません。」と上長から言われています。ただ、時々同僚から「あなたは服が少し派手げみである」とか「職場に着てくる服ではない」と指摘されてしまいました。自分としては派手な服装であるつもりは全然ないのですが、オフィスカジュアルとは何を持って定義されるのでしょうか。派遣会社の担当者に聞くと「お客様と接するにあたって失礼のない恰好」、「社会人として普通の恰好」とのことですが、ファッション感覚は人それぞれだと思いますし、自分では普通だと思っているし、地味だと思っても周囲からは派手に思われたり、その逆もあると思います。ジーンズなどは職場の恰好に適さないということは理解しているのですが、法に定められているとか何かもっと明確な基準はないのでしょうか。センスや感覚のことなので対応に困っています。

---

A. オフィスカジュアルの明確な定義はありません。業種によりますし客と接する仕事の場合は「客と接するにあたって失礼のない恰好」であることがポイントになりそうですが、それも明確な定義とはいえません。「社会人として普通の恰好」というのも同じ事で、どういう職場・社風なのにもよりますし、センスや感覚は人によって違いますので、どういう服装が適当かどうかを判断するのは難しいところがあります。制服がない以上、上長に細かく具体的に判断・指示を委ねたらいかがでしょう。同僚の意見も主観的ですし、あまりうるさく言うようであれば、個人の服装の自由(人権侵害)で訴えることができますよと逆に注意したらいかがでしょう。

---

Q96. わたしは総合法律事務所にハケンではたらいています。この事務所は弁護士・税理士・社会保険労務士・行政書士といった数名の先生方が共同で開設した事務所です。ただ、各々の先生方は各自独立で各自の作業をしていますので、それぞれの先生方からそれぞれのお仕事を依頼されます。この場合、指揮命令者は全ての先生のお名前を連ねてもらった方がいいでしょうか、それとも指揮命令者は1名であるべきなのでしょう。また、先生の中にはいくつかの事業所を兼務していて週に1~2回しか出勤しない方もいます（非常勤）が、常駐していない方に指揮命令者になってもらうことはできますか。

---

A. 指揮命令者とは人材派遣の仕組みにおいて、派遣スタッフに対して業務の指示を行う勤務先の担当者のことをいいます。スタッフは、この指揮命令者の指示を仰ぎながら、実際の業務を進めていきます。また指揮命令者は、スタッフの就労状況を適切に管理することも求められます。ご質問の件ですが、派遣法上は、指揮命令者は1名でなければならないとされているわけではありません。派遣先に数名の指揮命令者がいるのであれば、トラブルを防ぐ意味からもすべて記載した方が法律上は宜しいかと思えます。また、いくつかの事業所を兼務していて週に1~2回しか勤務していない先生を指揮命令者にしてもその先生が不在の間は、その事業所には指揮命令者である他の先生がおりますので問題はないでしょう。総合法律事務所は特殊な事業所ですので以上のことがいえませんが、（一部の職種を除いて）派遣先も派遣スタッフの雇用管理の責任を負っている以上一般的には常勤していない人を指揮命令者にすることはできません。

---

Q97. わたしはハケンではたらいています。事務のお仕事に就いていますが、時折「銀行へ行って社内の小口現金のためにお金を引き降ろしてきて欲しい」と頼まれることがあります。その仕事自体は構わないのですが、万一ひったくりにあって現金を奪われてしまった等の事故を考えてしまいます。こういうときは、勤務先（派遣先）からは「奪われたのは君の責任だから弁償して」と言われそうですし、派遣会社からも「業務中の管理監督責任は派遣先だから、勤務先の上長と話し合って解決して」と言われそうだし、結局全責任は自分が被ることになりそうです。そう考えると、あまり現金を扱う業務には携わりたくないのですが、そうは言っても業務放棄もしたくありませんので、どうしたらよいか教えて下さい。

---

A. 事務の仕事であっても派遣スタッフに「現金の取り扱い行為」をさせることはトラブルの元になります。質問者ご懸念の様に「ひったくりにあって現金を奪われる事故」などが起きることが当然予想されるからです。通常は派遣スタッフに金銭取り扱いを任せることはないと思いますが、業務上の都合もあるでしょうから、例えば「派遣スタッフには、現金を取り扱わせないものとする」とか、仮に取り扱わせることにしても「派遣スタッフに現金を取り扱わせる場合におい



て現金を紛失した場合であっても、派遣元・派遣スタッフはその責任を負わないものとする」とか覚書を派遣会社と派遣先との間で締結していることが普通です。たまたま現金引き降ろしの業務を依頼された場合において、ひったくり等の事故があった場合には、スタッフに過失がありませんので責任を問われることはありません。管理上考えて勤務先（派遣先）に全面的な責任があると判断されるからです。

---

Q98. わたしはハケンで働いています。10:00～16:00の6時間勤務の契約です。契約時に休憩時間はいらないと言いました。ところが、業務が夕方から忙しくなるためなかなか16:00で上がれません。派遣会社も勤務先上長も定時になったら上がっていいよと言ってくれているのですが、翌日のことを考えるとその日のうちに処理して帰った方が効率的なので「帰ってもいい」と言われてはいるもののそうもいかず17:00くらいまで残業をしています。法律上6時間を超えたら休憩が必要とのことで、派遣会社から「45分の休憩を取って欲しい」と言われていますが、自分は休憩を取りたくありません（休憩を取ったら17:00で上がれるところが17:45になってしまうため）。無理に休憩をとって帰宅時間が遅くなるくらいなら、休憩なしでもいいので17:00に帰りたい（休憩している45分がもったいない）のですが、休憩は本人希望で取らなくても宜しいでしょうか。

（本件の補足）

- ①残業するのが嫌なのではない、あくまで自発的でありキリのいいところまで終わらせたいし、そういう現状・仕事内容に満足している。
- ②上長も残業を強制していない。しかし本人がどうしてもやりたいというのであれば無理に帰れと命ずることもしていない。
- ③休憩時間が欲しいわけではない、むしろ休憩時間なしで良いから必要な分働いて早く帰りたい。

---

A. 労働基準法第34条で使用者（この場合は派遣会社）は労働時間が1日に6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には1時間の休憩を労働時間の途中に与えなければならないとされています。もし使用者がそれに違反した場合は労働基準法119条で、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金が課されています。いくら労働者が休憩をとりたくないといっても実際に使用者が休憩時間を与えなかった場合はその使用者には刑事罰が課せられます。労働基準法は取締法規ですので、労働者の同意や希望があったとしても労基法違反という事実は変わりはないのです。實際上、あなたの様に休憩をとらないで働いている労働者は多いと思いますが、もし使用者が実態を知っていて休憩時間を与えなかった・見て見ぬふりをしていたことが発覚すれば、指導や刑事罰が課されることとなります。また、派遣先が残業を強制していなかったとしても同じです。時間内に仕事が終了しない場合でもその時間で終了する。どうしても残業を必要とする場合には（許可をもらって）休憩を取ったうえで残業するという形にしなければ派遣先も労基法

違反になってしまうのです。あなたのご事情もお仕事に懸ける情熱も十分理解できますが、法律を守らなければ結局迷惑を掛けてしまうのは派遣先企業や派遣会社ですので、よく考えてみてください。よって、派遣会社が休憩を取るようあなたに促すのも使用者として適切な対応だと言えます。休憩時間を取らない人に残業を許可する会社などあり得ないので、「休憩をとるよう」指導されるのも、それに従うのも当然だと思っておいた方がいいでしょう。

(補足) 例えば 5 時間勤務の人が 1 時間残業をする場合には休憩を取らなくても構いません。しかし、それが更にもう 1 時間伸びそうなきは休憩を取った後でなければ残業は認められません。休憩時間は自由時間なのだから仕事をしていてもよいのかという意見もたまに聞きますが、残念ながらそれは“休憩”とはみなされません。ご質問はママさんハケンのオフィスタならではの、現場の生の声であり、育児中女性の現実だともいえます。主婦・ママさんにとって帰宅時間の大切さは私ども十分理解しているのですが、どうかご理解いただければと思います。(オフィスタ人事管理部)

---

Q99. わたしはハケンではたらいています。結婚して主人がいます。平成 28 年度から男性の育児休業に対して企業に助成金が出るようになったそうで、主人の上司が「会社に助成金が出るからその一部を手当として支給してもいいよ」と言われたそうです。私と主人（勤めている会社は異なります）が 2 人とも育休を取得したら育児休業給付金は 2 人とももらえるのでしょうか、また主人の会社も男性社員が育休を取得したことにより助成金をもらえるのでしょうか、またこの助成金を会社が許可すれば手当として本人（主人）がもらってもよいのでしょうか。

---

A. 夫婦 2 人とも育休を取得した場合には、育児休業給付金はもちろん 2 人とももらうことができます。ご主人の会社も男性社員が育休を取得したことにより助成金をもらえるのでしょうかというご質問ですが、この助成金は「出生時両立支援助成金」というもので平成 28 年度に新設された助成金制度です。男性労働者にその子が出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上の子育て休業取得させた事業主（会社）に支給されるものですから、ご主人の勤務している会社はこの助成金を受給する資格があります。但し、この制度は女性労働者の育児休業に支給されるものではありませんので、あなたの勤務する会社（＝派遣会社）には受給資格はありません。なお、この助成金は、事業主に対して支給されるもので労働者に支給されるものではありません。但し、事業主が支給された助成金の中から、一部または全部を労働者に対して一時金（臨時のボーナス等）として支給することまでは禁止されておられません。\*2016 年 8 月掲載時のものです

---

Q100. わたしはハケンではたらいしています。台風で自宅周辺が冠水してしまい駅まで行くのに普段より時間がかかってしまいました。電車は遅延もなく通常運行していたのですが、結局遅刻してしまいました。このような災害の場合でも遅刻は自己責任となってしまうのでしょうか。それとも不特定多数の者が被害に遭う状況の場合は遅刻をしてもその分のお給料の請求はできるものなのでしょうか？また、夕方から台風が直撃しそうなときは、早退は認められるものなのでしょうか？

---

A. 法律論でお答えします。民法第 536 条の危険負担という問題です。労働者は労務提供の債務を負っています。不可抗力(災害など)によって労務提供という債務が履行できなかった場合は、そのこと自体の責任は負いませんが、賃金の請求はできません。賃金の未払いという危険は債務者である労働者自身が負っているからです。不特定多数の者が被害に遭う状況で出勤できなかった場合であっても、同様に民法 536 条により、労働者は賃金の請求はできません。また、災害で早退が認められるかという質問ですが、就業自体が不可能となる場合を除いて法律上、早退(労務提供の拒否)は認められません。実際は会社の就業規則等で不可抗力により労働者が就業できない場合には賃金を支給するという規定を設けている場合もありますが、派遣の場合は派遣先の企業が上記の法律の規定に基づき派遣料金を派遣会社に支払わないことが多いことから、派遣スタッフにも上記法律に従い賃金が支払われないケースが一般的かと思います。

(補足) オフィスタでは自己の責によらない遅延の場合は、遅延分の賃金を補填する制度があります。お給料が減ってしまうからと慌てて出勤を急がないで結構です。災害時は危ないので、お給料は支給しますので焦らず安全に出勤いただきたいと思います。(オフィスタ人事管理部)

### 回答者紹介

大滝岳光（おおたきたけみつ）

社会保険労務士/神奈川県立産業技術短期大学校講師/

一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザー/オフィスタ顧問社労士

馬場実智代（ばばみちよ）

社会保険労務士/馬場実智代社会保険労務士事務所長/オフィスタ顧問社労士

### 発行者紹介

はたらく女性/育児とお仕事 オフィスタ

育児とお仕事の両立支援をコンセプトに設立された人材派遣会社。

日本プランニング株式会社（本社：東京都新宿区）が運営するママさんhakenブランドのパイオニア。スキルも能力も労働意欲もあるのに育児中という壁がある労働者、および育児者を受け入れることを歓迎する企業との橋渡しを専門とした新時代の人材派遣スタイルを実践。週2～3日で扶養内勤務や時短勤務、子供同伴出勤ができる職場、育児者が多数はたらく理解ある職場などを多く抱え、はたらくことを諦めかけていた育児中女性支援で成功実績多数。幅広い女性層を中心にhaken展開しているが、特に育児者のマッチングを得意とする。

## ハケン質疑応答 Q&A 集 実践 100 問

---

平成 29 年 4 月 1 日 初版発行

編集・監修：オフィスタ（運営：日本プランニング株式会社）

作 成：オフィスタ広報・宣伝部/オフィスタ業務管理部

発 行 者：日本プランニング株式会社

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともえビル 8F

TEL.03-3379-5595 FAX. 03-3379-5596

メール：info@offista.com URL：http://www.offista.com

---

本書内容に関するご質問・お問い合わせは当社担当までご連絡下さい。但し、その全てのご質問やお問い合わせに必ずご対応できる保証はございませんので予めご了承ください。

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは法律で定められた場合を除き、著作者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

---オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。---

定価：本体 2,800 円（税別）