

## 雇用環境整備士資格講習会第Ⅳ種（学生雇用） の講師への質問・回答（まとめ）

【令和2年1月～3月の講師への質問・回答】・・・回答：圓城寺美紀

【1】アルバイト相談で親が出てくるのはどうなのでしょう？

先生のお考え、ならびカウンセリングの際にはどう対応されるか教えていただきたいです。

質問者：電話相談

【回答】

まず、相談窓口によって、窓口利用対象者は労働者本人のみなのか、家族や関係者も含むのか異なりますので、窓口のしくみに合わせた対応をしています。相談窓口利用対象者に家族が含まれていない窓口を担当する場合、あらかじめ相談窓口主催者に対応方針を確認しておきます。実際は、冒頭に「ご家族の方は、当窓口の利用対象者とはなっていないため、どこまで対応できるかわからないのですが、お話を伺いましょうか？」と伝えた上で、相談を受けることが多いです。

丁寧に話を聴きながら、家族が電話をしているのは本人の希望なのか家族の意思なのかを確認していきます。改めてその上で「できれば本人から電話をもらいたいと思うが、それは難しいでしょうか？」と、問いかけます。本人の体調上の問題や、トラブルの大きさの関係から、やむなく親が電話をしてくるケースもあれば、本人との対話が不足している中で、親が不安を抱えて電話をしてくるケースもあります。そのため、先入観を持たずに話を聴くようにしています。

【2】学生の想像力の欠如に対して言及が何回かありますがどう見て対応していけばいいのでしょうか。

【回答】

学生に対して、情報セキュリティ研修を実施する場면을例に挙げます。

意図しない形で SNS で動画が拡散されてしまったケースを伝える場合、私は、その後人生にどのような影響を与えてしまうかまで、具体的な事例を添えて伝える必要があると感じています。また、その際、一方的に教示するのではなく「これについてどう思うか？」「こういったケースが起きたら、どう対応するか？」と、問いかけることで、理解度を深めていきます。首をかしげたり、納得できていない表情をしている学生に対しては、こちらから声をかけ、必要に応じて説明を補足することも大切だと思います。

【3】学生に限らず採用となった後に説明などを十分に受けた又はどう考えても想定している内容（魚屋でのバイトで魚を触れない、またはそれが嫌、資格を持って専門職として入職しているにもかかわらず必要な知識、技術がないなど）についてトラブルとなった場合、どのように対応していくことが解決の道となるのか？

【回答】

病院の両立支援相談窓口で業務される中でのご質問と拝察しました。

業務内容は、治療と仕事を両立したい方と、治療と仕事を両立したい労働者が勤務する企業若しくは就業予定企業の担当者の支援という認識でよろしいでしょうか。

どのようなトラブルなのか、もう少し詳しく伺うことや、窓口における支援方針はどのようなものなのか、確認してから回答をしたいところですが、今回は、いただいた質問の内容の中で、私なりに解釈して回答させていただきます。あくまでも私の考え方となりますので、その点を踏まえて一読くだされば幸いです。

治療と仕事を両立したい方の中には、身体機能の変化や治療時間確保の必要性等により、やむを得ず仕事内容や勤務先を変更している方が多く存在します。この場合、社会復帰するために未経験職種に挑戦する気持ちと、新たな仕事や職場環境への不安の両方が生じているように思います。また、事前に仕事内容や職場環境の説明を受けた時には不安な点を感じていなくても、仕事を経験した後に初めて「この仕事は合わない、できない」と、自覚する方もいるようですし、説明を受けた時に不安な部分を感じたとしても、伝えづらさを感じて何も言えなかったという方もいるようです。

このような方々を支援していくには、傾聴技法のもと、「できること、できないこと」「やりたいこと、不安に思うこと」「大切にしていること、譲歩してもいいこと」について、気持ちや考えを整理しながら聴いていくことが重要だと思います。

治療と仕事を両立したい方に仕事内容や職場環境の理解を深めていただくために、また、本当にできる仕事内容なのか見極めていただくために、職場見学の機会を設けたり気兼ねなく不明点を質問できるような場をつくるのが大切です。

また、企業の担当者に対しては、治療と仕事を両立したい方の特性（身体面、心理面等）を伝えて理解を深めていただいたり、入社時受け入れ時の留意点を情報提供する必要があります。

資格は取得しているけれど実務経験がない方、ブランクがあるために求めている知識、技術に達していない方に対して、企業側は、採用試験にて見極めて不採用にしたかったということでしょうか。その場合は採用試験の内容や面接試験における質問内容の見直しが必要だと思います。もし、企業側に、社員を育成する体制があれば、社内教育を通じて知識技術を向上させることがベストだと思います。

【4】労災と公災の違いについて出来ましたら詳しく伺えたらと思います。

仕事をしていて聞かれたのですが、上手く説明が出来なかったので教えていただけたらと存じます。

【回答】

災害補償制度は、労働者が業務上の災害により負傷、病気、障害になったり死亡した場合に労働者が受けた損害を使用者負担で補償する制度です。労働基準法に根拠があります。全労働者には労働者災害補償保険法（以下、労災法と表記）が適用されますが、公務員は労災法3条2項に「国の直営事業及び官公署の事業（労働基準法別表第一に掲げる事業を除く）については、この法律は、適用しない」とあるため、労災法の適用はありません。労災法に代わり、地方公務員には地方公務員災害補償法、国家公務員には国家公務員災害補償法が適用となります。

ただし、地方公務員の中で、常勤的非常勤職員でない非常勤職員については、地方公務員災害補償法に基づき地方公共団体等が定める条例、労災法が適用されます。

地方公務員災害補償法、国家公務員災害補償法ともに、労災法と同様の性質をもつ補償制度ですが、補償内容は、労災法よりも手厚い箇所が見受けられます。

一般的に、労災法及びそれに基づく補償内容についてを「労災」、地方公務員災害補償法、国家公務員災害補償法及びそれに基づく補償内容について「公災」と略されることが多いようです。

第IV種の講義では、公災については言及しませんでした。

地方公務員災害補償法については京都府ホームページの中の「知っておこう公務災害・通勤災害」のページが、大変わかりやすく、参考になるかと思います。宜しければご参照ください。

<https://www.pref.kyoto.jp/chikousai/1165803774642.html>

【5】地域最低賃金について

昨年の10月に地域最低賃金が改定され、東京都・神奈川県は1,000円を超える時間給になりました。前年と比べ28円のアップとなりました。中小企業によっては運営上としてこのアップを実施した場合、会社の費用として大きな影響を及ぼすものです。労働をしていたので、賃金アップは避けられないものと認識しておりますが、法的根拠からこの最低賃金は守らなければならないものでしょうか。例えば、10円単位で最低賃金を下回っても構わないのでしょうか。アドバイスをお願いいたします。

【回答】

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃

金額と同額の定めをしたものとされます。

地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則（50万円以下の罰金）が定められ、特定（産業別）最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則（30万円以下の罰金）が定められています。労働基準法第24条第1項では「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」とあるため、最低賃金に満たない賃金を支払うことは「賃金未払い」ということになり、労働基準法違反となります。

最低賃金法を管轄しているのは労働基準監督署です。従業員等が労働基準監督署を利用し相談することで、最低賃金法違反と思われる現状が発覚するケースが多いようです。その場合、労働基準監督署による調査が行われ、その後企業に対して是正勧告が行われます。ただし、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、特定の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

具体的には、以下の労働者の場合です。

- ・精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ・試用期間中の方
- ・基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受けている方
- ・軽易な業務に従事する方
- ・断続的労働に従事する方

許可申請書の提出先は事業場の所在地を管轄する労働基準監督署になります。

厚生労働省のホームページの中に「最低賃金の減額の特例許可申請書様式」というページがあります。ご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/ki\\_junkyoku/minimum/minimum-21.htm](https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/ki_junkyoku/minimum/minimum-21.htm)

**【6】**パートタイム・有期雇用労働法施行後2020.4から配慮義務が強化されることについて

パートタイム労働者に対し、給食施設、休憩室、更衣室等について、利用の機会を与えることが配慮義務から義務に強化されますとされていますが、特に、更衣室等の設備のスペースを確保することが、困難である場合でも、そのスペースを確保しなければならないのでしょうか。物理的に無理な場合もあるかと思えます。すべてが同じという事は難しいと思えます。どこまでが義務に強化されるのでしょうか。

**【回答】**

パートタイム・有期雇用労働法では、待遇の決定についての事業主の説明義務が定められているため、従業員を採用する際に、賃金制度、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換制度などについて説明する必要があります。また、パート労働者や有期雇用労働者か

らの求めがあった場合は、正社員との間の待遇差の内容・理由を説明しなければなりません。

今回ご質問いただいた件ですが、「更衣室のスペースが狭いので、正社員しか使用できません」という説明は、合理的な理由とはなりません。

厚生労働省が作成した「同一労働同一賃金手順書」の中に「食堂が狭いことが短時間労働者・有期雇用労働者が食堂を利用できない理由にはならないので、全員が食堂を利用できるように、休憩時間をずらすことを検討する」といった改善へ向けた記載例が載っています。そのため、更衣室においても、増設が難しい場合は、利用方法の工夫をするなどの検討を重ねていき、待遇差を改善していくことが必要です。

会社ごとに個別の事情があると思いますので、47 都道府県に開設されている「働き方改革推進支援センター」等の無料相談窓口を利用し、具体的な事情を伝えて相談されてみてはいかがでしょうか。

厚生労働省のホームページの中に「働き方改革推進支援センター」に関するページがありますので、ご紹介します。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>

#### 【7】無期労働契約への転換について

有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するとあります。労働者からの申込みとあるのですが、労働者がこの転換について承知していない場合、企業として労働者に対し、周知を図ることは義務化されているのでしょうか。例えば周知をしなかった場合、労働契約法上の違反行為となるのでしょうか。また、例えば、契約が単年度（4月1日から翌年3月31日で満了する契約）で期限が切れ、翌年度新たに、4月1日から翌年3月31日までの契約を締結した場合も、この無期労働契約に転換する必要があるのでしょうか。

#### 【回答】

法律上では、労働者に説明、周知をする義務は定められておりません。従って、労働契約法上の違反行為にはなりません。

ただし、計画的な人事管理を行う観点からも、また、無期転換申込権の有無をめぐる紛争を回避する観点からも、労働条件通知書に「労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。」と、記述をするようにして周知をしたり、労働条件通知書を渡すとき等に説明をすることが望まれます。労働者は、インターネットや知人から情報を得ていることが多いようですので、後々トラブルにならないためにも、事前に対応しておくことと良いでしょう。

ご質問いただいたケースですが、契約が単年度（4月1日から翌年3月31日で満了する契約）で期限が切れ、翌年度新たに、4月1日から翌年3月31日までの契約を締結した場合、契約期間は更新されたとみなされます。もし、有期労働契約と有期労働契約の間に一定期間の空白がある場合、その前後の有期労働契約のない期間（空白期間）が6か月以上」であるときは、無期転換ルールとして通算する契約期間はリセットされますので、空白期間よりも前の有期雇用の期間は、無期転換ルール適用の「5年」に通算されません。

詳しくは、厚生労働省の「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」をご参照ください。  
[https://www.loi.gr.jp/law/law\\_qa-3800/](https://www.loi.gr.jp/law/law_qa-3800/)