**労務管理・安全衛生管理に関する無料なんでも相談**

**（一社）鳥取県労働基準協会**

**当協会では、会員事業所はもとより、広く鳥取県内の事業所や働く皆さんからの標記に関する無料相談を実施しています。**

**直接、鳥取労働局や所轄の労働基準監督署等に尋ねることに戸惑いのある方々などどなたからでも相談をお受けしております。**

**正式に相談する前の下準備などでも結構ですので、気軽にご相談ください。回答は、関係行政に勤務した経験のあるスタッフ等が当たります。相談は原則として、別紙に質問事項をご記入の上、ＦＡＸにより送信していただくことによりお受けしますが、直接電話等での照会にも対応させていただきます。**

**なお、当該相談に当たってご不明な点がありましたら、当協会電話０８５７－５２－７３００までご照会ください。**

相談事例（参考）

**就業規則に関するもの**

Ｑ１　パートタイマー用の就業規則を別に作るべきですか？

Ａ　　パートタイマーについては、通常の労働者の就業規則の中で、パートタイマーの場合の取り扱いを規定してもよいですし、別規定を設けることも可能です。就業規則を作るときは、就業規則の適用を受けるパートタイマーも交えて意見を聴くようにしてください。

Ｑ２　就業規則で基本給の引き下げなど労働条件を変更するときは、労働者の同意を得なければなりませんか？

Ａ　　賃金や労働時間などは、労働者にとってとくに重要な労働条件ですから、使用者が合理的な理由なく一方的に労働者の不利益になる内容に変更することは原則として許されません。

Q３　意見聴取で賛同を得られなかった場合はどうなりますか？

Ａ　　ここでいう意見聴取というのは、労働者にあらかじめ就業規則の内容を知らせ、その意見を聴くということで、必ずしも同意を取り付けることまで要求されているわけではありません。

Ｑ４　労働者の代表が意見書をだしてくれないのですが？

Ａ　　就業規則の手続き自体は、労働者側の意見を聴くことが必要ですが、使用者はその意見に拘束されるわけではありません。

　　　規則の内容をよく説明して意見を聴き、理解を得られるよう努力していることが客観的に見てわかる場合は、監督署では受理するようにしています。

Ｑ５　就業規則はいつから発効しますか？

Ａ　　就業規則の発効時期については、いくつかの考え方があります。しかし、就業規則の適用を受ける労働者がその内容を知らなければ意味がありませんから、周知された時点からと考えるべきでしょう。

　　　なお、周知された後に「発効日」を設定することは可能です

Ｑ６　就業規則を一部のみ変更しましたが、全文届け出なければなりませんか？

Ａ　　変更した部分について届け出れば大丈夫です。なお、変更した部分が就業規則全文の中に印刷などによって調整されている場合は、変更部分を明らかにしたうえで全文を届け出ても結構です。

Ｑ７　職務命令違反で出勤停止処分にする場合、無給でも違法になりませんか？

Ａ　　出勤停止の場合は、その間労務の提供がないわけですから、その結果としてその分の賃金を支払わないことは、減給制裁の制限に関する労基法９１条違反にはなりません。

Ｑ８　賞与から減給することはできますか？

Ａ　　就業規則などで、減給は賞与から行うことを明確にしている場合は、賞与から差し引くことは問題ありません。

　　　ただし、賞与も賃金の１つですから、減給する場合には、①１回の職務違反について平均賃金の半額を超えないこと、②総額が賞与額の１０分の１を超えないことが必要です。

Ｑ９　就業規則の労働者への周知とは、どのような方法によればよいのでしょうか？

Ａ　　就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となるために必要な「周知」とは、実質的に労働者が知ろうと思えば知り得る状態であることをいいます。

　　　具体的には、①事業場の見やすい場所への提示・備え付け、②書面の交付、③磁気テープ等をいつでも見られるパソコンの設置などが考えられますが、実質的に知り得る状態であれば、これらの方法に限りません。

　　　また、実質的に周知されていれば、個々の労働者が知っているか否かは問いません。

Ｑ１０　労働者数が１０人未満で就業規則がない場合は適用されないのですか？

Ａ　　労基法上就業規則の作成義務のない１０人未満の事業場でも、労働者が就業上遵守すべき規律と労働条件に関する具体的細目を定めた規則があれば、就業規則に準じて、労働条件を決定・変更する効果を定める労働契約法７条・１０条が適用されます。

Ｑ１１　労働協約に反する就業規則の規定は、労働組合に加入していない労働者の労働契約の内容になるのですか？

Ａ　　労働協約が適用されない労働者については労働契約法１３条が適用されず、その就業規則は、協約が適用されない労働者との関係では労働契約の内容となり得ます。

　　　なお、労働協約は、その協約が事業場の４分の３以上の労働者に適用されているなど、一定の要件を満たす場合には、組合員でない者に対しても適用されます（拡張適用。労働組合法１７条・１８条）ので、この場合には、組合に未加入の者についても、実質的には労働協約の内容が労働契約の内容となります。

**安全衛生に関するもの**

Ｑ１２　安全管理者については、就任時研修が義務付けられましたが、学歴ごとに定められた法定の産業安全の実務経験をクリアしていないと受講出来ないのでしょうか。

　Ａ　本来なら、受講してすぐに安全管理者に選任できる人が望ましいかと思いますが、当該講習は各種の事情により年に一度しか実施していない実情があります。したがって、まだ、法定の実務経験を満たしていない人であっても早めに受講しておいて条件が整った時点で選任することもできますので、希望があれば積極的に受講させてください。法規上、実務経験を満たさないと受講できないといった規制はありません。

Ｑ１３　例えば、資格を持っていない自動車運転者が出張先で勝手に積載荷重が１トンのフオークリフトを運転して事故を起こしたような場合、会社に責任が生じますか。

Ａ　荷降ろしの状況から、そのような行為が生じることが予想できる場合で、特に充分な教育もしていないようなケースでは、労働安全衛生第６１条第１項の規定に抵触する可能性が高いと思います。（６ヶ月以下の懲役又は５０万円以下の罰金に処されることがある。）

　　一方、無資格で運転した自動車運転者は同条第２項の「運転業務に就くことができる者以外の者は当該業務を行ってはならない」という規定に抵触することになるでしょう。（５０万円以下の罰金に処されることがある。）

**質問票は次ページにあります。**

**質　　問　　票**

**事業所名（個人の場合は不要）**

**質問者氏名**

**所在地（住所）**

**連絡電話番号　　　　　　　（　　　　）**

|  |
| --- |
| **質問事項記入欄（ＦＡＸ送信先０８５７－５２－７３１１）** |

**回答先ＦＡＸ　　　　　　　（　　　　）**