

労働基準督署に寄せられた労働相談等 からみる労働関係法令Q & Aについて

令和4年7月20日
名古屋南労働基準監督署

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(問 1)

私どもの事業場には労働組合がありません。

3 6 協定を締結するにあたって、手続きをスムーズにして届出が遅れないようにするため、事業場から毎年、同じ労働者に労働者代表を頼んで3 6 協定を締結するようにしていました。

今まで、誰からも苦情を受けたことはありませんでしたが、最近入社した労働者から労働者代表の選出がおかしいのではないかと言われましたが、問題があったのでしょうか。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(回答 1)

問題があります。

労働基準法上、36協定を締結して届出しなければ、労働者に時間外労働及び休日労働をさせることができません。

貴事業場の36協定の労働者代表はすべての労働者が参加した民主的な手続きで選出されておらず、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）とはいえないので、36協定自体が無効となります。

よって、このような状態で労働者に時間外労働及び休日労働をさせた場合には労働基準法違反となります。

(回答 1 の説明)

3 6 協定の締結当事者は労働者の過半数で組織する労働組合があれば、過半数組合になりますが、過半数組合がない場合、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）となります。

3 6 協定を含めたあらゆる労基法上の労使協定の過半数代表者の選出等については労働基準法施行規則第 6 条の 2 によって定められています。

過半数代表者の要件は

- ①**全ての労働者（パート等を含む）の過半数を代表していること**
- ②**その労使協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などの民主的な手続きで選出されていること**
- ③**管理監督者（労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。）に該当しないこと**

とされています。

過半数代表者の詳細についてはリーフレット「3 6 協定を締結する際は、労働者の過半数で組織する労働組合その労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との、書面による協定をしてください。」をご参照ください。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(問 2)

私はフレックスタイム制の適用を受けて勤務していますが、日々の始業時刻を事前に上司に連絡することが義務付けられています。

おかしくないですか。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(回答 2)

フレックスタイム制は始業・終業時刻の決定を労働者に委ねる制度です。フレックスタイム制において始業時刻を事前に連絡させること自体に関して労働基準法上、特段の定めはありません。始業・終業時刻を労働者の自主的な決定に委ねることが前提になっていて、その連絡業務を労働として取り扱っていただければ問題ないと思われます。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(問 3)

毎日 1 5 分単位で労働時間管理をされていますが、時間外労働時間数（1日8時間、週40時間を超える労働時間数）に 1 5 分未満の端数がある場合には毎日、一律にこれを切り捨てられて時間外手当の計算がされています。たとえば、4 0 分の時間外労働をした場合でも 3 0 分の手当しか支払われず、あとの 1 0 分については時間外手当が支払われません。

問題ないのでしょうか。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(回答 3)

問題があります。

労働基準法上、時間外労働の全てに対して時間外割増賃金が支払われなければなりません。

労働者が40分の時間外労働をしたのであれば、使用者は40分の時間外割増賃金を支払う必要があります。

なお、端数処理については行政通達によって法違反として取り扱わない方法が示されています。

（回答 3 の関連通達）

端数処理の行政通達（昭和 6 3 年 3 月 1 4 日付け基発 1 5 0 号）の内容

次の方法は、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものと認められるから、法第 2 4 条及び第 3 7 条違反として取り扱わない。

（一） 1 か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に 1 時間未満の端数がある場合に、3 0 分未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 時間に切り上げることにすること。

（二） 1 時間あたりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、5 0 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 円に切り上げることにすること。

（三） 1 か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に 1 円未満の端数が生じた場合、（二）と同様に処理することにすること。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

（問 4）

愛知県外に居住していましたが、愛知県内のある事業場と所定労働時間を超える労働がない等の労働条件で労働契約を締結し、転居して当該事業場で就労を開始しました。

しかし、実際には所定労働時間を超える労働があり、実際の労働条件が労働契約で提示されたものと相違することがわかりましたので、すぐに労働契約を解除して退職し、元の居住地に帰郷することにしました。当該事業場は帰郷にあたって必要な旅費を支払う義務があると思うのですが、いかがでしょうか。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(回答 4)

労働契約締結時に示された労働条件が事実と相違するため、労働契約を即時解除した場合、労働契約解除の日から14日以内に帰郷するのであれば、労働基準法第15条第3項により、当該事業場は帰郷にあたって必要な旅費を支払う義務があります。

(回答 4 の関係法令)

労働基準法第 15 条

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

②前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

③前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、14日以内に帰郷する場合においては、使用者は必要な旅費を負担しなければならない。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(問 5)

2022年6月30日にある事業場を退職しました。その事業場の賃金は毎月末日締切の翌月25日支払いでした。最後の賃金(2022年6月1日から6月30日までの就労分)について早く支払ってもらいたかったので、退職日(2022年6月30日)にすぐに賃金を支払ってほしいと事業主(使用者)に賃金支払いの請求をしました。

しかし、事業主からは賃金支払日は2022年7月25日になるので、その日まで賃金は支払えないと断られてしまいました。事業主の対応に問題はないのでしょうか。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(回答 5)

問題があります。

労働基準法第23条により、**労働者の退職の場合においては、労働者から請求があつてから7日以内に賃金を**支払わなければなりません。質問者は2022年6月30日に賃金の請求をしていますので、遅くとも2022年7月7日までに賃金を支払わなければなりません。

(回答 5 の関係法令)

労働基準法第 2 3 条

使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

②前項の賃金又は金品に関して争がある場合においては、使用者は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(問6)

所定労働日であった2022年6月29日について、その3日前に所属事業場の店長から店舗を一斉休業することにしたとのことで、その日に有給休暇を取得させられることになりました。

自分の好きなときに有給休暇を取得したかったので、店長になぜ、その日に取得しなければならないのかを尋ねましたが、本社担当者に尋ねるよう言うだけで、まともな説明はありませんでした。

やむなく、本社担当者に連絡して、尋ねたところ、計画的年休制度の労使協定により、所属事業場ではその日に全労働者に有給休暇を取得してもらうことになっていると説明されました。事業場に労働組合はありません。

労使協定自体は事業場ごとに作成されているので、店長に確認するよう言われましたが、店長に労使協定を見せてほしいとお願いしても、労使協定がどこにあるかもわかっていないようで、見せてもらえませんでした。

所属事業場の対応に問題はないのでしょうか。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(回答 6)

問題があります。

有給休暇の日数のうち5日を超える部分については労働者からの請求ではなく、過半数労働組合あるいは過半数代表者との書面協定によって有給休暇取得日を指定することはできます。

しかし、その書面協定については労働基準法第106条により、常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどの方法により労働者に周知させなければなりません。

(回答 6 の関係法令 1)

労働基準法第 106 条

使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第18条第2項、第24条第1項ただし書き、第32条の2第1項、第32条の3第1項、第32条の4第1項、第32条の5第1項、第34条第2項ただし書、第36条第1項、第37条第3項、第38条の2第2項、第38条の3第1項並びに第39条第4項、第6項及び第9項ただし書に規定する協定並びに第38条の4第1項及び同条第5項（第41条の2第3項において準用する場合を含む。）並びに第41条の2第1項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

② （略）

(回答 6 の関係法令 2)

労働基準法施行規則第 5 2 条の 2

法第106条第1項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。

- 一 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- 二 書面を労働者に交付すること。
- 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(問 7)

2022年3月31日にある事業場を退職しました。その事業場の賃金は毎月末日締切の翌月20日支払いでしたが、最後の賃金(2022年3月1日から3月31日までの就労分)が賃金支払日である2022年4月20日になっても支払われませんでした。

事業主に対して支払われていない賃金だけでなく、遅延利息も求めたいのですが、その利率を教えてください。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(回答 7)

退職労働者の賃金に係る遅延利息は賃金の支払の確保等に関する法律第6条により、年**14.6パーセント**と定められています。

なお、従来「2年間」とされてきた賃金請求権（退職手当を除きます）の消滅時効期間は、2020年4月1日から「3年間」に延長されています。

(回答 7 の関係法令 1)

賃金の支払の確保等に関する法律第6条

事業主は、その事業を退職した労働者に係る賃金（退職手当を除く。以下この条において同じ。）の全部又は一部をその退職の日（退職の日後に支払期日が到来する賃金にあっては、当該支払期日。以下この条において同じ。）までに支払わなかった場合には、当該労働者に対し、当該退職の日の翌日からその支払をする日までの期間について、その日数に応じ、当該退職の日の経過後まだ支払われていない賃金の額に年14.6パーセントを超えない範囲内で政令で定める率を乗じて得た金額を遅延利息として支払わなければならない。

2 前項の規定は、賃金の支払の遅延が天災地変その他のやむを得ない事由で厚生労働省令で定めるものによるものである場合には、その事由の存する期間については適用しない。

（回答 7 の関係法令 2）

賃金の支払の確保等に関する法律施行令第1条

賃金の支払の確保等に関する法律（以下「法」という。）第6条
[退職労働者の賃金に係る遅延利息]第1項の政令で定める率は、年
14.6パーセントとする。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(問 8)

会社都合で休業させた場合、労働基準法上、平均賃金の60%以上の金額の休業手当を支払わなければならないと聞きました。

先日、会社都合である労働者に所定終業時刻前に帰宅させて一部休業させましたが、その際、最低限、支払わなければならない休業手当額はいくらになりますか。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(回答 8)

一部休業日の最低限の休業手当額については平均賃金の60%の金額と一部休業日の実労働時間分の賃金額との差額を支払う必要があります。

ですから、一部休業日の実働時間分の賃金額が平均賃金(※)の60%以上であれば、別に休業手当を支払わなかったとしても労働基準法違反にはなりません。

※平均賃金の原則の計算方法については「労働関係法のポイント」のP5の下段を参照ください。(時給制等の場合、別途、最低保証計算が必要になるケースがあります。不明の場合はその都度、労働基準監督署等にご確認ください。)

(回答 8 の関係通達)

昭 2 7 ・ 8 ・ 7 基収 3 4 4 5 号抜粹

1 日の所定労働時間の一部のみ使用者の責に帰すべき事由による休業がなされた場合にも、その日について平均賃金の 1 0 0 分の 6 0 に相当する金額を支払わなければならないから、現実に就労した時間に対して支払われる賃金が 1 0 0 分の 6 0 に相当する金額に満たない場合には、その差額を支払わなければならない。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(問 9)

先日、所定労働時間内にある時間給制の労働者が工場
で作業中に工具で負傷する労働災害が発生しました。

その者にはすぐに早退させて病院で治療を受けてもら
い、その日は一部休業させ、以降も休業してもらいまし
た。

一部休業日の実働時間分の賃金額は平均賃金の60
パーセント以上でしたので、その一部休業日について、
実働時間分の賃金額の他に別途、休業補償をする必要は
ないと思うのですが、労働基準法上、それで問題はない
でしょうか。

労働相談からみる労働関係法令Q & A

(回答 9)

労働基準法上、問題がある可能性があります。

労働者が業務上の負傷等の療養のために労働することができない場合、労働基準法上、平均賃金の60パーセント以上の金額の休業補償をする必要があります。

4日目以降の休業については労災保険での補償を受けられますが、3日目までの休業については事業主が補償する必要があります。

一部休業の場合の休業補償額については休業手当額と異なり、労働基準法施行規則第38条で示されており、それによれば、**一部休業の場合の休業補償額については平均賃金と一部休業日の実労働賃金額との差額の60パーセント以上とされています。**

ですので、実労働賃金額が平均賃金よりも上回っていない限りはその差額の60パーセント以上の金額の休業補償をする必要があります。

(回答 9 の関係法令)

労働基準法施行規則第 3 8 条

労働者が業務上負傷し又は疾病にかかったため、所定労働時間の一部分のみ労働した場合においては、使用者は、平均賃金と当該労働に対して支払われる賃金との差額の 1 0 0 分の 6 0 の額を休業補償として支払わなければならない。