

労働基準監督署へ多く寄せられる相談事例

相 談 内 容	回 答
(採用、労働条件に関する相談)	
1. 入社してみたら、職安の求人票の内容と違ってありますが、そういうことは許されるのでしょうか。(労働者)	求人票は、求人者（会社）が職安に申込みをする誘引に過ぎず、求人票記載内容がそのまま労働契約の内容となるわけではありません。 労働契約は締結時に労働者に対して労働条件を明示するよう労働基準法第 15 条で定められております。
2. 求人票があるのに、改めて書面を渡す必要があるのでしょうか。(使用者)	労働基準法第 15 条により、労働者と労働契約を結ぶに当たって、労働条件を明示することを使用者に義務づけています。 明示する労働条件の中で、契約期間、就業場所、業務内容、始業終業の時刻、賃金に関する項目等については、書面で交付することになっています。
3. 本人（高齢）が、1日 3000 円でいいから働きたいと言っているのに、それでも最低賃金以上払わないといけなのではないでしょうか。(使用者)	最低賃金法により、使用者は最低賃金額以上の賃金を労働者に支払うよう義務付けられています。 仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。 ただし相談の対象者が簡易な業務に従事している場合及び一定条件に適合した場合は、最低賃金の減額特例許可を受け、最低賃金額を下回って使用することができます。なお、許可の詳細に関しては、所轄の労働基準監督署に相談して下さい。
4. 現在、期間の定めのない契約を結んでいる労働者を、有期労働契約に切り替えることができますか。(使用者)	従来期間の定めのない労働契約を締結していた労働者を、有期労働契約に切替えることは、本人の合意がない限り許されないことになっています。 なお、満 60 歳を過ぎて定年に達した労働者を再雇用した場合とか、本人との間に合意があった場合には、この限りではありません。
(解雇に関する相談)	
1. 急に呼ばれて「今日を持ってやめてもらいたい。」と言われました。そういう解雇って許されるのですか。(労働者)	使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければなりません。30 日前に予告をしない使用者は、平均賃金の 30 日以上を支払わなければなりません。(解雇予告手当) ただし、これは解雇が有効であることが前提です。使用者は、労働者に解雇予告手当を支払っても、法定の解雇禁止事項以外に、①客観的に合理的な理由、②社会通念上相当性がなければ解雇はできません。 解雇された理由について、会社側と争う意があれば最終的には裁判所に判断を委ねる必要があります。
2. 使用者は、労働者に退職を求めることは自由ですか。(使用者)	使用者は、労働者を解雇しないで退職させようとする場合があります(退職勧奨)。これは、使用者が労働者の退職の意志表示を促すだけです。強制してはいけません。使用者が、退職を勧めている労働者に対して 1 回の面談で数時間にわたり退職を説得したり、複数の者が同席して労働者に退職を求めると、退職の強制と解せられることがありますので、注意してください。

相 談 内 容	回 答
3. 仕事上のミスが多い労働者を解雇できますか。(使用者)	<p>仕事をする上での能力に問題がある場合は、普通解雇の対象になり得ます。しかし、解雇は「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である。」と認められない場合は、無効ですので、ケースによって個別に考える必要があります。業務にどれほどの支障があるか、他の業務に転換できないか、教育によって改善の見込みがないかなどを踏まえた上で慎重に判断する必要があります。</p>
4. 「仕事がないから、会社に来なくていい。」と言われました。解雇ではないでしょうか。(労働者)	<p>「…会社に来なくていい」という言い方だけでは明確に解雇というのは難しいと思われます。「使用者側の真に帰すべき事由」による休業という可能性もあり、会社側に解雇であるか否かの真意を確認すべきです。</p>
5. 給料日(今月1/25)に「今月末でやめてくれ」と言われました。30日前に予告するのが当たり前ではないでしょうか。(労働者)	<p>原則として解雇予告は30日前に予告するか、又は即時解雇の場合は平均賃金の30日分以上を解雇予告手当として支払わなければなりません。質問の場合は、予告期間が6日(1/26~1/31)しかありませんので、平均賃金の24日分以上を解雇予告手当として支払わなければなりません。</p>
6. 試用期間中または試用期間満了時に「うちの仕事に合わないから」という理由で即日解雇されるのはやむを得ないのでしょうか。(労働者)	<p>試用期間といえども労働契約は成立しているので、試用期間中および試用期間満了時の雇止めは解雇です。ただし、労働基準法では、試みの使用期間中の者を14日以内に解雇する場合は解雇予告をしなくてもよいとしています。</p>
7. パートタイマーを1年更新で雇用していますが、次期契約はしない予定です。その場合でも解雇の予告は必要でしょうか。(使用者)	<p>「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」によると、当該契約を3回以上更新し、又は、契約期間が更新を含め通算して1年を超えて継続しているときは30日前の予告が必要です。</p>
8. 直属の上司から仕事上のトラブルでクビと言われましたが、その上の者からは「クビとは言っていない。」と言われました。どうすればいいのでしょうか。(労働者)	<p>現段階では、解雇予告が正式にあったと認めることは難しいと思われます。あなたに「クビとは言っていない。」と言った者に、クビでなければ働きに行っているのか、再度確認すべきだと思います。</p>
9. 解雇するのに口頭でなく、書面で通知しなければならないのですか。(使用者)	<p>解雇予告は、直接労働者に解雇の意思表示が明確に伝わる方法であれば、口頭でも構いません。当然のことながら、口頭で予告した場合は解雇に関して争いが起きた場合に、証明困難となるケースが多いので、書面で通知するのが確実な方法と思われます。</p>
10. 懲戒解雇の場合でも解雇予告手当として、1か月分の解雇予告手当を支払わなければならないのですか。(使用者)	<p>会社が定めた懲戒解雇事由に該当する解雇であっても、労働基準法第20条に定める解雇の手続きは必要です。</p>

相 談 内 容	回 答
<p>11. 懲戒解雇するのに、監督署に届出か許可が必要と聞いたことがあります。どんな手続きをすればいいのですか。(使用者)</p>	<p>懲戒解雇するに当たって監督署への届出等は必要ありません。懲戒解雇と関連するものとして解雇予告除外認定申請があります。 この申請は、解雇予告制度により労働者を保護するに値しないほどの重大又は悪質な業務違反、又は背信行為が労働者に存在する、と労働基準監督署長が認定した場合、労働基準法第 20 条に基づく解雇の手続きを除外するもので、必ずしも企業内における懲戒解雇事由と一致するものではありません</p>
<p>12. 懲戒解雇した場合でも退職金は支払わなければならないのですか。(使用者)</p>	<p>退職金を支払うか否かは就業規則等における退職金規程によります。退職金規程があり、支給条件に該当すれば支払わなければならない。</p>
<p>13. パートやアルバイトでも解雇の予告は必要あるのでしょうか。(使用者)</p>	<p>パートタイマーやアルバイトであっても、労働者に変わりありませんので、労働基準法第 20 条等の手続きが必要です</p>
<p>(賃 金 に 関 す る 相 談)</p>	
<p>1. 給料の支払日が土曜日(会社の休日)となったときは、前日の金曜日に支払うものではないでしょうか。(労働者)</p>	<p>賃金の支払日について、就業規則の規定を確認する必要があります。就業規則に「支払日が所定休日の場合は、前日に支払う。」というような定めであれば、金曜日に支払うことになります。</p>
<p>2. 「会社の売上げが下がったので、君たちも我慢してもらいたい。」と言って、給料が一律 2 万円下げられました。やむを得ないのでしょうか。(労働者)</p>	<p>賃金を一方的に切り下げることは問題があります。やむを得ない事情により賃金を切り下げる場合には、労使同意の上で行うことが必要です。</p>
<p>3. 社用車で事故した修理代を給料から差し引きたい。当該労働者は過去にも数回事故を起こしている。今回は修理代 8 万のうち半分の 4 万を 2 万ずつ 2 回にわたり給料から引くことを考えているが相場的にどうでしょうか。(使用者)</p>	<p>事故の修理代を労働者に負担させる(損害賠償として労働者に支払わせる)ことは、民事上、問題になるケースが多いと思われます。 労働基準法の上では、賃金は同法第 24 条に基づき全額払いが原則ですから、修理代を一方的に差し引く(賃金と相殺する)ことはできません。ただし、労使間で合意の上で賃金と相殺することは、それが労働者の自由意思によるものである限り、労働基準法違反とは取り扱わないことがあります。</p>
<p>(労 働 時 間 に 関 す る 相 談)</p>	
<p>1. 早朝から夜遅くまで働いているのに、お昼に休憩があるだけで、夕食を食べる時間もない。また、お昼もお客が来ると取れない。(労働者)</p>	<p>労働基準法第 34 条により、労働時間が 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は少なくとも 60 分を労働時間の途中に与えなければならないことになっています。なお、休憩時間とは労働から離れることを保障されている時間で、自由に利用できる時間であり、いわゆる手待ち時間は労働時間となります。</p>

相 談 内 容	回 答
<p>2. 年間カレンダーにより休日が決まっているのに、会社の都合で振替になることが多く、また振り替えられて休みになった日も結局忙しくなって休めないことが多い。何とかならないか。(労働者)</p>	<p>1年単位の変形労働時間制はあらかじめ所定休日を定めることにより、1週平均40時間制を実現するものです。ですから、業務の都合による休日の振替は許されるものではありません。しかしながら、突発的な事由によりやむを得ず振替をする場合は、労使協定に定める等一定の要件が必要です。また、振替休日が行われた場合、全体としての所定労働時間は変わらなくても、振替えたことにより週40時間超えが生じた場合は割増賃金の支払いが必要となってきますので、注意が必要です。</p> <p>なお、結果的に振替休日の日が労働日になった場合は当然の事ながら、週又は年間の法定労働時間超えが予想されますので、適切な割増賃金の支払いが必要です。</p>
<p>3. 週40時間制とはどのように考えればいいのでしょうか。(使用者)</p>	<p>基本的に暦週(日～土)で所定労働時間を40時間以内にするのです。</p> <p>週によって40時間超えがあっても、他の週で40時間未満があり、結果的に週平均40時間以内にする方法も労働基準法で認められています(変形労働時間制)。その場合は簡単な届出等が必要になってきます。</p>
<p>(割増賃金に関する相談)</p>	
<p>1. 50時間は残業していると思いますが、残業手当がかなり低いと思うので何とかならないでしょうか。(労働者)</p>	<p>割増賃金は、1時間あたりの額について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法定時間外労働の場合は1.25倍 ・法定休日労働は1.35倍 ・法定休日労働と深夜労働が重なった場合は1.6倍 <p>以上を支払うこととなります。計算した結果、疑義が生じた場合は賃金明細等を持参の上、最寄りの労働基準監督署へご相談ください。</p>
<p>2. 定時は5時ですが、5時40分まで残業しても30分、6時15分まで残業しても1時間というように30分単位で残業になります。そういうのはおかしいのではないのでしょうか(労働者)</p>	<p>30分単位で端数切捨てになる方法は労働基準法違反になります。</p> <p>なお、月の合計時間の端数について、30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げる方法は労働基準法違反として取り扱わないことになっています。</p>
<p>3. 課長手当として月3万円が支給され、残業手当は付かないのですが、管理職手当が支給されていれば残業手当はもらえないのでしょうか。(労働者)</p>	<p>労働基準法第41条に基づく管理監督者であれば時間外手当が支払われなくても違法とはなりません(深夜労働の割増賃金は必要です)。そのため、当該事業場における管理監督者に該当するか否かという点と、該当しない場合には月3万円の管理職手当が時間外労働の割増賃金を含むものなのか否かという点を、就業規則等により確認する必要があります。</p>
<p>4. 課長職以上には一定額の管理職手当を付けているので、時間外労働の手当は支払わなくていいのではないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>労働基準法第41条に基づく管理監督者(部長、工場長等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者)に該当すれば、労働基準法における労働時間等の規定は適用されません。</p> <p>管理監督者に該当しない場合には、法定時間外労働については割増賃金を支払わなければならない、現在支給されている管理職手当が法定時間外労働に対する割増賃金を含めたものであるか否か(就業規則等の定めによります)、また、含む場合であっても法定額以上の支給になっているのか否かによって、判断することになります。</p>

相 談 内 容	回 答
<p>5. 仕事が終わっても早く家へ帰らず、社内でお茶を飲んだり新聞を読んだりして時間をつぶしている者がいるが、そんな時間も残業になるのですか。 (使用者)</p>	<p>社内の業務内容に関係なく使用者の指揮命令下におかれる時間は労働時間になります。 本件が、指揮命令の下で、社内で待機せざるを得ないものでしたら、場合によっては時間外労働となり、割増賃金の支払いが必要となります。</p>
<p>(退職 (退職金を含む) に関する相談)</p>	
<p>1. 会社に「やめたい。」と言ったら、逆に「急にやめてもらっては困る。就業規則で、退職の申出は1ヶ月前に言うことになっている。」と返答されました。すぐにやめることはできないのでしょうか。(労働者)</p>	<p>労働契約の内容を確認する必要がありますが、一般的(雇用期間の定めがない契約とした場合)には、民法の規定により原則2週間前に会社側へ退職の意思表示をする必要があります。</p>
<p>2. 会社から「やめてもらいたい」と言ってきたのに、「君の履歴にキズが付くし、次の就職先に支障があってもいけないから退職届を出した方がいい。」と言われました。言われたとおり退職届を出した方がいいのでしょうか。(労働者)</p>	<p>一般的に退職届を提出することは、自ら退職する意思表示をしたものとみなされます。退職届が客観的に労働者の裁量の余地がなく、提出をかなりの圧力で強要されたとみなされた場合は、解雇として認められる可能性はありますが、会社の言うとおりに提出するか否かは再考した方がよいと思われます。</p>
<p>3. 退職金はいずれ振り込むと言われたのに、いまだに支払いがありません。どうすればいいのでしょうか。(労働者)</p>	<p>就業規則等における退職金規程の内容で、支払日等を確認する必要があります。</p>
<p>4. 会社が退職金規程どおり支払わず、支払いが遅れている状態です。どうすればいいのでしょうか (労働者)</p>	<p>退職金の支給額及び支払時期等がわかるものを持参の上、労働基準監督署へご相談下さい。</p>
<p>5. 自分が入社したときの退職金規程では150万円になるのに、会社は「今の規定ではこうなっているんだ。」と言って100万円しか払ってくれません。また「今の規程は監督署へ届出して認められているんだ。」と言っています。そんなことは許されるのでしょうか。(労働者)</p>	<p>難しい問題です。今の規程(入社した時の就業規則より不利益に変更された現在の就業規則)が民事的に有効なものとして認められるか否かが問題となってきます。労働者にとって不利益変更であっても合理的な理由による変更であれば有効と認められる余地もあり、最終的な判断は裁判所に委ねるしかありません。 なお、就業規則の届出は、労働基準法第89条に基づき、届け出るものですから、それによって刑事上の責任は免れますが、内容の有効性は別の問題です。労働基準監督署へ届け出ることによって内容が必ず有効となるものではありません。</p>

相 談 内 容	回 答
<p>6. 会社には「一身上の都合」として退職しましたが、同業他社への就職がバレてしまい、退職金を支払ってくれません。なんとかならないのでしょうか。(労働者)</p>	<p>退職金規程の支給条件を確認する必要があります。支給条件に該当すれば支払われることになります。</p>
<p>7. 積立金として毎月3,000円が引かれているのに、退職の際、全く返してくれません。会社は「親睦として社員の香典などを出すお金だからいちいち返さない。」と言っていました。積立金になっている以上、退職したときに返してもらえと思うのですが。(労働者)</p>	<p>労働基準法第23条の貯蓄金と認められれば、請求してから7日以内に会社側は労働者に返還しなければなりません。会社が主張している親睦会としての賃金からの控除ということであれば労働基準法第23条に基づく貯蓄金とならない可能性もあります。</p>
<p>8. 労働者を解雇する場合、1か月前に予告するよう決められています。労働者がすぐにやめていっても会社は何も言えないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>民法の規定により労働者から退職する場合、少なくとも2週間前に退職の意思表示をする必要があります。結果として2週間前に退職の意思表示がなく退職した場合、当該労働者に対して民事上の責任追及をすることは不可能とはいえませんが、かなり難しいケースといえます。</p>
<p>(年次有給休暇に関する相談)</p>	
<p>1. 会社は年次有給休暇について一言も言ってくれません。年次有給休暇を取る場合、どうすればいいのでしょうか。(労働者)</p>	<p>まず、会社の就業規則に年次有給休暇についてどのように規定されているか確認する必要があります。また、年次有給休暇は労働基準法第39条により最低限の付与日数等が定められていますので、会社側に一度、年次有給休暇の請求をしてみてください。</p>
<p>2. 年次有給休暇は半日単位でもいいと聞いたことがあります。実際はどうなのでしょう。(使用者)</p>	<p>年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図る趣旨で規定されたものですから、1日単位で付与することになっています。しかしながら、労働者が半日単位の年次有給休暇を希望し、会社が同意した場合は、半日単位の付与も差し支えないとされています。</p>

相 談 内 容	回 答
<p>3. 退職するので、今まで使わなかった年次有給休暇を買い上げてもらおうよう会社に請求しましたが、会社はいい返事をしてくれません。年次有給休暇も取らず、一生懸命働いてきたので、会社は年休の買い上げをしてくれないと思うのですが、どうでしょうか。(労働者)</p>	<p>年次有給休暇の請求権は、労働基準法第 115 条の規定により 2 年の消滅時効が認められています。つまりその間は法令で定められた年次有給休暇については、買い上げることはできません。</p> <p>また、買い上げは法律で義務付けられているものではありませんが、時効により消滅した年次有給休暇を買い上げても問題はありません。</p>
<p>4. 「今月末でやめたい。」と言ってきた労働者が「残っている有給休暇を全部取ってやめたい。」と言い出し、結局今日から休んでしまいました。今月末まで 2 週間以上もあり、そんな年次有給休暇でも与えなくてはならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>労働基準法第 39 条では、会社は、時季変更権の行使により年次有給休暇を他の日へ変更することが可能です。しかしながら、今回のケースは変更すべき他の日がないことから時季変更権を行使する余地がなく、請求どおり付与しなければなりません。</p> <p>なお、当該労働者の業務の引継ぎ等も考慮した上、事情を話されて退職日を先に延ばしてもらおう等検討してみてもいいかがでしょうか。</p>
<p>5. 就業規則では年次有給休暇は 3 日前に請求することになっているのに当日の朝になって理由もはっきり言わず「休みたい。」と言ってきました。その場合でも年次有給休暇に認めなければならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>単に就業規則による 3 日前の請求ではないということをもって年次有給休暇を認めないということではできません。会社側はあくまで、事業の正常な運営を妨げるか否かということによります。ただし、当日請求の年次有給休暇は、「使用者の時季変更権の行使に時間的余裕を与えられないこととなるから、認められない。」とする判例もあり、労働者側も「前日の終業時刻までに請求する。」のが良いと思われます。</p>
<p>6. 定年で退職した労働者を引き続き嘱託として雇用することにしました。年次有給休暇はどうなるのでしょうか。(使用者)</p>	<p>当該事業場に引き続き使用されるということであれば、勤続年数は継続しているものとみなされ、対応する年次有給休暇を付与しなければなりません。</p>
<p>(就業規則に関する相談)</p>	
<p>1. 就業規則を変更し、監督署へ届け出る場合、変更条文も含めて就業規則全条文を届出しなければならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>全条文を届出しなくても、意見書を添付の上、変更部分の新旧条文の届出で足りる。</p>
<p>2. 就業規則を見たいと思って会社事務員が机の中にしまっており、なかなか見ることはできません。どうすればいいのでしょうか。(労働者)</p>	<p>就業規則は労働基準法第 106 条により労働者に周知させるよう規定されています。どうしても見ることができない状況であれば、最寄りの労働基準監督署へご相談ください。</p>

相 談 内 容	回 答
<p>3. 就業規則は本社だけでなく、支店や営業所の方もそれぞれ提出しなくてはならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>労働基準法では、基本的に通用事業単位（所在する場所の単位）で就業規則、36協定等必要に応じて届出しなければなりません。ですから1つの所在地において労働者を常時10人以上使用する事業場については就業規則を所轄の労働基準監督署へ届出する必要があります。</p> <p>なお、本社と各事業場の就業規則が同一内容の場合は（変更届の場合も含む）、一定の要件を満たした上で、本社を管轄する労働基準監督署へ一括届出できるようになりましたので、その方法については最寄りの労働基準監督署へご相談ください。</p>
<p>4. パートタイマーに適用する就業規則でも届出しなければならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>パートタイマーに通用される就業規則でも会社の就業規則の一部とみなされますので、意見書を添付の上、届出してください。</p> <p>なお、意見を述べる者は必ずしもパートタイマーでなければならないということではなく、過半数を代表する労働組合又は労働者を代表する者になります。</p>
<p>5. 会社の業績が悪く、退職金規程どおり退職金が払えないので、新しい規程（退職金を切り下げた規程）を届出したいと考えていますが、労働基準監督署は受理してくれるのでしょうか。(使用者)</p>	<p>労働基準法第89条に基き、意見書を添付の上、届出されるようであれば労働基準監督署は受理することになります。ただし、届け出たことによって刑事上の責任は免れますが、民事的に有効になるか否か（合理的な理由により変更が民事的に有効なものとして認められるか否か）については別の問題です。</p>
<p>(安全衛生に関する相談)</p>	
<p>1. 安全衛生教育に要する時間は、労働時間にしなければならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>労働安全衛生法で実施が義務付けられている安全衛生教育は、労働者とその業務に従事させる場合に労働災害等の防止を図るため、事業者の責任において実施しなければならないものです。したがって所定労働時間に行うのが原則ですが、都合により法定労働時間外に行う場合は、36協定の協定時間内で、かつ所定の割増賃金を支払わなければならない。</p>
<p>2. 法令で定められている安全衛生教育とは別に、独自の安全衛生教育を自主的に行っています。自主的に行う安全衛生教育でも労働時間にしなければならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>労働者にどのように指示（又は通知など）されているのか、参加することが労働者の自由意思に任されているのか否か、さらに不参加によって何らかの不利益がもたらされるのか否か等総合的に勘案し、使用者の指揮命令下におかれた時間であれば労働時間になります。</p>
<p>3. 健康診断の費用は会社負担なののでしょうか。(使用者)</p>	<p>労働安全衛生法及びじん肺法等に規定されている健康診断は、事業者健康診断実施の義務を課していますので、事業者が負担すべきものです。</p>

相 談 内 容	回 答
<p>4. 健康診断に要した時間は、給料を払わなければならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>一般健康診断は、労働者の一般的な健康確保を図ることを目的として事業者による実施義務を課していますから、業務遂行との関連で行われるものではありませんので、受診に要した時間の賃金は、労使で協議するものです。しかしながら、労働者の健康確保は、事業の円滑な運営には必要不可欠なものですから、受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいと言えます。</p> <p>なお、じん肺健康診断も含めた特殊健康診断については、事業の遂行に伴い、当然実施しなければならない性格のものでありますから、受診に要する時間は労働時間になりますし、時間外に行われた場合は、割増賃金を支払わなければならないと思います。</p>
<p>5. 時間給で雇われているパートタイマーです。去年までは勤務時間中に健康診断が行われ、その時間は賃金が支払われていたのですが、今年はたまたま休日に健康診断の実施日が重なり、会社側から、「できれば出てきて受診してほしい。」と言われました。受診に要する時間分の賃金はもらえるのでしょうか。(労働者)</p>	<p>「できれば出てきて受診してほしい。」という言い方だけで、明確な業務命令（使用者の指揮命令の下におかれた労働時間）と認めることは難しいと思います。「勤務日になっている他の日に受診することはできないのでしょうか。」などと会社と話し合ってみてください。その結果、休日出勤による受診を強く指示された場合は、受診時間も決められていることですから、具体的な指示があったものとして労働時間としてみるべきと思われます。いずれにしても、昨年まで健康診断に要した時間の賃金が支払われていたのですから、今年に限り労働日以外に受診させることを理由に、その受診に要した時間分の賃金が支払われないという取扱いは、難しいと思われます。</p>
<p>6. 労働災害を発生させた場合、どんな報告書を提出しなければならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>労災保険の手続きとは別に、労働者死傷病報告書を所轄の労働基準監督署へ提出してください。</p> <p>労働者死傷病報告書は、休業日数が4日以上の場合と4日未満の場合で様式が異なりますから、注意してください。</p>
<p>7. 労働災害があったときに提出する労働者死傷病報告書は、いつまでに提出しなければならないのでしょうか。(使用者)</p>	<p>休業見込み日数が4日以上の場合、労働安全衛生規則第97条第1項で「…遅延なく…提出しなければならない。」と規定されています。ここでいう「遅延なく」とは、法令で具体的な定めはありませんが、法律学上一般に「正当な又は合理的な理由による遅延と認められる場合を除き、直ちに」の意味と解されています。つまり特段の事情がない限り、休業が4日以上となることが判明し次第直ちにということになり、一般的には1週間以内、遅くても2週間以内に提出すべきです。</p> <p>なお、それ以上遅れて提出すると遅延理由書の添付を求められることもありますので、早めに提出するよう注意してください。</p>
<p>8. 作業開始前の点検や定期自主検査など、法令では点検と検査を使い分けています。どのような違いがあるのでしょうか。(使用者)</p>	<p>厳格な区別はありませんが、点検は主に機械装置の運転操作者が異常の有無を確認するために、機械装置の表面や作動状態を対象に、主に目視により点検します。それに対して検査は、機械装置の主要部分を必要に応じ分解し、検査器具等を使用して時間をかけて行うもので、保全担当者など専門的知識や技術を有する者が行うのが一般的です。</p>

