

## 人事・労務Q&A

### <労働契約>

- Q 1 求人票に記載してあった賃金と実際に働いたときの賃金が違っていました。労働基準法違反ではないでしょうか。
- Q 2 外国人を採用・解雇する場合に必要な報告を教えてください。

### <労働時間・休日・休暇>

- Q 1 36協定の労働者代表を選出するときの「全労働者」には、パート労働者や時間外労働の対象とならない管理職も含まれますか。
- Q 2 休日の労働が時間外労働となる場合があると聞きましたがどんな場合ですか。
- Q 3 有害業務に係る時間外労働の1日2時間までの制限は、変形労働時間制採用事業場の場合、その日の所定労働時間を超えて2時間までと考えてよいですか。
- Q 4 派遣元が36協定を締結していないのに派遣先が時間外労働を行わせた場合、派遣先・派遣元のいずれの責任ですか。
- Q 5 自動更新する旨の協定の場合には、36協定はその都度届出しなくてもよいですか。
- Q 6 自動車運転者の時間外労働の限度はどのようになっていますか。
- Q 7 36協定を本社一括で届出する場合はどのようにしたらよいですか。
- Q 8 36協定を締結・届出していれば時間外労働の義務があるのですか。
- Q 9 振替休日と代休の違いは何ですか。
- Q 10 休憩時間を分割して与えることはできますか。

### <賃金>

- Q 1 年俸制でも割増賃金を支払わなければならないのですか。
- Q 2 一方的に賃金を引き下げられました。労働基準法違反ではないでしょうか。

### <解雇・退職>

- Q 1 期間の定めのある契約を締結した場合、期間の途中でも解雇できますか。
- Q 2 服務規律を守らないという理由で解雇されました。不当解雇だと思いますが労働基準監督署で取り上げてもらうことはできますか。
- Q 3 解雇予告と同時に休業させることはできますか。
- Q 4 60歳以上の高齢者をグループ企業に出向させ雇用する場合には、継続雇用上の問題はありますか。
- Q 5 相当数の従業員が離職する場合には報告が必要ですか。
- Q 6 退職届を撤回することはできますか。
- Q 7 会社が退職を承認しない場合には辞められないのですか。
- Q 8 内定者を解雇すると企業名が公表されると聞きました。どんな場合ですか。

### <就業規則・労使協定>

- Q 1 10人未満の事業場で就業規則を作成した場合、法律上の規制はありますか。
- Q 2 就業規則の変更により労働条件が不利益に変更された場合でも全従業員に適用されるのですか。
- Q 3 労使協定はすべて労働者に周知しなければならないのですか。

## 安全衛生 Q & A

### <届出・報告・記録の保存>

- Q 1 理科系以外の課程を修了した者でも安全管理者に選任できますか。
- Q 2 会社の社員食堂で発生した食中毒による休業災害は、労働者死傷病報告を提出しなければなりませんか。休業したのは1日です。
- Q 3 労働者死傷病報告の虚偽記載とは、具体的にどんなことをいいますか。
- Q 4 健康診断個人票の保存期間はすべて5年でよいですか。
- Q 5 労働安全衛生法第88条第1項・第2項の計画届を提出しなければならない「主要構造部分を変更する」とは、具体的にどの範囲を考えたらよいですか。
- Q 6 計画の届出の参画者の職務は定められていますか。また、自社以外の者でも良いですか。
- Q 7 石綿を長年扱ってきましたが、事業を廃止しようと思います。届出等が必要ですか。

### <健康管理>

- Q 1 健康診断個人票の様式は労働安全衛生規則で示されている様式により作成しなければなりませんか。
- Q 2 健康診断受診に必要な時間は労働時間となりますか。
- Q 3 復職判断のために会社が指定する医師の受診を命じることができますか。
- Q 4 地域産業保健センターで医師の面接指導を受けさせた場合には、面接指導結果の記録はもらえますか。
- Q 5 健康情報の管理を徹底するにはどのようにしたらよいですか。
- Q 6 試し出勤時には賃金を支払わなければなりませんか。
- Q 7 心の健康づくり推進計画を作成するよう監督署から指導されました。相談できる機関はありますか。

### <その他>

- Q 1 一人作業の場合でも作業主任者は選任しなければなりませんか。
- Q 2 石綿に係る健康管理手帳を交付されています。今回の健康診断で肺がんが見つかりました。労災として認めてもらえますか。
- Q 3 耳栓を着用する業務があります。いくら教育しても一部着用しない労働者がいます。労働者には保護具を着用する義務はないのですか。
- Q 4 安全衛生関係で指針やガイドラインが出ています。これらに示された事項を守らなかった場合は法違反になりますか。

.....

### <届出・報告・記録の保存>

- Q 1 理科系以外の課程を修了した者でも安全管理者に選任できますか。
- A 安全管理者の資格を定めた労働安全衛生規則第5条第3号「厚生労働大臣の定める者」に該当する一定の実務経験があり、安全管理者選任時研修を修了した者であれば選任できます。一定の実務経験については、①大学又は高等専門学校において理科系統

## 労災保険Q & A

### <労災補償給付関係>

- Q 1 労災保険給付請求書の内容に事業主証明ができない事項があるときは証明しなくても良いですか。
- Q 2 被災労働者の退職後も休業補償などの請求書には事業主の証明をしなければなりませんか。
- Q 3 会社が休みの日でも休業補償の対象になりますか。
- Q 4 業務災害による休業期間中の補償を会社に立替払いしてもらえますか。
- Q 5 以前勤めていた会社で石綿を取り扱っていましたが、今回肺がんの診断を受けましたが、当時勤めていた会社は廃業し事業主の所在も分かりません。労災請求はどのようにしたらよいですか。
- Q 6 会社が委託している社員食堂の昼食で食中毒が発生しました。食中毒により治療を受けた場合でも労災になりますか。
- Q 7 業務災害で休業が長引いたので会社に診断書を提出することになりました。この診断書料は労災保険で支払ってもらえますか。
- Q 8 通勤途上の災害で業務災害となるのはどんなケースでしょうか。
- Q 9 業務災害で治療を受けるときに通院費の請求を忘れていました。通院していたのは1年以上前です。労災請求はできますか。
- Q 10 労災保険料の滞納中労災事故を起こしてしまいました。労災保険に請求できますか。
- Q 11 障害認定を受け労働基準監督署から支給決定通知を受け取った従業員が、認定された障害等級が低く納得できないと言っています。どのようにしたらよいですか。
- Q 12 労働保険の健康管理手帳とはどんなものですか。労働安全衛生法の健康管理手帳と同じものですか。
- Q 13 会社では労災補償について上乘せ保険に加入しています。上乘せ保険金が支払われた場合、示談金額から控除してもよいですか。
- Q 14 構内で発生した下請従業員のケガについて親会社が訴えられるケースがありますか。
- Q 15 上司のいじめによってうつ病になったから労災請求したいと従業員から申立がありました。会社ではそのようなことはないと考えていますが、労災請求させないといけないのでしょうか。

### <労災保険の成立・適用>

- Q 1 個人経営でも労災保険に加入しなければなりませんか。
- Q 2 有限会社の取締役は労災保険の対象になりますか。
- Q 3 シルバー人材センターで働こうと思います。労災保険の対象になりますか。

### <労災補償給付関係>

- Q 1 労災保険給付請求書の内容に事業主証明ができない事項があるときは証明しなくても良いですか。
- A 事業主は、労災保険給付を受けるべき者から保険給付を受けるために必要な証明を求められたときは、速やかに証明しなければなりません。例えば、休業補償給付請求の事業主証明欄は①負傷又は発病年月日、②療養のために労働できなかった期間、③賃金を受けなかった日、④から⑥まで(⑤の④を除く9、及び別紙2)です。このうち、証明できない事項がある場合には、その事項と理由を明らかにした理由書を作成し、