

平成 28 年 7 月～8 月開催の雇用環境整備士資格講習会 での受講者からの質問・回答（まとめ）

【第 I 種（育児者雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【1】

1. 妊娠を理由に採用内定を取り消せますか。

本年 4 月に一次面接、5 月に役員面接、6 月に内定連絡・入社書類説明 7 月に入社という日程に進んだのですが、6 月の時点で妊娠であるとの報告を受けました。

妊娠を理由に採用取り消しや解雇をできないことはわかりますが、弊社は小さな会社であり 1 人を採用することは会社として重要事項です。

即戦力として仕事をしていただくために中途入社をしていただいたのに数か月勤務で産休・育休に入られてしまうとかなりダメージです。

現在は、入社をしていただいておりますが、内定時点での入社取消は絶対にできないのでしょうか。

2. 労働協定で入社 1 年未満の労働者には育休を与えない旨の育児介護休業規程はありますが、正社員として採用し雇用期間を定めていない者に対してこの規定自体は正当でしょうか。

質問者：企業総務部担当者

【回答】

1 について、採用内定の性質は始期付労働契約説（最高裁判例昭和 54・7・24）といわれています。従って、内定した社員の入社取り消しをするには、解雇と同様、合理的かつ客観的に正当な理由が必要となります。内定を取り消す客観的合理的な理由がない場合には、解雇権の濫用となり無効になる場合があります。妊娠は客観的合理的な理由になりませんので、妊娠を理由に一方的に内定を取り消すことはできません。

2 について、貴社は労使協定で入社 1 年未満の労働者に育児休業を与えない旨の規定をしているとのことでした。入社 1 年以内の期間の定めのない正社員に休職規定等が適用されないのであればこの規定は有効です。

中小企業にとって 1 人の採用が会社にとって重要事項であることは、本当によくわかりますが、この労働者の育児休業を認める方向で対応するわけにはいきませんかでしょうか。

産前産後休業、育児休業中は社会保険料が会社も労働者も免除です。講習の中でもお話しさせていただきましたが、会社の金銭的な負担は発生しませんので、今回については、

労働者に、産前産後休業に引き続き育児休業を取らせて、労働者にやさしい、働きやすい職場といったイメージを定着させることとし、会社は、助成金などを申請できるか検討してみてはいかがでしょうか。

育児支援、女性活躍推進は、日本の経済や少子高齢化対策として、皆で取り組まなければいけない課題となっています。

【2】男女雇用機会均等法第12条の受診するために必要な時間を確保しなければならないという文面ですが、勤務中に少し抜けても良いということなのでしょうか？

質問者：病院総務課担当者

【回答】

受診中の給与を支払う義務まではありませんが、母性健康管理措置を受けるために、朝、病院へ立ち寄ること、職場の近くの病院であれば、手すきの時間等に受診するため外出することなどを認めることとなります。給与が出ないことや、必要な提出書類（例えば外出許可証など）の規定を、就業規則に定めておくことがトラブル防止になると考えます。

【3】（育児者雇用の）雇用環境整備士の立場としては、どのような立場でいるべきなのか？

質問者：病院総務課担当者

【回答】

私が考える雇用環境整備士（第I種）とは、企業側にとっても労働者側にとってもより良いアドバイス、提案、判断ができる人材と考えています。「イクボス」の話をしましたが、まさに雇用環境整備士の方は、「イクボス」と同じように、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も向上させ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職を含む）のような立場でいるべきだと考えています。

【4】産休・育休明けの人に対して、配置変えをした場合、給与（時間外やその他手当等）が減るのは、許される範囲なのでしょうか？

質問者：病院総務課担当者

【回答】

厚労省の指針では「育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること」とあり、原則として、会社は元の部署に復帰させて給与・手当・役職は休業前と同様にすることが求められます。

また、男女雇用機会均等法でも「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」が禁止されており、そこには「不利益な配置の変更を行うこと」が含まれます。

本人が、配置変え、および、給与（時間外やその他手当等）が減ることを了承した場合以外は、不利益な取扱いをしたことになると考えます。

【5】 有期契約労働者の育児休業について質問があります。 下記のようなケースの場合、契約期間の満了を理由に契約を更新しないことは不利益な取扱いとみなされるのでしょうか。

- ・ 過去1年以上、引き続き雇用されている（1年ごとの更新）
- ・ 雇用契約書には、契約の更新は引き続きその業務があり、勤務成績が良好である場合に更新する旨が記載されている
- ・ 産前産後休業、育児休業中に契約期間が満了となる
- ・ 労働者本人は産前産後休業、育児休業後に復職（引き続き雇用継続）を希望
- ・ 過去に同様の地位にある者が産前産後休業、育児休業を取得した後に復職した実績がある

質問者：匿名

【回答】

今回、対象労働者を、契約期間満了で契約の更新をしない理由はどのような理由ですか？ 妊娠出産に関係のない理由で、契約を更新しないのであれば、不利益な取扱いにはなりません。

ただし、過去に同様の地位にあるものが産前産後休業、育児休業を取得した後に復職した実績があるとのことなので、対象の労働者も当然自分も復帰できるだろうと期待していると考えられますので、期間満了とするのであれば、相応な理由が必要だと考えます。

契約を更新できない正当な理由があつたにしても、労働者からは、契約が更新されないことで、育児休業給付がもらえなくなったとか、他の人は更新されたのに私だけ、不利益な取扱いをされたといわれる可能性があります。であれば、育休終了までは、契約を更新しますが育休が終わった時点で、更新条項に該当しない場合には、契約終了になります、と説明したらいかがでしょう。

【6】妊娠、出産、育児という事情がなく、契約期間満了をもって更新しないことが予測されていた有期契約労働者の場合であっても、妊娠し、産休・育休後に復職を希望した場合や、復職後は休業前より短時間の労働を希望する等、労働者側の条件が悪くなった場合も契約の更新をしないことは不利益な取り扱いとみなされるのでしょうか。

有期契約労働者も出産後、育児をしながら働きたいという希望は増えており、契約期間の満了という理由で更新しないことが不利益な取り扱いとなるのか、ということが毎回問題となっています（今までにそれを理由に更新しなかったケースはありません）。

質問者：匿名

【回答】

質問の意味が分かりにくいのですが、あらかじめ契約書に更新しないと明確に記載があるのであれば、更新しないことは問題ありません。

また更新しない予定であったのに労働者が産休育休を希望し、会社がこれを認め、労働者が産休育休を取った場合、またはその復帰後短時間勤務を申し出ているような場合でも、更新しない理由が、産休、育休、時間短縮したことでないのであれば、契約を更新しないことは問題ありませんが、更新をしない場合に、労働者から更新しないのは産休育休を取ったからではないかといわれることがありますので、更新をしない場合は、理由を労働者へきちんと説明することが大切です。

【7】社会保険の適用拡大について

「週 20 時間以上」の考え方で年間総労働時間をあらかじめ定めている場合は、その総労働時間を 52 で割って週所定労働時間数に換算できると思いますが、年度の途中で入社した場合、あるいは労働契約自体は 3 ヶ月、6 ヶ月等で結ぶ場合は、どうすれば良いのでしょうか。

※業務量に応じて、3 ヶ月なり 6 ヶ月の契約を結ぶ際の労働時間数は変わってしまいます。7 月～9 月は少なく、年度末は多くなります。

質問者：企業人事担当者

【回答】

時節によって労働時間に変動がある事業所の場合、1 年間の労働時間を平均して判断することになります。年金事務所の調査などがあった場合、根拠となる計算方法を説明できれば良いと思います。

夏季休暇等のため下記の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等は、当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を 12 分の 52 で除して、1 週間の所定労働時間を算出します。

また判断に迷うような契約内容であれば、具体的な契約書を管轄の年金事務所に持って行き、確認をして頂いたらいかがでしょうか。

担当者の方は、そのボーダーラインで働いている方たちの、毎月の労働時間と給与を確認して、恒常的な残業により基準を超える月が続かないよう管理することも必要です。

【第Ⅱ種（障害者雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：石井京子・小島健一

【8】支援機関の活用として、障害者雇用の職員以外に支援機関を何らかの形で紹介することは可能ですか？（就労支援機関など、会社では話しにくいと本人が判断した場合等個人的なことについて）

質問者：匿名

【回答】

講習会の中では障害者雇用で就労中の方々が利用できる就労支援として、障害者職業センター、地域の就労移行支援センター等の他に、利用した就労移行支援事業所の就業開始後の支援をご紹介しました。発達障害の診断をまだ受けていない方で、現在の就業や生活に何らかの問題を抱えている方は発達障害者支援センターに相談することができます。

【9】講義冒頭で、片付けが出来ない従業員にいくら注意しても直らなかったが、車椅子の職員を雇ったら机のまわりを片付けるようになった、というお話がありましたが、なぜそのように行動が変わったのか理解が不十分でした。教えていただきたく存じます。

質問者：匿名

【回答】

机周りや通路などに書類などを積み上げていることで、車椅子の社員が移動の際に困っている光景をみて、こういう障害のある方にも働きやすい環境を整備しなければと気づき、自発的に身の回りを片付けるようになったのだと思います。

【10】職場に数年単位で休職をされている障害者（精神）の方がいらっしゃいます。次いつ、どのタイミングで出勤されるのか分かりませんが、出勤された際にはどのように声かけを行うべきでしょうか。

質問者：匿名

【回答】

ご本人の状況がわかりませんので、「〇〇さん、おはようございます」などの一般的な挨拶から始めるのがよろしいかと思えます。ご本人が変に意識しないよう、さりげなく普通に接するのがよいでしょう。

【11】 ある特定のコミュニティ（例：職場や趣味関係）では楽しまれ、とても人気のある方ですが、別のコミュニティ（例：仕事とは直接関係のない委員会、ママ友関係など）ではどうしてもうまくコミュニケーションの輪に入ることができない。人の輪によって、性格が変わってしまい（変えてしまう？）苦勞している方への対応はどうしたら良いのでしょうか。

質問者：匿名

【回答】

仕事などの目的のある会話や自分の興味にある会話は問題なくとも、雑談や目的のない会話を苦手とする方がいます。周囲の人が会話をうまく誘導できればそれに越したことはありませんが、必要最低限のコミュニケーションで済ませ、それ以上は無理しないようにするのも一つの方法と思えます。

【12】 P. 35 の「仕事に関してはマニュアルが用意されていて-」とあり、細かければ細かいほど安心すると思えます、と先生が仰っておられましたが、実際、障害者のためにこのマニュアル通りの準備をすると、自分の仕事がほとんど進まず、結果的に「自分でやったほうが早かった・・・」という状態になってしまうと思えます。流れ作業であれば問題はないと思えますが、日・週・月毎に業務が変わっていく職場の場合、どのようにしたらよろしいのでしょうか。

質問者：匿名

【回答】

基本的なマニュアルをベースとして、一人一人の従業員に合わせて、マニュアルにわかりやすく修正を加えている職場もあります。細かいことまで指示するマニュアルの作成が難しければ、写真や図などを多用するマニュアルにすることをお勧めします。一般的な業務マニュアル等とは細かさは違ってくるかと思えますが、最初の準備段階では多少の時間を費やすことになるかもしれません。

【13】 パーソナリティー、能力、知能（個体差） etc と障害であるという事の判断を JEE としては何を基準にしているのかを教示いただければ幸いです。

身障並びに知的の方は概ね、医療機関受診による裏付けがあると考えますが、障害者手帳を保持しない、例えば精神科で言う、ボーダーの方たちへの対応は、企業サイドとしては対応が困難ですし、ましてや中小企業にそれを要求する事は残念ですが無理だと考えてしまいます。その事をもって差別と言われてもという気がします。発達障害についても、医療機関に受診して初めて病名がついて初めて我が国では判断されているところですし、残念ながら家族も医療機関に、ましてや精神科医に受診する事さえさせない現状がある以上判断が困難な人物に対して逆差別になる危険も含んでしまうような気がしています。

質問者：病院関係者

【回答】

ご意見のように診断の有無が判断の基準となりますが、診断があっても環境に恵まれ、特に問題なく就業している方もいれば、ご自身の努力によりなんとか就労を継続している方もいます。当団体はなんらかの障害（未診断も含みますが、何らかの課題を自覚していること）があり、働きにくさを感じている方々の支援をするものです。ご本人の困り感と配慮の申し出が一つの目安であると考えます。

【14】 学校組織の中で「学生」として通用してきていても、就職活動を経て社会に出る段階になって障害（特に精神障害）がネックで本人が苦しみ、ひいては支援者・雇用者も相当の労力を割くこととなります。人によってはもっと早期から適切かつ継続的なサポートが受けられていれば、ここまで本人が苦しむことはなかったのではないかとも思います。若年期から本人・家族が受けられる公的・私的支援はあるのでしょうか。現状への最善対応も重要ですが、未然に苦労を軽減することはできないものかとも思うのです。

（親が子供の精神障害を認めたがらず、故に適切な支援を受けてこられず、結果として子供自身が苦しんでいるようです。）

質問者：大学就職課関係者

【回答】

小さい時から発達障害などの診断を受けている場合は、十分とは言えませんが、公的機関での療育を受けることができます。個々の状況にもよりますが、義務教育の中でも若干の支援はあります。保護者が熱心な場合には、民間の療育も利用します。親の会などに所属するとさまざまな情報が得られますが、親が熱心でない場合は、本人が自力で支援を求めていかなければなりません。現時点では大学生の利用できる就労支援サービスは非常に少ないのが現状です。

新卒ハローワークやハローワーク専門援助窓口の一部には専門知識のある就職支援ナビゲーターが配置されています。手帳未取得の在学中の学生であれば新卒ハローワークが最初の窓口です。

卒業後はさまざまな就労支援機関を利用し、訓練を受け社会での就労に必要な力をつけて就職していくのが一般的です。

【15】 現在、第Ⅰ種からⅢ種の分野がありますが、他の雇用課題である外国人労働者や生活困窮者、受刑者の社会復帰等を扱われる見通しはありますか？

質問者：匿名

【回答】

外国人雇用と学生アルバイト雇用はテーマとして取り上げたいという構想はありましたが、生活困窮者や受刑者社会復帰は想定しておりませんでした。逆にこのようなご意見をいただくとありがたいことだと感じました。専門知識者を養成する需要の有無などを検討して、今後取り扱いたいと考えます。(事務局回答)

【16】 経営の余裕がない中小企業においても雇用環境整備をすべきでしょうか。通常就労者に対しても十分な環境整備ができていないような場合は経営の正常化が優先でしょうか。余裕が無い職場に雇用された障害者が、臆することなく（遠慮することなく）堂々と合法的配慮を要求できるものか、疑問を感じました。

質問者：匿名

【回答】

日本では雇用義務制度があり、従業員数50名以上の企業には障害者の雇用が義務付けられています。ある程度の数の従業員を雇用していることは、一定の経営力があるとみなされ、障害者の雇用が可能と見なしているように思われます。そのため、従業員数50名以上の企業で雇用が進んでいない企業に対しては行政からの指導が入ることもあります。一方で、極めて規模の小さい企業でも障害者の雇用に取り組んでいる企業もありますので、その企業の考え方と取り組み次第と思われます。当機構では、育児・障害・エイジレスの方々の雇用環境の整備に向け、企業規模に関わらず職場の方々の意識を高めていただくための活動を続けてまいります。

【17】 障害者雇用義務の人数の算出にあたって「従業員」とはどの範囲までを指しているのでしょうか。（正社員、契約社員、派遣社員、業務委託当事業所は上記の雇用形態が存在します。）

質問者：企業担当者

【回答】

雇用保険に加入している従業員となります。

【18】 マニュアルの作成について、各業務において既存のマニュアルは存在しますが、障害者雇用にあたって専用のマニュアルが必要になってくるかと思えます。障害によって変わってくるかとは思いますが、具体的なサンプル等があれば参考にしたいと思えます。何か良い例はありますか。

質問者：企業担当者

【回答】

上記【質問 12】でもお答えしていますが、各々の障害者に合わせて追加、修正を行うのがベストと思えます。高齢・障害・求職者雇用支援機構による平成 27 年度障害者雇用職場改善工事例の中にも「自分専用マニュアル」の例が掲載されていますので、参考になさってください。

http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/ca_ls/q2k4vk00000045b2-att/q2k4vk00000045fv.pdf

【19】 テキスト 72 ページ（左上）の就業好事例の解説にて、上司が障害者雇用の従業員にテンキー入力スピードをアップさせるため「毎晩 10 分間テンキーの入力練習をしてください」と指示し、従業員は職場と同じテンキーを購入したと講師の方がおっしゃいました。この場合、毎晩 10 分間のテンキー練習時間は業務時間に通算されることはなく、従業員が購入した職場と同じテンキーは恐らく自腹だったと思うのですが、労働法的には問題ないのでしょうか。教えていただきたくお願いいたします。

質問者：企業担当者

【回答】

一日 10 分間の入力練習は自己啓発として行うもので、また、職場と同じテンキーのあるキーボードは障害のある従業員が自らの意思で購入したものですので、問題はないものと考えます。但し、法律厳密に言えば、「練習をしなさい」と指示・命令したのであれば自宅での練習は業務時間となりますのでご質問の通り問題となることもあるかと思えますが、今

回の好事例解説では業務命令ではなく、「アドバイス」ととらえてください。

【20】 職場の定着支援について考えさせられました。面談の実施や環境の調整は特に初期において重要な対応だと想像しますが、中期以降に、より良く就業を続けてもらうための有効な配慮はありますでしょうか？例えばキャリアパスの提案や能力開発など

質問者：匿名

【回答】

職場定着については定期面談の実施(当初は週1回程度、その後月1回など)が有効です。外部支援を利用する場合も月1回職場を訪問してもらい、職場で困ったことの相談をします。何か問題が起きたときだけではなく、定期的に話を聞いてもらっていると大きなトラブルになる前に問題を解消することにつながります。

長期就業や定着を考えるとキャリアパスなどのキャリア形成、それに見合った人事制度などの整備が必要になってくると思われます。基本的には従来通りの枠組みでよいと思いますが、全てがそれに当てはまる訳ではないので、現状のものを拡張拡充する方向で検討されることをお勧めします。

【21】 将来的に職場全体で雇用を受け入れるシステムの構築を目指すとしたら、まず何ができるでしょうか。管理者や指導者だけでなく、職場全体が、なるべく負荷なく受け入れられるための準備的な作業。

質問者：匿名

【回答】

職場全体の学習機会としては講演会や研修の開催からスタートします。特別支援学校から実習生を受け入れ、採用につながったケースもあると聞いています。

【22】 代名詞（あれとかこれとか）を多用することにより、業務指示が曖昧になりがちな点は日本語に特有の問題でしょうか？発達障害の人に対する配慮について海外には海外の独自の方法論があるのでしょうか？

質問者：匿名

【回答】

代名詞の多用は日本人の会話に多い特徴のように思われます。発達障害のある人の中には

外国語（英語、ドイツ語、中国語、その他）を学習し、日本語より理解しやすいと意見を持つ人もいます。

米国では自閉症支援として、発達障害の子どもが抱えている認知のギャップを埋めて、子どもの適応性を上げることにより、様々な技能を向上させていく TEACCH プログラムが有名です。

【23】

1. 一般で採用したのですが、仕事を進めるうえで支障が生じ、病院をすすめ、発達障害と診断されました。（人生で初めて）

一般社員と比べ、出来る事が出来なかったり、不自然な行動があったりします。

こういった場合、企業としてこういった対応をとったら良いのでしょうか？

手帳の交付や仕事のすすめ方に対して、また周りの社員に対して、どれ位開示をした方が良いのでしょうか。

2. 障害者枠で採用活動を行っています。採用した場合、現社員に対して、障害のことをどの程度、どうやって伝えた方が良いのか。本人と相談後決めた方が良いのでしょうか。

質問者：企業採用担当者

【回答】

(1) 業務指示やスケジュールを明確にし、業務指示を具体的かつ簡潔に出す等の配慮は多くの職場で行われています。発達障害のある社員に関わらず、多くの社員にとって有効と思われるので、対応方法を検討してみてもいいでしょうか。

他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮を説明することは、本人の希望を踏まえて行います。本人が現在の苦しい状況を改善するための方法を、一緒に話し合い、考えていく必要があります。

障害者職業センターでは職場にジョブコーチを派遣して職場での課題を解決するジョブコーチ支援も行っています。障害者手帳の有無は問わず、無料で利用できますので、このような外部支援を利用するのも一つの方法です。

<http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/tokyo/om5ru80000009i15-att/om5ru80000009i5x.pdf>

(2) 基本的には本人と相談のうえですが、面接の際に開示及び開示の範囲について確認する企業が多いようです。仕事上で関わる部署にだけ開示する企業が多いようですが、すべてオープンにするのが基本としている企業もあります。特に職場で関わる人達を交えて、どのように意思疎通するのか、どのように指示するのか共通理解しておくことが大事でしょう。

【24】 障害の事実、手帳の所持を開示せず、公務員試験や一般企業への「一般枠」で応募していくことは問題ないのか。

質問者：大学就職課担当者

【回答】

発達障害の診断を受けても精神保健福祉手帳の交付に該当するかどうかは、医師の診断によります。また、精神保健福祉手帳は 2 年毎の更新で、永久的に交付されるものではありません。状況が改善したとみなされ更新されない場合もあります。

そのような状況から、特別な配慮が必要かどうかというところが、判断基準の一つになると思います。特別な配慮が必要でなければ一般就労での働き方を目指す、配慮が必要であれば障害者雇用枠での就労を目指すというご本人の選択肢が優先されるかと思います。

【25】 障害者（主に新卒・第二新卒）の求人情報の入手方法や情報源で有益なものがあれば教えていただきたい。

質問者：大学就職課担当者

【回答】

平成 28 年度は 6 月末にハローワーク主催の平成 29 年 3 月大学等卒業予定障害者就職面接会が開催されました。新卒・第二新卒の方が参加できる面接会です。ハローワーク以外に民間でも新卒・第二新卒対象の就職面接会が開催されます。各企業の人事担当者と直接話ができる機会です。

【26】 弊社では、倉庫内作業として、モデムという機器に、マニュアルや、ケーブルなどを同梱、封入する作業などを、障害者雇用のメンバーも担当して作業しております。基本的に現場は、アルバイト作業員がメインで、作業しており、時給は最低で 900 円からです。一方で、障害者雇用枠で採用されている、メンバーも同様にモデムにマニュアル等を封入する作業を行っていますが、こちらは当県の最低賃金 817 円で行っております。アルバイトは、社員からの指示で動いており、障害者メンバーは、社員からの指示をサポーターという指示者がいて、指示、管理されております。ほぼ同一の作業をしていますが、時給に開きがあります、確かにまったく同じ作業ではありませんがこの状態は、障害者差別禁止に触れるのか、同一労働同一賃金の考え方に触れるのかなど、講師先生の見解をいただければと、存じます。またそのような、問題が発生するとしたら、どのような事態から、発生するかなど、たとえば、親御さんからのクレーム等々、など、またその対処の仕方など、ご教授いただければ幸いです。よろしくお願いいたします。

質問者：企業担当者

【回答】

サポーター配置という合理的配慮のコストを給料差に反映して構わないのか、という疑問だと思います。コストを本人に転嫁することによって事業主の負担が軽くなり、それによって提供できる配慮が大きくなっているなら、違法ではないと思います。そもそも合理的配慮のコストは全て事業主負担というルールはなく、コスト負担を考慮して過大な配慮は拒否できることから、そのように考えます。法的にも納得感としても、サポーターが障害者の就業に役立っているか検証し、障害者や親御さんの声も聴くことが重要と思います。

【第Ⅲ種（エイジレス雇用）の講師への質問・回答】・・・回答：大滝岳光

【27】従業員が極めて安易且つ無責任に退職する場合の法令が原則存在しない現実に非常に強い疑問を持っております。

当該退職内容については、例えば引き継ぎをしない、突然出社しなくなる、虚偽等言動等々です。

労働者は何をやっても最低限の権利を取得できるのに、会社は損失のみ・・・民事どうこうではなく法律として何かないと余りに不公平ですが、何とかありませんか！？先生のご意見伺いたく思いました。

質問者：企業担当者

【回答】

正社員の場合には、いつでも退職することができることになっていますが、それでも2週間前に退職する旨を会社に連絡しなければならないとされています（民法第627条）。

期間雇用の場合には、労働者とはいえ止むを得ない事由がなければ勝手に辞めることはできないことになっています（民法第627条）。

従って、正社員が勝手にその日に辞めたと言ってその後会社に出てこない場合、期間雇用の社員が正当な理由がなく辞めた場合には、それによって会社が損害を被った場合には、会社は債務不履行として労働者に対し民事上の損害賠償を請求することができます（民法第415条）。法律的には以上の通りです。

最近の労働者の質の低下について、質問者のおっしゃる通りだと思います。権利ばかり主張して義務を果たさないのは、労働者であるという以前に人間としてどうなのかと私も思います。

【28】 第3種テキスト P32 高年齢雇用継続給付の例

60才で定年となり別会社への就職した場合も同じ考え方でいいのでしょうか？

60才までA会社（50万月給） 定年

60才1ヵ月以降 B会社（25万月給）となった場合も給料25万+年金8万+
雇用継続給付金3万7500円でよいのでしょうか。

質問者：公益法人管理部門担当者

【回答】

高年齢雇用継続給付の支給要件について、「被保険者であった期間が5年」とされており、その会社を退職したことを要件としておりませんので、別会社に就職した場合にも同じ考え方でよろしいかと思えます。