

II【労働基準関係】

1 労働者について

(1)【質問】 NPOで働く人は労働者に含まれるか。また、労働条件の明示、就業規則は必要か。

【回答】 NPO法人(特定非営利活動法人)の場合であっても、法人の業務遂行のために労務を提供し、対価として賃金を支払われる者は、労働基準法第9条に定める「労働者」に該当し、実体として雇用関係が存在する限り労働基準法の適用を受けます。

労働基準法では、労働契約の締結の際に、労働条件を書面により明示することを使用者に義務付けていますので、NPO法人と労働契約を結ぶことになった場合でも、「労働条件通知書」等の労働条件を記した書面を交付しなければなりません。

就業規則に関しても、労働者数が常時10人以上の規模となるNPO法人においては、その作成及び所轄労働基準監督署への届出が義務づけられています。

(2)【質問】 アルバイト等で研修期間の時給が最低賃金以下の時があるが、研修期間は労働者としてみなされないのか。

【回答】 労働基準法では『「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。』と定義されています。このため、アルバイト等で研修期間であったとしても、事業又は事務所に「使用される」者で、その対償として「賃金」が支払われていれば、労働者ということになります。

賃金の金額については、最低賃金額が決まっていますので、基本的には最低賃金額以上の賃金額を支払う必要がありますが、一定の労働者については、都道府県労働局長の許可を受けた場合には最低賃金額から一定率減額した額をもってその者に適用される最低賃金額とされる減額の特例の制度があります。この一定の労働者の中に「試の使用期間中の者」があり、研修期間に「試の試用期間中の者」として減額の特例制度により都道府県労働局長の許可を受けていたとすると最低賃金額以下の賃金額で支払われることも考えられます。この場合は事業場に許可書が交付されますので、許可書の有無で判断することができます。

支払金額が最低賃金額を下回っている疑いがある等、支払賃金額に疑問等がありましたら、労働局や最寄りの労働基準監督署に遠慮なく相談していただければと思います。

2 労働条件等について

(1)【質問】 会社で販売しているもののノルマを達成できなかった場合、労働者に買わせるのは法律違反か。

【回答】 営業成績を上げるために、労働者が自発的に購入するのであれば、法的には特段問題はないと思われませんが、使用者という強い立場を利用して、過度な購入を要求するのであれば、仮に買わされても、民法第90条の公序良俗に反し、無効となる可能性があります。特に、ノルマを達成できなければ自腹購入を義務づけ、賃金から勝手に代金が引かれることがあれば、労働基準法第24条で定める「賃金の全額払い(会社に前借等がある場合でも賃金は、いったん本人に全額を支払わなければなりません。)」に違反する可能性がありますし、労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額を予定する契約を禁止した労働基準法第16条に違反する可能性もあります。

ノルマ未達成による買い取りを求められた場合には、はっきり断ることが大事になります。

(2)【質問】 「労働時間の記録」はどんなものが公的に認められているか。

【回答】 法律では労働時間の記録方法までは具体的に定められてはいませんが、客観的に把握できる「タイムカード」、「ICカード」等が望ましいとされています。そのほか、出勤簿に残業時間を記入する方法や残業申請書を出させ、管理者が残業結果を書面に記録して管理する方法もあります。

もし、就職してから自分の会社が、このような客観的な方法で管理されていない場合には、正しい残業手当が支払われていない可能性がありますので、そのような場合には、自分自身でも残業時間を記録し、不明な点は最寄の労働基準監督署等にお問い合わせください。

(3)【質問】 サービス業など世の中の変化をダイレクトに受ける職業は労働条件の明示は難しいのではないか。

【回答】 労働条件で、必ず書面の交付により明示しなければならない事項は、

- ① 労働契約の期間
 - ② 有期労働契約を更新する場合の基準
 - ③ 就業の場所・従事する業務の内容
 - ④ 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
 - ⑤ 賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
 - ⑥ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- と定められております。

サービス業等ではお客さんの都合に合わせなければならなかったり、仕事の内容が一定しない等の理由から、労働条件の明示が難しいという印象をお持ちになられたのではないかと思います。

しかしながら、例えば、就労の場所及び従事すべき業務の内容であれば、法律で少なくとも雇い入れ直後のものについては明示しなければならないということです。特別困難ということはありません。

これらの労働条件が当初明示されていても、時間の経過とともに業務内容や就業場所が変わったり、賃金が変わったりすることはあります。この場合には、基本的には変更の都度会社と労働者の間で労働条件の確認をする必要があります。

実際に働いてみますと、変更になった労働条件を確認しづらい雰囲気があったり、就業規則を見せてもらえず、労働条件が不明確なまま働き、後になってトラブルになることがあります。

そこで、そういったトラブルを避けるためにも、働き始める時には、最低限上記の事項については、きちんと書面で交付してもらい、その後は口頭で変更内容を確認するようにしてください。

(4)【質問】 労働契約について、テキストに書いてあった項目以外で確認しておいたほうが良いことがあれば教えてほしい。

【回答】 労働契約について、テキストに書いてあった項目以外で、よく確認していなかったことから後でトラブルになりやすいものとして、試用期間がある場合その期間の確認をしておく必要があります。これは試用期間中には予告期間を置かない解雇が行われることがあるためです。また、本契約と試用期間中とで賃金額が違うことも考えられるので、試用期間がある場合は、賃金条件についても確認してみてください。

次に、退職金制度があるのか、賞与の基準はどうなっているのか、作業服や食事等が支給される場合に、本人負担はどうなっているのか等があります。

これらは法律による定めはなく、会社が独自に定めるものですので、どうなっているかは、あらかじめよく確認しておいた方が良いでしょう。

(5)【質問】 現在のアルバイト先、以前のアルバイト先でも労働法に大きく外れたことを当たり前に行っている。いくら労働法に反していることを声に出しても、違反が当たり前のようになっているのは意味がないのではないか。

【回答】 法律が守られていない状態には、事業主が法律を知らないために違法状態になっている場合と、知っていても改善する意思がない場合がありますが、前者の場合は従業員の方が声を上げれば改善されることが期待できますが、後者の場合は難しいと思われます。このような場合には、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。
ご相談内容から法違反が疑われる場合には、監督指導等を行います。

(6)【質問】 解雇についての正当な理由とは具体的にどのようなものか。

【回答】 解雇は、「(A)客観的に合理的な理由を欠き、(B)社会通念上相当であると認められない」場合は、権利の濫用となり、無効となります。

そこでまず、(A)の「客観的に合理的な理由」に該当する事由としては、一般企業において次のようなものがあります。

- ① 労務提供の不能、困難、不安定
- ② 労働能力、技術、知識等の著しい欠如
- ③ 労務の著しい不適格(業務上の著しい不適格、協調性の欠如、不安全行動の常習、職場不適応)
- ④ 労務信頼性の著しい欠如、喪失(職務怠慢、業務阻害、重大損害招来等を含む)
- ⑤ 重大な規律、秩序、勤務義務違反
- ⑥ 重大又は反復の業務命令・職務遂行・守秘義務違反等
- ⑦ 企業又は従業員への著しい名誉、信用失墜行為
- ⑧ 社会的不当、不法行為(刑事事犯、重大な違法、セクハラ・パワハラ)
- ⑨ 経営上の必要(人員整理、合理化による職種・業務の消滅・減少等)
- ⑩ その他雇用を継続しがたいやむを得ない事由

次に、解雇理由が客観的かつ合理的なものであるとしても、さらに社会通念からみて労働者を企業から排除するに値するほどのものとは評価しえない場合は、(B)の「社会通念上相当」と認められない場合となり、一般企業においては、次の点が問題となります。

従業員の就業規則上等の解雇事由該当事実はあるものの、

- ① それにつき使用者側で違反事実につき知りながら放置し黙認していなかったか。
- ② 使用者が違反行為防止のための適切な指示命令を欠如していたり注意、指導、監督の怠慢がなかったか。
- ③ 本人の不適格性は是正のために指導、教育、配転等改善の努力をしたか。
- ④ 本人の知識、能力、技術の不足や協調性の欠如等につき教育、指導、訓練等を行ったか。
- ⑤ 上司、他の同僚等関連違反行為者の処分との均衡がとれた解雇処分であったか。
- ⑥ 労働者に責任のない整理解雇については、いわゆる「四要件」(注)を守っているか。
- ⑦ 当該解雇が不法・不当な目的や動機でなされなかったか。

概略としては、以上のような点を総合的に検討して、合理性が判断されます。

(注) 整理解雇の「四要件」とは、①人員の整理の必要性、②解雇回避の努力、③整理手続きの妥当性、④整理対象者選定の合理性をいいます。

3 給与について

(1)【質問】 給料アップについて教えてほしい。

【回答】 労基法や最低賃金法では、賃金に関して、支払いの方法や最低賃金額等について定めていますが、給料アップ(昇給)については、何ら定めはありません。

会社によっては、具体的に昇給基準を就業規則に定めて運用

しているところもありますが、一般的には、昇給することがあるという抽象的な定めに止まり、実際には本人の能力や会社の業績、業界全体の動向、春闘の状況、労使交渉等を勘案して行われることが多いと思います。

なお、賃金を下げるなど労働条件を不利益変更する場合は、原則として労働者本人の同意が必要となります。

(2)【質問】 祝日のアルバイトで平日と時給が変わらないのだが、時給は上がるか。

【回答】 まず、休日についてお答えします。労働基準法では1週間に1日か4週間を通じて4日の休日を与えなければならないことになっていますが(これを「法定休日」といいます。)、これは日曜日、祝日といった暦の休日を休みにしなければならないというものではありません。例えば、日曜日や祝日を通常の労働日にして、平日を休日にしてもかまいません。

ご質問について、祝日の時給単価を上げなければならないということは、法律では決められておりません。

但し、法定休日に労働した場合は、3割5分増以上の休日割増賃金を支払わなくてはならないことになっており、祝日の労働が法定の休日労働であれば、休日割増賃金を支払わなければならない、その分賃金が上がるようになります。

祝日の労働が休日労働となるかどうかは、勤務パターン等から判断します。

なお、事業場の中には祝日の時給単価を高くしないと、アルバイトが集まりにくいことから、高くしているところもあるかと思いますが、これは労働基準法を上回る条件となりますので、特段差し支えありません。

おって、法定休日に深夜労働(午後10時から翌朝5時まで。)をした場合は、その時間については、休日割増(35%)に深夜割増(25%)が加わり、6割増になります。

(3)【質問】 前のアルバイト先が非常にひどく、10連続(10日間)勤務や朝9時～夜11時勤務(休憩2時間、サービス残業1～3時間)、休憩時間にも賃金なしで働かされた。もう半年以上経っているが、そのときの給料はもらえるか。

【回答】 賃金の請求権は、2年間行わない場合は時効によって消滅することになります。

ご質問の場合、2年以内であれば、未払賃金を請求することができます。賃金については、サービス残業代や休憩時間に働いた労働時間分のほかに、休日労働、深夜労働に係る割増賃金等も適正に支払われなければならないと思いますが、未払金額をどのように計算するのかわからない場合や、ご自身で請求しても解決しない場合には、不払いであった期間の労働時間を証明できるものやメモ、これまでに支払われた給与明細等をご持参の上、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

4 残業について

(1)【質問】 労働条件について、残業代の上限が決められている企業はどう捉えたらよいか。また、そのような企業の良い、悪いを見極めるポイント等はあるか。

【回答】 残業代の上限が決められ、それ以上はいくら働いても残業代が支払われない場合は(いわゆる「サービス残業」)、労働基準法第37条に違反します。このような取り扱いを行っている企業は、サービス残業や長時間労働が常態化しやすく、従業員のモチベーションの低下や、過労死、メンタル不調者の増加等につながりやすい傾向があります。こういった企業では、一般的に、労働時間の把握があいまいであったり、残業代の予算が決まっていたり、事業主の法令順守の意識が低い等が原因として挙げられます。

そこで見極めのポイントとしては、労働時間管理をタイムカード等の客観的なもので行っているかどうか、賃金が残業代含みになっていないか等を調

べることが有効と考えられます。

なお、固定残業制という方法で残業代を支払っている企業もあります。

これは、時間外労働の長短にかかわらず、一定時間分の割増賃金を支給する制度ですが、実際に残業した時間が一定時間分を超えた場合は、差額を賃金支払日に支払わなければなりません。固定残業制をとっているところであれば、差額が実際に支払われているのかを見極めることも一つの方法となります。

(2)【質問】 アルバイト先(都内)で残業代が出ているのかわからない。給与明細が改ざんされ、最低賃金以下で働いている者も多にいる。

【回答】 給与明細をもらったら、賃金がどのような計算で支払われているか確認してください。残業時間や出勤日数等のデータがわからない場合は、事業主に確認する必要がありますが、聞きづらい場合は、まず、ご自分で労働時間等をメモしておき、確認してみてください。適正に賃金が支払われていない場合や給与明細が改ざんされている場合、また、計算方法がわからない等の場合は、最寄りの労働基準監督署に、そのメモや給与明細書を持参のうえ、ご相談ください。

(3)【質問】 サービス残業等よく耳にするが、どのくらいの企業が労働法を守っていないのか。

また、そのような企業をなくす為にはどのような解決策を講じているか。

【回答】 平成25年の数字で申し上げますと、全国の労働基準監督署であらかじめ計画等をした上で事業場に出向いて監督をした件数は、概ね131,000件で、このうち約70.0%の事業場に何等かの労働法違反が認められております。

サービス残業となる可能性のある労基法第37条(割増賃金に関する規定)違反は、21,800件で、約16.9%の事業場で違反が認められています。

労働基準監督機関としては、活動の基本である監督を中心に、重大悪質事案に対する司法処分、説明会等の集団指導、点検表形式で点検することで改善を要する部分の洗い出しが行える自主点検、啓発のためのキャンペーンの実施等、広く労働法遵守のための取り組みを行っています。

(4)【質問】 残業時間と通常の時間をどのように区別しているのか。

【回答】 質問の趣旨が必ずしもはっきりしませんので、残業時間の捉え方という観点でお答えします。労働基準法では法定労働時間の原則は、休憩時間を除き1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならないことになっています。この時間を超えて労働させると法律上の残業時間となり(これを「法定時間外労働」といいます。)、超えた時間については2割5分増し以上の割増賃金を支払わなければならないことになっています。

例えば、1日6時間の契約(これを「所定労働時間」といっています。)のアルバイトをしている場合、6時間を超えて8時間まで働いた場合は、所定労働時間を超えた残業ですが、8時間を超えていないので、法律上の残業時間にはなりません。したがって、その残業時間に対しては、2時間分の賃金だけが支払われていれば、割増賃金は支払われなくても問題はありません。さらに、8時間を超えて、例えば9時間まで働いたとするならば、1時間だけが法定時間外労働となりますので、3時間分の賃金と1時間分の割増賃金が支払われなければならないこととなります。

このように、残業時間は所定労働時間を超えた残業と、法律で定められた時間を超えた残業があり、そこを区別する必要があります。法定時間外労働の場合は、割増賃金の支払いや時間外労働に関する協定書の届出などの規制があります。

5 有給休暇について

(1)【質問】 有給休暇について、アルバイトの場合はどのくらい給料をもらえるのか。(時給850円だと〇〇円、など具体的に)

【回答】 年次有給休暇取得中の賃金については、アルバイトであっても身分や名称等に関係なく、正社員等と同様に就業規則等の定めに基づき、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならないことになっていきます(どちらの方法で支払うか予め就業規則等で決めておくこととなります)。

例えば、6ヶ月継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤して有給休暇を取得する権利のあるアルバイトが、7月1日から11月30日まで働き、時給800円、1日8時間労働で、次の表の賃金をもらい、賃金締切日が毎月20日、支払日が25日で、11月26日に有給休暇を取得した場合を例にして、説明します。

月	期間	基本給(勤務日数)	皆勤手当	賃金計	歴日
7月	7月1日～7月20日	44,800円(7日)	なし	44,800円	20日
8月	7月21日～8月20日	140,800円(22日)	2万円	160,800円	31日
9月	8月21日～9月20日	134,400円(21日)	1万円	144,400円	31日
10月	9月21日～10月20日	108,800円(17日)	なし	108,800円	30日
11月	10月21日～11月20日	102,400円(16日)	なし	102,400円	31日
12月	11月21日～12月20日	32,000円(5日)	なし	32,000円	10日

まず、平均賃金で支払う場合の計算方法は、過去3ヶ月間(直近の賃金締切日から起算します。)に支払われた賃金総額を、その期間の総歴日数で割った金額が1日分の平均賃金になり、その金額で支払います。

11月26日の平均賃金は、直前の賃金締切日が11月20日になりますので、9月分(8月21日～9月20日)、10月分(9月21日～10月20日)、11月分(10月21日～11月20日)の賃金で算定することになり、その総額は144,400円 + 108,800円 + 102,400円 = 355,600円となります。また、総歴日数は、30日 + 31日 + 31日 = 92日となりますので、平均賃金は、355,600円 ÷ 92日 ≒ 3,865.2円となり、四捨五入して3,865円になります。

一方、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金で支払う場合は、時給800円 × 8時間 = 6,400円となります。

この例で分かるように、平均賃金で支払う場合は、欠勤等により勤務日数が少ないと金額が小さくなっていきます。(ただし、賃金総額を、その期間中に労働した日数で除した金額の60%を下回ってはならないことになっています。)

平均賃金で計算する場合は、有給休暇を取得した日ごとに金額を算出しなければならないので、事務手続きが煩瑣になることから、一般的には、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金で支払うところが多いのではないかと思います。

結局、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金で支払う場合は、賃金の計算の上では、有給休暇を取得した日は、出勤したものとして扱えばよいこととなります。

(2)【質問】 有給休暇は週に働く時間によってどのくらいもらえるのか。
アルバイト等における週30時間未満の有給休暇の具体的な日数が知りたい。

【回答】 労働基準法では、アルバイト等の身分に関係なく、一定の要件(6ヶ月間継続勤務かつ全労働日の8割以上出勤)を満たせば、事業場は有給休暇を付与しなければなりません。有給休暇の付与日数は、週または年間の勤務日数、週の労働時間数によって比例付与されると規定されており、その付与日数は、以下の通りとなります。

① 年次有給休暇の付与日数

■ 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

勤続年数	6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

■ 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数に応じて、次のとおり比例付与されます。

週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数	勤 続 年 数						
		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(3)【質問】 有給休暇で出勤率8割以上と言うのは、契約した出勤日数か。

【回答】 そのとおりです。あなたが契約した出勤すべき日数となります。

(4)【質問】 アルバイト先で、有給休暇の制度があるのに有給休暇をもらえない場合はどうしたらいいのか。

【回答】 事業場は積極的に有給休暇の取得促進を図るべきですが、なるべくとってもらいたくないため、往々にしてとりにくい雰囲気になっている場合も多いかと思えます。

有給休暇の取得については、労働者からの事前の請求が必要となります。

一方、事業場は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、時季を変更すること(時季変更権といいます。)ができます。事業場は、基本的には請求された日に有給休暇を付与する義務がありますので、有給休暇を請求し(争いになったときに請求がなかったと言われないようにできれば書面で請求し、その写しも保管しておくことが望ましい。)、時季変更権を行使されなかった場合に、休暇を取得して、賃金支払日に休暇取得分の賃金が支払われなかった場合は、労働基準法違反の疑いがあります。この場合には所轄の労働基準監督署で指導することができますので、ご相談ください。

(5)【質問】 有給休暇を社員全員で休み、実質休暇が年数日もない会社があると思う。

そのような会社をどうとらえ、どう対応しているのか教えてもらいたい。

【回答】 年次有給休暇は、労働者の請求する時季に与えなければならないことになっていますが、年次有給休暇の計画的付与という制度があり、労使協定で年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合は、会社が指定した日に年次有給休暇を取得させることができるとされています。

例えば、ある特定の日を事業場全て年次有給休暇で休みにするというケースがあります。ただし、この計画的付与はそれぞれの人に付与された日数のうち5日を超える部分に限られ、少なくとも5日は労働者が指定する時季に付与し

なければならぬことになっています。

年次有給休暇の取得率は、近年50%を下回っていることから、厚生労働省としても年次有給休暇の取得促進を図るため、計画的付与制度の活用を奨励しています。

ご質問については、法律に基づいて計画的付与制度を活用しているのであれば法律違反にはなりません。この場合でも、自由にとれる日が5日に満たない場合は、違反の可能性がありますので、電話や匿名でも結構ですので、労働局や最寄りの労働基準監督署に遠慮なく相談していただければと思います。

相談の内容によって、事業場を管轄する労働基準監督署で指導します。

(6)【質問】 アルバイトで有給休暇をとっている企業はあるか。

【回答】 アルバイトであっても、一定の要件(6ヶ月間継続勤務かつ全労働日の8割以上出勤)を満たせば、事業場は有給休暇を付与する義務があります。ただし、付与日数については、週や年間の勤務日数等によって変わってきます。

アルバイトの有給休暇取得の状況については、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、平成22年10月に「年次有給休暇の取得に関する調査」を実施したものがありません。それによれば、正社員では「付与された」が88.7%、「一切付与されていない」は11.3%であったのに対して、非正社員では、「一切付与されていない」が47.6%に上っております。非正社員の就業形態別にみると、「一切付与されていない」とする割合は、「契約社員・嘱託社員」28.1%、「派遣社員」35.0%であるのに対して、「パート・アルバイト」は65.6%と非常に高くなっています。また、年休取得の権利に対する認知度別にみると、年休付与について「知っていた」とする者で34.1%が「一切付与されていない」となっているのに対して、「知らなかった」とする者では83.4%と非常に高くなっています。

この調査から、アルバイトで有給休暇をとっている企業がないわけではありませんが、相対的に少ない割合となっています。

このことから、アルバイトの方にも一定の要件を満たせば有給休暇が付与される権利があることを、是非知っておいていただきたいと思います。

6 最低賃金について

(1)【質問】 時給は最低賃金を上回っていても、実質的な労働時間で計算すると最低賃金を下回っていた場合は違反にならないのか。

【回答】 ご質問については、休憩時間に休憩が取れず働いていたとか、残業しても残業手当がもらえなかったりする場合に発生すると想定されますが、実際に働いた労働時間分の賃金(ご質問の場合は時給)が支払われていなければ違反になります。例えば、上記の休憩時間に働いた場合には、その時間分の時給を支払わなければなりませんし、残業をしていた場合も、もちろん残業手当を支払わなければなりません。

このように賃金を支払えば最低賃金を下回ることはないと思いますが、例えば、営業職等で業績によって手当額が変化し、特定の月に、長時間働いても業績が上がらず、基本給と手当を合わせた額を、その月の労働時間で割ると最低賃金を下回ってしまう場合があります。このような場合は違反となり、最低賃金額以上の金額で支払う必要があります。

7 労災保険について

(1)【質問】 労災保険の適用には会社の証明が必要とのことだが、仕事が原因だと判断する基準があるのか。労働者が主張すれば(神経痛など)判断が難しいものでも認められるのか。

【回答】 労災保険への給付請求は、ご自身が手続きを行うものですので、ご自身で労働基準監督署に請求していただくことになります。

労災保険給付請求書には、事業主の証明が必要となりますが、事業主が証明を拒否するなどやむを得ない場合には、事業主証明がなくとも労災保険給付請求書は受理されます。

労災保険は、怪我や病気が仕事や通勤により生じたと認められる場合に給付の対象となります。

ご質問の「判断が難しいもの」等については、労働基準監督署において、請求人の主張も含め判断に必要な各種調査を行った上で、給付の可否を決定することとなります。

(2)【質問】 労災などを使うと、出世に不利になったりすることはあるか。

【回答】 労災保険を使うと、労働基準監督署に事故等があったことが知られるため、監督署から何か指導されたり、目を付けられるのではないかと考えたり、一定規模以上の会社では、メリット制度といって、事故が多発して保険給付額が高額になると、労災保険料が高くなる制度があること等の理由により、労災保険を使わせないようにする会社も見られます。

そのような会社であれば、労災保険を使いたいという人より、使わない人を有利に扱うということがあるかも知れませんが、決して好ましい対応とは言えません。

労災事故を隠し、労災保険を使わせない、いわゆる「労災かくし」については、労働基準監督署で厳しく対応していますし、たとえば会社で診療費や休業補償費等を負担する条件で労災保険を使わせないようにしても、治療が長期化すると補償しきれずトラブルになったり、健康保険を使って治療しても、病院やその治療内容等を審査している全国健康保険協会等からの情報提供により、すぐに発覚することになります。

労災保険を使うと出世に不利になるかどうかは何とも言えませんが、そもそも不利に扱うこと自体が適正な労働環境ではありませんので、労災事故が発生した場合は、原則として労災保険を使うように心掛けてください。