

8. 出産・育児休業について



出産・育児休業を取得したいのですが、会社が認められません。



女性労働者は、出産予定の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から請求すれば産前休業を取得することができます。出産後8週間は、請求がなくても休ませなければなりません。【労働基準法第65条】

また、子が1歳になる誕生日の前日まで（父母ともに取得する場合は1歳2ヶ月まで、一定の要件を満たせば1歳6か月まで）の期間、請求すれば育児休業を取得することができます。（対象除外あり）【育児・介護休業法第5条】



宮城県・旭プロダクション

《参考》

☆ 育児休業について

- ① 会社は、対象となる労働者から育児休業や介護休業の申出があったときには、経営困難、事業繁忙、人手不足等の理由があっても拒むことはできません。【育児・介護休業法第6条】
- ② 労働者は、会社の規模や業種、また、性別に関係なく育児休業を申請できます。

☆ 育児休業対象除外の労働者【育児・介護休業法第2条・第6条】

- ① 日々雇用される者
- ② 期間を定めて雇用される者
（期間を定めて雇用される者でも、実質的には期間の定めのない契約と同じ状態の場合を対象となります。また、有期雇用者であっても、同一企業に1年以上勤務し、休業終了後も勤務継続される見込みの人は、育児休業を取得できます。）

☆ 不利益な取扱いの禁止【男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条】

妊娠したことや出産したこと、産前・産後の休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

9. 健康診断について



正社員として勤めて1年経ちますが、健康診断を受けたことがありません。以前の会社では毎年受診していたのですが、どういう決まりになっているのでしょうか？

Q

A

事業者には、年1回以上の定期健康診断の実施が義務付けられています。【労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第44条】

また、健康診断の費用については、事業者が負担すべきものとされています。



©宮城県・旭プロ
ダクショ

《参考》

☆ 短時間労働者(パートタイム労働者、アルバイト等)の健康診断

短時間労働者であっても以下のすべてに該当する場合は、健康診断の対象になります。

- ・ 期間の定めのない労働契約により使用される者であること
(期間の定めのある場合でも、更新により1年以上使用されることが予定されている・引き続き使用されている場合は該当します。)
- ・ その者の1週間の労働時間数が同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること
(おおむね2分の1以上である者については、対象とすることが望ましいとされています。)

10-1. 損害賠償について



先日、会社の車を運転中に、私の不注意でガードレールに接触してしまいました。会社から修理代金の全額を請求されていますが、支払いに応じなければならぬのでしょうか？

Q

A

労働者が仕事をする中で会社に損害を与えた場合、損害賠償責任を負いますが、その損害賠償額は、故意による違法行為を除き、減額されるのが一般的です。

会社の車にかけられている損害保険から補填される額については原則として弁償する必要はありません。

《参考》

☆ 労働者の損害賠償責任と責任制限

労働者が仕事をする中で、必要な注意を怠って会社に損害を与えた場合、損害賠償責任を負います。【民法第415条・第416条・第709条】

しかし、この原則をそのまま適用すると、使用者に比べて経済力に乏しい労働者にとって過酷な事態が生じます。また、事業によるリスクはそれにより利益を得ている使用者が負うべきであるという「危険責任・報償責任の原則」も考慮する必要があります。

そこで裁判所は、信義則などを理由づけとして、使用者から労働者に対する損害賠償請求に制約を加えるという考え方をとっています。

しかしながら、労働者が横領を行った場合のように、故意の違法行為がなされた事案では特に責任制限は認められません。また、労働者が競業避止義務(10-2参照)に違反したような場合でも別個の問題となります。

☆ 労働者に損害賠償責任が認められた判例

【名古屋地判昭和62年7月27日大隈鐵工所事件】

労働者が居眠りにより操作を誤って機械を破損した事案において、裁判所は、使用者は労働者に重過失がある場合にのみ損害賠償を請求しうるとしたうえ、損害額の2割5分に限って賠償責任を認めました。



©宮城県・旭プロダクション

10-2. 同業他社への就業・転職制限（競業避止義務）について



この度薬剤師として採用されましたが、
在職中及び退職後3年間は同業他社で働かないよう
誓約書を求められました。
応じなければならないのでしょうか？

Q

A

労働契約法第3条第4項に、「労働者及び使用者は、…信義則に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない」とあることから、在職中の同業他社への就業・転職は、一定の範囲で制約されるというのが一般的な解釈です。退職後は、職業選択の自由が保障されているものの、在職中の誓約書等により制約される場合がありますので、納得されていないのであれば、サインをする前に、使用者と不明点や疑問点をよく話されることをおすすめいたします。

《参考》

☆ 在職中の競業避止義務

在職中に、同業他社でも働くことで企業秘密が漏洩したり、顧客を奪って使用者に損害を与える恐れがあるため、一般的に労働契約における信義則に基づく付随的義務として、競業避止義務を負うとされています。違反すると退職金の減額又は不支給となったり、損害賠償請求をされる場合もあります。

☆ 退職後の競業避止義務

退職後については、職業選択の自由が保障されており、競業避止義務を当然に負うものではありません。競業行為によって使用者の企業秘密が他企業に流出し、使用者が決定的な打撃を受けるような特殊な場合を除き、退職前の使用者との競業行為にも従事できるとされています。

退職後も競業避止義務を課す場合には、使用者は就業規則や特約等で規定を明示することが必要です。

しかし、就業規則に退職後の同業他社への就職を禁じる規定があったとしても、様々な要素を総合的に考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合には、公序良俗に反し無効となることもあります。



©宮城県・旭プロダクション