M S S A

一般社団法人　宮城県警備業協会
〒981-3105　仙台市泉区天神沢一丁目４番 11 号
℡　022-371-0310　FAX　022-773-6466
info@mssa.jp
http;//www.mssa.jp

令和５年３月２２日

宮城県警備業協会　会員の皆様へ

転職に伴うトラブルを防止するために（ご連絡）

早春の候　皆様には益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。
平素は、当協会の事業運営に格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。
さて、協会に対して警備員の方や警備会社の方から転職に関するご相談、ご要望を受けておりますが、それが最近増加傾向にあります。
お困りのことと推察いたしますので、転職に伴うトラブルを防止するためどのようなことを確認するのか、厚生労働省のホームページを抜粋したものをご紹介します。
なお、詳細は、厚生労働省のホームページを参照いだき、個別の相談につきましては、宮城労働局、各労働基準監督署総合労働相談コーナー及びハローワークにお問い合わせいただくことで、関係機関と調整を図っております。

一般社団法人宮城県警備業協会
会　長　氏家　仁
コンプライアンス委員会
委員長　川杉謹也

転職するときのポイント～人を雇うときのルール～

1　労働契約の締結

⑴　労働条件の明示

労働契約を結ぶときには、使用者（※）が労働者に労働条件を明示することが必要です。 さらに、特に重要な次の項目については、口約束だけではなく、きちんと書面を交付する必要があります（労働基準法第 15 条）。

※　使用者とは、事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいいます。

ア　契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）※

イ　期間の定めがある契約の更新についての決まり（更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど）

ウ　どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）

エ　仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換〔交替制〕勤務のローテーションなど）

オ　賃金をどのように支払うのか（賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期）

カ　辞めるときのきまり（退職に関すること（解雇の事由を含む））

※　労働契約を締結するときに、期間を定める場合と、期間を定めない場合があります。一般的に、正社員は長期雇用を前提として特に期間を定めず、アルバイトやパートタイマーなど短時間労働者は期間の定めがあることが多いです。

これら以外の労働契約の内容についても、労働者と使用者はできる限り書面で確認する必要があると定められています（労働契約法第 4 条第 2 項）

⑵　労働契約の禁止事項

労働法では、労働者が不当に会社に拘束されることのないように、労働契約を結ぶときに、会社が契約に盛り込んではならないことも定められています。

ア　労働者が労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることや、その額をあらかじめ決めておくこと（労働基準法第 16 条）

たとえば、「1 年未満で会社を退職したときは、ペナルティとして罰金 10 万円」「会社の備品を壊したら 1 万円」などとあらかじめ決めてはなりません。これはあらかじめ賠償額について定めておくことを禁止するもので、労働者が故意や不注意で、現実に会社に損害を与えてしまった場合に損害賠償請求を免れるという訳ではありません。

イ　労働することを条件として労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること（労働基準法第 17 条）

労働者が会社からの借金のために、辞めたくても辞められなくなるのを防止するためのものです。

ウ　労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせること（労働基準法第 18 条）

社員旅行費など労働者の福祉のためでも、強制的に積み立てさせることは、その理由に関係なく禁止されています。ただし、社内預金制度がある場合など、労働者の意思に基づいて、会社に賃金の一部を委託することは一定の要件のもと許されています。

エ　採用内定について

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たるとされています。

したがって、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上認められない場合は、採用内定取消しは無効となります（労働契約法第 16 条）。

内定取消しが認められる場合には、通常の解雇と同様、労働基準法第 20 条（解雇の予告）、第 22 条（退職時等の証明）などの規定が適用されますので、使用者は解

雇予告など解雇手続きを適正に行う必要があります。採用内定者が内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、速やかにこれを交付する必要があります。
確かめよう労働条件：労働条件に関する総合情報サイト｜厚生労働省（mhlw.go.jp）

2　就業規則

常時 10 人以上の労働者を雇用している会社は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければなりません（労働基準法第 89 条）

【就業規則に必ず記載しなければならない事項（労働基準法第 89 条）】

○　始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務の場合の就業時転換に関する事項
○　賃金に関する事項
○　退職に関する事項

【就業規則の作成・変更をする際には必ず労働者側の意見を聴かなければなりません（労働基準法第 90 条）】

【就業規則の内容は法令や労働協約に反してはなりません（労働基準法第 92 条、労働契約法第 13 条）】

3　労働保険

⑴　雇用保険

雇用保険は、労働者が失業した場合に、生活の安定と就職の促進のための失業等給付を行う保険制度です。事業所規模にかかわらず

○　１週間の所定労働時間が 20 時間以上で
○　31 日以上の雇用見込がある人を雇い入れた場合

は適用対象となります。

雇用保険制度への加入は事業主の義務であり、労働者は自分が雇用保険制度へ加入しているかどうか、ハローワークに問い合わせることも可能です。保険料は労働者と事業主の双方が負担します。

雇用保険に関する各種受付はハローワークで行っています。

全国ハローワークの所在案内｜厚生労働省 (mhlw.go.jp)

⑵　労災保険

労災保険は、労働者の業務が原因でけが、病気、死亡（業務災害）した場合や、また通勤の途中の事故などの場合（通勤災害）に、国が事業主に代わって給付を行う公的な制度です。

労働基準法では、労働者が仕事で病気やけがをしたときには、使用者が療養費を負担し、その病気やけがのため労働者が働けないときは、休業補償を行うことを義務づけています（労働基準法第 75、76 条）。しかし、事業主に余裕がなかったり、大きな事故が起きたりした場合には、迅速な補償ができないかもしれません。そこで、労働災害が起きたときに労働者が確実な補償を受けられるように、労災保険制度を設けています。 基本的に労働者を一人でも雇用する会社は適用され、保険料は全額事業主が負担します。パートやアルバイトも含むすべての労働者が対象です。

労災保険の受給手続きはこちら⇒労災補償（厚生労働省ホームページ参照）

⑶　労働保険料について

労働保険料（雇用保険・労災保険の保険料）の詳細については、
こちら。⇒労働保険制度（制度紹介・手続き案内）（厚生労働省ホームページ参照）

4　社会保険

⑴　健康保険

健康保険は、労働者やその家族が病気やけがをしたときや出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金の支給をすることで生活を安定させることを目的とした社会保険制度です。病院にかかる時に持って行く保険証は、健康保険に加入することでもらえるものです。これにより、本人が病院の窓口で払う額（窓口負担）が治療費の 3 割となります。

健康保険は、

○　国、地方公共団体または法人の事業所

○　あるいは一定の業種（※）であり常時５人以上を雇用する個人事業所

では強制適用となっており、適用事業所で働く労働者は加入者となります（パート、アルバイトでも、１日または１週間の労働時間および１ヶ月の所定労働日数が、通常の労働者の分の４分の３以上あれば加入させる必要があります）。

また、保険料は、事業主と労働者が折半で負担します。

※　一定の業種・・・製造業、土木建築業、鉱業、電気ガス事業、運送業、清掃業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒介周旋業、集金案内広告工業、教育研究調査業、医療保険業、通信法同業など

⑵　厚生年金保険

厚生年金保険は、労働者が高齢となって働けなくなったり、何らかの病気やけがによって身体に障害が残ってしまったり、大黒柱を亡くしてその遺族が困窮してしまうといった事態に際し、保険給付を行う制度です。

厚生年金保険適用事業所は、健康保険と同様

○　国、地方公共団体または法人の事業所

○　一定の業種(※)であり常時５人以上を雇用する個人事業所

では強制適用となっており、適用事業所で働く労働者は加入者となります（パート、アルバイトでも、１日または１週間の労働時間および１か月の所定労働日数が、通常の労働者の４分の３以上あれば加入させる必要があります）。

また、保険料は、事業主と労働者が折半で負担します。

⑶　保険料について

社会保険の保険料、手続等の詳細については、こちら

⇒日本年金機構のホームページ

人を雇うときのルール｜厚生労働省（mhlw.go.jp)抜粋