



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

- 今月の内容
- パートの有給のルールとは？取得の条件や対応方法
 - カスハラ防止条例とは？企業に求められるカスハラ防止条例への対応
 - 略式起訴 | 手続きの流れや注意点
 - 拘禁刑とは？懲役との違いや特徴

パートの有給のルールとは？取得の条件や対応方法

有給休暇とは？

有給休暇とは、給与を受け取りながら休むことができる制度で、正式名称は「**年次有給休暇**」といいます（労働基準法39条1項）。

これは、従業員に気兼ねなく休暇を取得できる機会を与えるという労働者福祉の観点から、会社が従業員に対して**一定日数の有給での休暇を与えなければならない**とされているのです。

パートの有給のルール

パートタイムの従業員であっても、**労働基準法上の「労働者」に当たり、有給休暇を付与すべき対象**となるのです。

ですが、パートは正規の従業員よりも勤務時間が短いため、勤務時間に応じて付与される日数が異なります。

また、パートに有給が付与される条件はフルタイムと共通しており、次の2点が条件とされています（労働基準法39条1項）。

- ・従業員が雇用されてから6か月間継続勤務すること
- ・その間の出勤日のうち8割以上出勤していること

このため、「パートに有給はない」と言われたときは、有給休暇の権利行使が不当に妨げられている可能性があります。

そこで、**まずはご自身が上記の付与条件を満たしているか確認することが大切です。**

「パートに有給はない」と言われたときの対処法

有給休暇については、たとえパートであっても、付与される日数の点以外はフルタイムの従業員と異なることはありません。

「パートに有給はない」と言われたときは、**不当に妨げられている可能性があります**ので、次のような対応を検討してみてください。

「パートに有給はない」と言われたときの対処法

- ☑ 有給の付与条件を確認する
- ☑ 会社の労務担当者に相談する
- ☑ 労働問題に強い弁護士に相談する



詳しくはこちらをご覧ください。

パートの有給のルールとは？取得の条件や有給休暇の日数を解説
<https://www.komon-lawyer.jp/qa/yuukyuu/>

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス	福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス	東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館 7F
大阪オフィス	大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F
北九州オフィス	北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SSビル 7・8F
ハワイオフィス	GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC 1600 Kapiolani Blvd. #610 Honolulu, HI 96814



この記事についてのお問い合わせは、い片屋までお気軽にどうぞ。

カスハラ防止条例とは?企業に求められるカスハラ防止条例への対応

東京都カスタマー・ハラスメント防止条例(東京都カスハラ防止条例)が2024年10月11日に東京都議会で可決・成立し、2025年4月1日から施行されています。

「お客様は神様」という言葉の本当の意味が誤解され、近年、**企業において深刻な問題となっている「カスタマー・ハラスメント」**。

今やカスハラが原因となって退職を余儀なくされた従業員がいる企業も珍しくはないのではないでしょうか。

このような背景の下、それぞれの企業において**カスハラ対策が急務となっていました**。

そこで、東京都は、カスハラ防止に関する基本理念や、それぞれの主体(東京都、事業者など)の責務を定めることを目的として、本条例を制定しました。

同様のカスハラ条例は、北海道や群馬県でも制定・施行されています。

また、本条例の内容を具体化した「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針(ガイドライン)」が、2024年12月19日に策定されています。

カスハラとは?具体例を紹介

東京都カスハラ防止条例によると、カスタマー・ハラスメントは以下のように定義されています。

「顧客等から就業者に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、就業環境を害するもの。」

カスハラの具体例としては、以下のようなものが挙げられます。

① 人格を否定する言動

② 電話等での拘束、わいせつな言動

③ 長時間の居座り、つきまとい行為

④ SNS等で顔や名刺を晒す、名指しして中傷する行為



特に「SNS等で顔や名刺を晒す、名指しして中傷する行為」は、現代的なカスハラ行為といえるでしょう。

SNS上における誹謗中傷と同様、投稿者は匿名で気軽に発信できる一方、対象となった従業員にとっては投稿が形に残ってしまうことからその心理的負担は大きなものとなります。

もちろん、カスハラ行為は上記のものにとどまるものではなく、多種多様な類型があります。

また、**カスハラを放置してしまうと、企業側にはいくつかのリスクが生じ得ます**。

詳しくはこちらをご覧ください。

カスハラとは?事例や対応の注意点・撃退法を解説

<https://www.komon-lawyer.jp/qa/kasuhara/>

東京都カスハラ防止条例の内容

本条例は、主として以下の規定を設けています。

1.カスハラ行為の禁止(第4条)

第4条は、「**何人も、あらゆる場所において、カスタマー・ハラスメントを行ってはならない。**」として、カスハラ行為を明確に禁止しています。

もっとも、この規定に違反してカスハラ行為を行った者に対する罰則は、現時点で本条例には定められていません。

これは、本条例が、あくまでカスハラ行為が違法であることを啓発することに重きを置いていることによるものです。

2.顧客等への配慮(第5条)

第5条は、「**この条例の適用に当たっては、顧客等の権利を不当に侵害しないように留意しなければならない。**」と定めています。

顧客からのクレームの中には、顧客側の権利に基づいた正当な要求も存在することから、このようなクレームには合理的な配慮をすべきことを定めたものです。

3.カスハラ防止に関する各主体の責務(第6条～第9条)

本条例では、カスハラの防止に関係する東京都や事業者などの**各主体に対して、それぞれの責務を定めています**。

そのうち、事業者に対しては、①カスハラ防止に主体的かつ積極的に取り組むこと、②就業者がカスハラを受けた場合の安全確保と、当該カスハラ行為を行った者に対してカスハラ行為の中止等の適切な措置を行うことなどを定めています。

企業に求められるカスハラ防止条例への対応

上述のとおり、本条例には罰則規定はなく、**条例に違反したことで直ちに刑事罰等の不利益を被ることはありません。**

しかし、本条例をはじめとするカスハラ防止条例が施行され、カスハラ対策を講じることが企業の責務とされた以上、これを放置し、正当な理由なく何らの対策をせずに従業員にカスハラ被害が生じた場合、**企業側に当該従業員に対する安全配慮義務違反を問われる可能性があります。**

また、企業全体においてカスハラ対策が進めば、従業員に対する福利厚生が重視される現代においては、対策を講じていない企業からの従業員離れを避けることはできないでしょう。

東京都カスハラ条例をはじめとするカスハラ防止条例の制定を契機に、企業全体においてカスハラ対策を推進する流れが生まれ、ひいては**労働者がより良い環境で働くことができる社会の実現が期待されます。**

なお、企業が行うべきカスハラ対策には様々な方法があります。

詳しくはこちらをご覧ください。

カスハラへの対応とは？事前予防と事後の撃退法を弁護士が解説

<https://www.komon-lawyer.jp/qa/kasutaiou/>

略式起訴 | 手続きの流れや注意点

略式起訴とは

略式起訴とは、**検察官が裁判所に対し、書面での審理のみで罰金もしくは料金の刑罰を言い渡す特別な裁判手続を求めることです。**

略式起訴のメリットとデメリット

略式起訴のメリットとデメリットは、次のとおりになります。

メリット

- ・裁判に出席したり、証拠収集をしたりする負担を回避できる
- ・非公開で事件処理が進むため、法廷で第三者に見られるリスクを抑えられる
- ・裁判が開かれないため、事件が早く終わる

デメリット

- ・事実関係を争うことができなくなる
- ・違法な捜査によって得られた証拠がそのまま審理に使用されてしまう可能性がある

略式起訴の手続きの流れ

略式起訴の手続きの流れとしては、以下のようになります。



略式起訴の注意点

略式起訴の注意点として、この手続きは**全ての事件に適用されるわけではないという点**があります。

略式手続きの対象となるのは、処分内容が**100万円以下の罰金または料りに該当する事件のみ**です。

また、略式起訴は有罪判決が前提となるため、「無罪を主張したい」場合は、正式な公開裁判で争う必要があります。

詳しくはこちらをご覧ください。

略式起訴とは？前科や罰金相場をわかりやすく解説

<https://www.daylight-law.jp/criminal/qa/qa102/>

拘禁刑とは? 懲役との違いや特徴

拘禁刑とは

2025年6月1日より、日本の刑事司法制度に大きな変化が起きました。

長年にわたり自由刑の中心であった「懲役刑」と「禁錮刑」が廃止され、新たに「拘禁刑」が導入されたのです。

では、拘禁刑とは何かというと、これは受刑者を刑事施設に収容する刑罰であり、従来の懲役と禁錮を一本化した新しい制度です。

拘禁刑と懲役や禁錮との違い

次に、拘禁刑と懲役や禁錮との違いですが、従来、懲役は必ず刑務作業が科されるのに対し、禁錮は刑務作業の義務がない点で区別されていました。

しかし、拘禁刑ではこの区別がなくなり、受刑者の改善更生を図るため、個別の必要性に応じて作業を行わせたり、指導を行ったりすることができるとされました。

拘禁刑の創設理由

そして、なぜ拘禁刑が創設されたのか、その背景には大きく二つの理由があります。

一つは、実態として禁錮刑の受刑者が非常に少なく、懲役と禁錮を区別する理由が乏しくなったこと。

もう一つは、再犯防止に向けた処遇の見直しです。

従来の画一的な刑務作業中心の処遇では、再犯者の割合が高いままでした。

拘禁刑では、受刑者の特性に応じた個別な更生プログラムがより充実し、社会復帰を強く後押しすることが狙いとされています。

何が変わる? 拘禁刑の更生プログラムの例

拘禁刑が導入されたことで、より受刑者一人ひとりの特性に応じた手厚い更生プログラムが提供されます。

ポイントは、「刑務作業が義務ではなくなった」という点です。

何が変わる? 拘禁刑の更生プログラムの例

- 福祉的支援課程
- 高齢福祉課程
- 依存症回復処遇課程
- 若年処遇課程



詳しくはこちらをご覧ください。

拘禁刑とは? 懲役との違いやデメリットをわかりやすく解説

<https://www.daylight-law.jp/criminal/koukinkei/>

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 片屋 拓人

e-mail info@daylight-law.jp

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル **0120-783-645**

24時間 365日 電話受付