

## 「労働法」の基本と活用法（第7回）

2014年11月26日

（レポーター） 本村 充

### (3) 労働基準法・労働契約

#### 3、「労働条件の明示（法15条）」

使用者は、労働条件の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない（法15条1項）。

制度趣旨 → 労働契約の契約時には「労働条件明示」を義務付け、労働条件に関する労使間のトラブルを未然に防止することとしている。

ポイント → 派遣元の使用人は、労働時間、休憩、休日等、自己が労働法上の義務を負わない事項も含めて、明示しなければならない(昭61.6.6基発333号)。

ポイント → 厚生労働省令で定める事項 … 絶対的明示事項から「昇給」を除いた事項

ポイント → 厚生労働省令で定める方法 … 書面の交付

#### (1) 絶対的明示事項(必ず明示しなければいけない事項)

① 労働契約の期間

② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準(期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限る)

③ 就業の場所(従事すべき業務)

④ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換

⑤ 賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締め切り・支払いの時期、昇給

⑥ 退職(解雇の事由を含む)

ポイント → ⑤の賃金には退職手当、臨時に支払われる賃金は含まない。

ポイント → ⑥の退職に関する事項(解雇の事由を含む)には、退職手当に関する事項は含まない。

ポイント → 退職には、任意退職、定年制、契約期間の満了による退職等も含む。

ポイント → 「従事すべき業務」は、具体的かつ詳細に明示すべきだが、将来従事させようという業務を併せて網羅的に明示することは差し支えない(昭22.9.13基発17号)。

ポイント → 「退職に関する事項」については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を明示しなければならない(平11.1.29基発45号)。

ポイント → 労働者に適用する部分を明確にして就業規則を交付すれば、その部分については、書面を交付して労働条件を明示したことになる(平11.1.29基発45号)。

#### (2) 相対的明示事項(定めをする場合には、明示しなければならない事項)

① 退職手当

② 臨時に支払われる賃金、賞与等、最低賃金額

③ 労働者に負担させる食費、作業用品等

(1)

- ④ 安全及び衛生
- ⑤ 職業訓練
- ⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助
- ⑦ 表彰及び制裁
- ⑧ 休職

(3) 書面の交付による明示が義務付けられているもの

絶対的明示事項①から⑥(ただし、⑤賃金のうち「昇給」に関する事項は除く)は、書面の交付による明示が義務付けられている。

ポイント → 退職に関する事項、(解雇の事由を含む)は書面の交付による明示が義務付けられているが、適用される就業規則の関係条項名を網羅的に示すことでも足りる(平 15.10.22 基収 1022001 号)。

ポイント → 「就業規則に規定されている賃金等級が表示されたもの」が採用時の辞令として交付される場合、賃金(退職手当及び一定の賃金を除く)の決定及び計算に関する事項については、書面の交付により明示されたこととして差し支えない(平 11.3.31 基発 168 号他)。

ポイント → 短時間労働者については、① 絶対的明示事項から昇給を除いた事項について、書面の交付が必要である。また、② パートタイム労働法 6 条の規定により、上記①以外の労働条件についても、文書の交付等が必要である。

**パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)**

(1) 事業主の責務(法 3 条 1 項)

事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業等の実態を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進(「雇用管理の改善等」という)に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。

ポイント → 「短時間労働者」とは、1 週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の 1 週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう(法 2 条)。パートタイマー、アルバイト、契約社員など名称の如何は問わない。

(2) 労働条件に関する文書の交付等(法 6 条 1 項)

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に関して、労働条件に関する事項のうち労働基準法 15 条 1 項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの(特定事項)を文書の交付等により明示しなければならない。

ポイント → 特定事項 … 「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」

ポイント → (2) の規定に違反した者は 10 万円以下の過料に処する(法 47 条)。

(3) 就業規則の作成の手続(法 7 条)

事業主は、短時間労働者に関する就業規則を作成・変更するときは、短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聞くように努めるものとする。

(4) 通常の労働者と同視すべき短時間労働者(法 8 条 1 項)

事業主は、業務内容同一短時間労働者であって、当該事業主と期間の定めのない労働

契約を締結しているもののうち、通常の労働者と同視すべき短時間労働者については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

ポイント → 業務内容同一短時間労働者とは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(「職務の内容」という)が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者をいう。

ポイント → 通常の労働者と同視すべき短時間労働者とは、職務内容同一短時間労働者であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものをいう。

ポイント → 期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含む。

#### (4) 明示条件と事実が相違する場合(法 15 条 2 項・3 項)

法 15 条 1 項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。この場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰京する場合には、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

ポイント → 「必要な旅費」には、家族の旅費も含む。労働者により生計を維持されている同居の親族、(内縁を含む)をいう(昭 22.9.13 基発 17 号)。

#### 4、「賠償予定の禁止 (法 16 条)」

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

制度趣旨 → 違約金や損害賠償額予定の制度は、労働者の足止め策に利用されたり、労働者の自由な意思を不当に拘束することとなるため、これらを防止するために設けられた。

ポイント → 一定金額の範囲内で損害賠償額の予定を定めることも禁止されている。

ポイント → 労働者を雇い入れる際に、「故意または重大な過失により会社に損害を与えた場合、損害賠償を行わせることがある」旨の契約を締結することは、金額を予定していないので違法ではない、とされている。

#### 5、前借金相殺の禁止 (法 17 条)

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

制度趣旨 → 金銭貸借関係と労働関係を分離することで、金銭貸借に基づく身分的拘束を防ぐ目的。

ポイント → 使用者が労働者からの申し出に基づき、生活必需品の購入等のための資金を貸し付け、その後この貸付金を賃金から控除することは、労働することが条件となっていないことが極めて明白な場合には、本条には違反しない(昭 63.3.14 基発 150 号)。

ポイント → 使用者側からの相殺はいかなる場合でも禁止されるが、労働者側からの相殺であれば、本条違反とはならない。ただし、労働者側からの相殺の意思表示がされた形式をとっていても、実質的にみて、使用者側の強制と認められる場合は、本条違反となる。

## 6、強制貯金(法 18 条)

### (1) 強制貯金の禁止(法 18 条 1 項)

使用者は、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、または貯蓄金を管理する契約をしてはならない。

ポイント → 全面的に禁止。使用者が、労働者の任意の委託を受けた場合のみ、一定の制限を設け貯蓄金を管理することを認めている。

### (2) 労働者の委託を受けた場合の貯蓄金の管理(任意貯蓄)

#### ① 労使協定の締結・届出(法 18 条 2 項)

使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、労使協定を締結し、これを行政官庁(所轄労働基準監督署長)に届け出なければならない。

ポイント → 貯蓄金の管理には、①使用者が直接労働者の預金を受け入れて自ら管理する社内預金、②労働者個人ごとの名義で銀行等に預けた預金について、使用者が通帳、印鑑を保管する通帳保管の 2 種類がある。

ポイント → 労使協定の協定事項(則 5 条の 2)

i、預金者の範囲 ii、預金者一人当たりの預金額の限度 iii、預金の利率及び利子の計算方法 iv、預金の受け入れ及び払い戻しの手続 v、預金の保全の方法

ポイント → 単なる通帳保管の場合でも、労使協定の締結・届出は必要であるが、協定事項(則 5 条の 2)の規定は適用されない。

#### ② 貯蓄金管理規定の作成・周知(法 18 条 3 項)

使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、貯蓄金の管理に関する規定を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置を取らなければならない。

ポイント → 行政官庁への届け出義務はない。

#### ③ 社内預金の利子(法 18 条 4 項)

使用者は、貯蓄金の管理が労働者の預金の受け入れであるときは、利子を付けなければならない。この場合において、その利子が厚生労働省令で定める利率(下限利率(現在、年 5 厘))による利子を下るときは、その下限利率による利子をつけたものとみなす。

ポイント → 貯蓄金の管理が単なる通帳保管であるときは、利子は付けなくてもよい。

#### ④ 労働者の返還請求(法 18 条 5 項)

労働者の返還請求 ⇒ 使用者は遅滞なく利子を含めた額を返還しなければならない。

#### ⑤ 使用者が返還請求に応じない場合(法 18 条 6 項)

使用者が返還請求に応じない場合において、当該貯蓄金の管理を継続することが労働者の利益を著しく害すると認められるときは、行政官庁は、使用者に対して、その必要な限度の範囲内で、その貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。

#### ⑥ 中止命令による返還義務(18 条 7 項)

貯蓄金の管理を中止すべきことを命ぜられた使用者は、遅滞なく、その管理に係る貯蓄金を労働者に返還しなければならない。( 次回は『解雇』について)