

◇ 労働基準法

●労働契約

(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、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

ポイント→ 労基法16条の趣旨は ⇒「労働契約の期間の途中において労働者が転職したり、帰郷する等労働契約の不履行や労働者の不法行為に対して一定額の損害賠償を支払うことを労働者本人又はその身元保証人と約束する慣行が従来我が国にみられたが、こうした制度は、ともすると労働の強制にわたり、あるいは労働者の自由意思を不当に拘束し、労働者を使用者に隷属せしめることとなるので、本条は、こうした違約金制度や損害賠償予定の制度を禁止し、労働者が違約金又は賠償予定額を支払わされることをおそれて心ならずも労働関係の継続を強いられること等を防止しようとするものである。」とされる。

ポイント→ 賠償予定禁止の意味(通達 昭22.9.13日基発第17号) ⇒「本条は、金額を予定することを禁止するのであって、現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではないこと。」とされている。

要するに ⇒ 労働者の重大な過失及び故意により顧客や第三者に損害を与えた場合など、使用者は賠償責任を負うが、一旦賠償した価額について全部又は一部を労働者に請求することができる。とされる。

【民法715条 使用者等の責任】⇒ ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。 2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。 3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

【民法420条 賠償額の予定】⇒ 当事者は、債務の不履行について損害賠償の額を予定することができる。この場合において、裁判所は、その額を増減することができない。 2 賠償額の予定は、履行の請求又は解除権の行使を妨げない。 3 違約金は、賠償額の予定と推定する。

違約金 ⇒ 債務の不履行があった場合に支払う旨を、債務者が債権者に あらかじめ約束した金銭。違約金は、賠償額の予定と推定される(民法第420条3項)ため、違約金が交付されている場合、当事者は損害の発生と損害額の立証をせずに 損害賠償請求することができ、また、裁判所は原則として、その額を増減することができない。

(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。

【判例 東箱根開発事件 昭 49. 7. 28 東京地判】

賃金の中に「勤続奨励手当」という手当が設けられていたが、これは1年間勤務した場合に支給されるもので、解雇された者も含めて途中で退職した者には支給されない手当とされていた。ただし、この手当は、月割りにした金額を前渡ししていて、期間が満了するとき本来受け取る金額から控除するという条件で貸し付けられていた。その結果、期間の途中で退職するときは、それまでに支給した勤続奨励手当を返還しなければならないものとされていた。

会社から退職するよう迫られ、勤続奨励手当の返還を求められたため、未払賃金や解雇予告手当を請求しない旨の覚書に署名、押印した。このような取扱いは労働基準法に違反する行為で無効と主張して、未払賃金と解雇予告手当の支払いを求めて提訴した。

判決理由 ⇒ …かように、もともと貸付金としての実質を有していないにもかかわらず、「前貸金」という制度を建前上採用し、中途退職等の場合に支給額の全額を返還する義務がある旨を社員との間にそれぞれ約定したことは、ひっきょう、使用者である被告において、右義務があることを理由として、社員の生殺与奪の権を一手に掌握して、これにより、被告の社員として勤務している限り終始つきまとう「前貸金」という前借金制度でその労働を事実上強制させるとか、気に入らない社員の解雇を著るしく容易にし、かつ、雇用契約の終了に伴う未払賃金の清算とか解雇予告手当の支払等について、使用者側に一方的に有利な立場を確保する、以上の意図の下になされたものというのほかない。したがって、そうだとすると、原告らの場合を含めて、中途退職等の場合支給済みの「前貸金」を返還する旨の約定は、労働者を強制的に足留めさせることを禁じている労基法5条、前借金による相殺を禁止した同法17条、解雇予告について規定している同法20条の脱法行為にあたる面を払拭できず、民法90条の公序則に抵触し、無効というべきである。

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、本条に違反しない(昭 63. 3. 14 基発 150 号)。

基発 150 号 ⇒ 「労働基準法関係解釈例規」という。「昭和 63 年 3 月 14 日、労働基準法に関する解釈例規は、昭和 22 年の法制定以来逐次発出されてきたところであるが、今般、労働基準法(第 8 章を除く)及びこれに基づく命令に係るものについて全般的な見直しを行い、昭和 63 年 4 月 1 日以降は以下のとおりとすることとしたので、今後労働基準法(第 8 章を除く)の解釈については、これによることとされたい」

(6) 強制貯金(法 18 条)

- 1、使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。
- 2、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、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。

ポイント → 貯蓄金の管理(2種類) ⇒ ①社内預金(使用者が直接労働者の預金を受け入れて自ら管理する) ②通帳保管(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)

ポイント → 労使協定の協定事項 ⇒ ①預金者の範囲 ②預金者一人当たりの預金額の限度 ③預金の利率および利子の計算方法 ④預金の受け入れ及び払い戻しの手続 ⑤預金の保全の方法

ポイント → 通帳保管の場合でも、労使協定の締結・届け出は必要であるが、上記の協定事項の規定は適用されない。

ポイント → 労働基準法 施行規則 第57条第3項 ⇒ 法第18条第2項の規定により届け出た協定に基づき労働者の預金の受入れをする使用者は、毎年、3月31日以前1年間における預金の管理の状況を、4月30日までに、様式第24号により、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

3、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は、貯蓄金の管理に関する規程を定め、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とらなければならない。

ポイント → 周知義務はあるが、行政官庁への届出義務はない。

4、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は、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。この場合において、その利子が、金融機関の受け入れる預金の利率を考慮して厚生労働省令で定める利率による利子を下るときは、その厚生労働省令で定める利率による利子をつけたものとみなす。

ポイント → 下限利率は年0.5% (5厘) となっている (直近の平成29年も同様の模様)。なお、下限利率を下回る利率を労使協定で定めても無効となり、この場合には、下限利率を付けたものとみなされる。

5、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は、労働者がその返還を請求したときは、遅滞なく、これを返還しなければならない。

ポイント → 労働者が返還請求 ⇒ 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。

6、使用者が前項の規定に違反した場合において、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、当該貯蓄金の管理を中止すべきことを命ずることができる。

ポイント → 法第18条6項の規定による命令(中止命令)は、様式第1号の3による文書で、所轄労働基準監督署長が行う。(施行規則6条の3)

7、前項の規定により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。

(7) 解雇

【解雇の定義】 → 解雇は会社側の都合による雇用契約(労働契約)の解除をいう。

【解雇の種類】 → 解雇の原因によって、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇に分けられる。

⇒ 普通解雇 → 個別的解雇ともいう。労働能力の低下等、労働者の個別的事由に基づい

て行なわれる解雇。

⇒ 整理解雇 → 集団的解雇ともいう。経営不振による合理化など、経営上の事由に基づく人員整理として行なわれる解雇。

⇒ 懲戒解雇 → 会社の規律や秩序に反した労働者に対して懲戒処分として行なわれる解雇。懲戒処分としては、戒告、譴責、減給、停職、諭旨免職、懲戒解雇などがある。懲戒解雇は会社の懲戒処分のうち最も重いものである。しかしこれは、労働法的には、懲戒事例との比較（平等取り扱いの原則）、社会通念上の相当性、事前弁明の機会の付与等の適正手続きなどを要件とする。

【民法 627 条 1 項】 → 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する ⇒ 解雇は、所定の手続により自由になし得る。

【労働契約法 16 条】 → 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする

⇒ 【解雇権乱用法理】 最高裁で、「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」との一般原則が提示される（日本食塩事件・第二小判 昭 50. 4. 25）。さらに、最高裁は、「普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になる」（高知放送事件・第二小判 昭 52. 1. 31）として、解雇一般についてだけでなく、就業規則上の解雇事由に該当する場合にも、客観的な合理性や社会的な相当性という観点から見て解雇が妥当でないときみなせる場合は解雇権が濫用されたとするということが司法における基本的立場となった。

解雇権濫用法理は、2003 年の労基法改正によって労基法 18 条の 2 として明文化され、さらにその後、2007 年に制定された労働契約法の中にそのまま移し替えられた（労契法 16 条。労基法 18 条の 2 は削除）。これによって、解雇には客観的に合理的な理由が必要であるとの基本ルール及び判断基準が、法律の中に明文をもって規定された。

⇒ 【解雇の有効性(解雇権乱用)の判断要素】 ①解雇に合理性や相当の理由が存在するか ②解雇が不当な動機や目的からされたものではないか ③解雇理由とされた非行・行動の程度と解雇処分とのバランスが取れているか ④同種又は類似事案における取扱いとバランスが取れているか ⑤一方の当事者である使用者側の対応が信義則上問題はないか（非常識なことではないか） ⑥解雇は相当の手続が踏まれたか

⇒ 【解雇の合理性の判断要素】 ①傷病等による労働能力の喪失・低下 ②労働者の能力不足・適格性の欠如 ③労働者の非違行為 ④使用者の業績悪化等の経営上の理由（整理解雇） ⑤ユニオンショップ協定に基づく解雇

1、解雇制限(労基法 19 条)

一、使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに産前産後の女性が 第 65 条 の規定によつて休業する期間及びその後 30

日

間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第 81 条 の規定によつて打切補償を支払う

(4)

場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

二、前項但書後段の場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

ポイント → 解雇制限期間 ⇒ 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間。

⇒ 産前産後の女性が第 65 条の規定によつて休業する期間及びその後 30 日間

→ 【労基法第 65 条】(産前産後) 一、使用者は、6 週間(多大妊娠の場合にあつては、14 週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。二、使用者は、産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。三、使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

ポイント → 解雇制限期間中でも解雇できる場合 ⇒ 第 81 条の規定によつて打切補償を支払う場合 → 【労基法第 81 条】(打切補償) 第 75 条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 1200 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

→ 【労基法第 75 条】(療養補償) 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

→ なお、当該労働者が、療養開始後 3 年を経過し、かつ、労災保険法の傷病補償年金を受けることになったときは、打切補償を支払ったものとみなされる。

⇒ 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合。

→ 行政官庁(所轄労働基準監督署長)の認定が必要。

→ 「やむを得ない事由」とは次の場合とされる。①事業所が火災により焼失した場合。ただし、事業主の故意または重大な過失に基づく場合を除く。②震災に伴う工場、事業所の倒壊、類焼等により事業の継続が不可能になった場合。

→ 次の場合は該当しないとされる。①事業主が経済法令違反のため強制収容され、又は購入した諸機械、資材等を没収された場合。②税金の滞納処分を受け事業廃止に至った場合。③事業経営上の見通しの齟齬の如き事業主の危険負担に属すべき事由に起因して資材入手難、金融難に陥った場合。個人企業で別途に個人財産を有するか否かは本条の認定に直接関係はない。④従来の取引事業場が休業状態となり、発注品がなく、そのために事業が金融難に陥った場合。

※ 次回は労基法第 20 条「解雇予告」から入ります。

