

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第23回）

2019年4月24日

(レポーター) 本村 充

◇ 労働基準法

■ 雑則

3、賃金台帳（法108条）

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

ポイント → 賃金台帳は、各事業所ごとに調整しなければならない。労働者数に関係なく、労働者が1人でもいれば作成する義務がある。

ポイント → 日雇い労働者については、労働者名簿の作成が義務付けられていないが、賃金台帳は、労働者名簿と異なり、日雇いについても調整しなければならない。

① 労働基準法 施行規則 第54条

使用者は、法第108条の規定によって、次に掲げる事項を労働者各人別に賃金台帳に記入しなければならない。

1、氏名 2、性別 3、賃金計算期間 4、労働日数 5、労働時間数 6、法第33条若しくは法第36条第1項の規定によって労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合又は午後10時から午前5時(厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時)までの間に労働させた場合には、その延長時間数、休日労働時間数及び深夜労働時間数 7、基本給、手当その他賃金の種類毎にその額 8、法第24条第1項の規定によって賃金の一部を控除した場合には、その額

ポイント → 賃金台帳に記入しなければならない事項には、始業・終業の時刻、休憩時間は含まれていない。

② 労働基準法 施行規則 第54条2項

前項第6号の労働時間数は当該事業場の就業規則において法の規定に異なる所定労働時間又は休日の定をした場合には、その就業規則に基いて算定する労働時間数を以てこれに代えることができる。

③ 労働基準法 施行規則 第54条3項

第1項第7号の賃金の種類中に通貨以外のもので支払われる賃金がある場合には、その評価総額を記入しなければならない。

④ 労働基準法 施行規則 第54条4項

日々雇い入れられる者(1箇月を超えて引続き使用される者を除く。)については、第1項第3号は記入するを要しない。

⑤ 労働基準法 施行規則 第54条5項

法第41条各号の1に該当する労働者については第1項第5号及び第6号は、これを記入することを要しない。

ポイント → 法41条各号の1に該当する労働者 ⇒ 労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されない者(管理監督者等その他) ➡ 行政指導「法41条各号に該当する労働者についても、深夜労働の時間数は賃金台帳に記入するよう指導されたい」(昭23.2.3基発161号)

⑥ 労働基準法 施行規則 第55条

法第 108 条の規定による賃金台帳は、常時使用される労働者(1 箇月を超えて引続き使用される日々雇い入れられる者を含む。)については様式第 20 号、日々雇い入れられる者(1 箇月を超えて引続き使用される者を除く。)については様式第 21 号によつて、これを調製しなければならない。

ポイント → 様式が示されているが、必要な事項を記載していれば、会社が自由に作成しても構わないとされる。

次の条件を満たしている場合は、労働者名簿と同様、パソコンで作成することが認められている ⇒ 1 必要な事項を記載していること 2 画面に表示して記載内容を確認できること 3 労働基準監督官から求められたときは、直ぐに印刷して提出できること

4、記録の保存 (法 109 条)

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を 3 年間保存しなければならない

罰則 30 万円以下の罰金 (第 120 条)

ポイント → その他労働に関する重要な書類 ⇒ その他の書類として、出勤簿やタイムレコーダーの記録、使用者が自ら始業・終業時刻を記録した書類、残業命令書及びその報告書、労働者が記録した労働時間報告書など並びに労使協定書、各種許認可に係る書類等。

① 労働基準法施行規則 第 56 条

法第 109 条の規定による記録を保存すべき期間の計算についての起算日は次のとおりとする。

- 1、労働者名簿については、労働者の死亡、退職又は解雇の日
- 2、賃金台帳については、最後の記入をした日
- 3、雇入れ又は退職に関する書類については、労働者の退職又は死亡の日
- 4、災害補償に関する書類については、災害補償を終わった日
- 5、賃金その他労働関係に関する重要な書類については、その完結の日

ポイント → 期間計算の起算点については、原則として、初日を算入せず翌日から起算する(初日不算入の原則)

ポイント → その他労働に関する主な書類の保存期間 ⇒ 健康診断の結果(5 年) 雇用保険(被保険者に係る書類)(4 年) その他の雇用保険に関する書類(2 年) 労災保険に関する書類(3 年) 健康保険及び厚生年金保険に関する書類(2 年)

4、無料証明 (法 111 条)

労働者及び労働者になろうとする者は、その戸籍に関して戸籍事務を掌る者又はその代理者に対して、無料で証明を請求することができる。使用者が、労働者及び労働者になろうとする者の戸籍に関して証明を請求する場合においても同様である。

ポイント → 18 歳未満の者を採用するときは、年齢を証明する「戸籍証明書」を備え付けることが義務付けられている。その証明を無料で受けられる(採用が内定した労働者も対象となる)。

ポイント → ただし、住民票、住民票記載事項証明書、戸籍謄本、戸籍抄本は、この規定の無料証明の対象にはなっていない。

無料の対象 ⇒ 戸籍無料証明書 住民票記載事項証明書(労働基準法に基づいて年齢証明を受ける場合に限って、無料で発行している)

5、賦課金の支払 (法 114 条)

裁判所は、第 20 条「解雇予告手当」、第 26 条「休業手当」若しくは第 37 条「割増賃金」の規定に違反した使用者又は第 39 条第 6 項「年次有給休暇中の賃金」の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から 2 年以内になしなければならない。

ポイント → 使用者がすでに未払金の全額の支払を完了し、使用者の支払義務違反の状態が消滅した後においては、労働者は付加金の支払請求はできない。また、未払金がある場合でも、労働者からの付加金の支給請求がない限り、裁判所は付加金の支払を命ずることはできない。

ポイント → 通常の賃金や災害補償は付加金の支払の対象とならない。

ポイント → 本条の 2 年以内の請求期間は、いわゆる除斥期間であって、時効期間ではないから、2 年以内に請求の訴えを提起しなければ、付加金の支払を受けることはない。「除斥期間」とは、その期間内に権利を行使しない場合、その期間の経過によって当然に権利が消滅する期間をいい、その「中断」が認められない点、及び当事者の「援用」がなくても裁判所は権利消滅の効果を認めなければならない点で「時効」とは異なる。「時効の援用」とは、時効によって利益を得る者が時効の利益を受ける意思表示をすることをいい、裁判所は、時効によって利益を受ける当事者が時効を援用しない以上は、時効を根拠にして判決をすることができない(民法 145 条)。

ポイント → 労働基準法第 114 条の付加金支払義務は、使用者が予告手当を支払わない場合に、当然に発生するものではなく、労働者の請求により裁判所がその支払を命ずることによって、初めて発生するものと解すべきであるから、使用者に労働基準法第 20 条の違反があっても既に予告手当に相当する金額の支払を完了し使用者の義務違反の状況が消滅した後においては、労働者は同条による賦課金請求の申立てをすることができないものと解すべきである(判例)。

ポイント → 労働基準法第 24 条第 1 項に規定する賃金の全額払いの義務に違反して賃金を支払わなかった使用者に対して、同法 114 条の賦課金の支払いの規定が適用されるわけではない。

6、時効 (法 115 条)

この法律の規定による賃金(退職手当を除く)、災害補償その他の請求権は 2 年間、この法律の規定による退職手当の請求権は 5 年間行わない場合においては、時効によって消滅する

ポイント → 賃金債権の請求権は 2 年間。退職手当の請求権は 5 年間。

ポイント → 賃金債権 ⇒ 労基法 11 条の規定では、賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」とされている。この「賃金」には、月給、週給、日給など定期的に支払われる賃金はもとより、通貨以外のもので支払われるもの、時間外・休日労働に対する割増賃金、年次有給休暇期間中の賃金等も含まれる。

ポイント → 退職手当 ⇒ 労基法第 115 条のいう「退職手当」は、就業規則、労働協約、労働契約等によって、それを支給すること及び支給基準が明確に定められているものをいう。この退職手当は労働の対価としての賃金に相当するものとして(使用者の裁量に委ねられた恩恵的給付ではない)、当然に使用者が支払い義務を負うものとされる。

ポイント → その他の請求権 ⇒ 災害補償・解雇予告手当・年次有給休暇・退職時証明・物品の返還・帰郷旅費など ● 請求権は 2 年間

ポイント → 労基法 115 条の適用を受けない請求権 ⇒ 安全配慮義務に基づく損害賠償請求権 セクハラによる被害に対する損害賠償請求権等 ◀ これらは労基法による消滅時効の特則外とされる。不法行為による構成で請求される場合には 3 年間(民法第 724 条)、債務不履行による構成で請求される場合には 10 年間 (民法第 167 条) の消滅時効期間となる。

ポイント → 時効の起算点は一般的に、「具体的に権利が発生したとき」つまり「各賃金の支払い期」となる。しかし、この時効の進行中に時効の基礎を覆すような事情(中断事由)が発生した時には、それまで経過した時効期間がリセットされる制度として、「時効の中断」がある。

ポイント → 中断事由は、労働基準法には定めがないが、民法により、①請求、②差押、③承認、④催告などが定められている。(民法第 147 条以下)。時効が中断すると、中断時における残りの期間を経過しても時効は完成せず、中断事由の終了した時から改めて新たに(ゼロから)時効期間の進行が開始される(民法第 157 条第 1 項)。

ポイント → ④の催告とは、裁判外での請求のことを言う。請求したことの証明をするためには、内容証明による文書で通知する必要がある。内容証明によって催告した場合には、時効の完成を 6 ヶ月遅らせることが出来るが、あくまで「暫定的時効中断」であり、この 6 ヶ月が経過する前に裁判上の請求をしないと、遡って時効が完成となる。

7、罰則 (法 117 条~121 条)

(1) 【労働基準法に違反した場合の罰則】

- ① 1 年以上 10 年未満の懲役または 20 万円以上 300 万円以下の罰金
- ② 1 年以下の懲役または 50 万円以下の罰金
- ③ 6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金
- ④ 30 万円以下の罰金

ポイント → 労基法 5 条「強制労働の禁止」の規定違反は①が課せられる。

ポイント → 労基法 6 条「中間搾取の禁止」の規定違反は②が課せられる。

ポイント → その他の大部分は③または④

ポイント → 労働基準法違反の罰則が与えられるのは、労働基準法で定められた「使用者」である ⇒ 労働基準法の使用人 ◀ (労働基準法第 10 条)この法律で使用者とは、事業主又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う。・ ・ 「経営者」はもちろん、それだけでなく、各事業の実質的な権限を持つ者も使用者になる。「部長」「店長」「所長」等、その事業の業務命令や、労働者の指揮監督を行う場合は、使用者となる。そのため、会社が違法行為をしていた場合、その行為について実際の権限を持っていた人が「使用者」であり、罰則の対象になる。ただし、実態で判断される(名ばかり管理職は対象とならない)。

ポイント → 労基法上の罰則にも、刑法総則の適用がある ⇒ (刑法 8 条)他の法令に特別の規定がないかぎり、刑法総則の規定は、他の法令の罪にも適用される。◀ 個別の犯罪に共通する一般原則を規定している。この規定は、明文のない限り他の刑罰法規(特別刑法)において定められた犯罪にも適用される。

(2) 【労基法 121 条 両罰規定】

この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために

行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主（事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者又は成年被後見人である場合においてはその法定代理人（法定代理人が法人であるときは、その代表者）を事業主とする。次項において同じ。）が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

2、事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかった場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかった場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。

ポイント → 使用者だけでなく「会社そのもの」も罰則の対象になる。労働基準法に違反した場合、「使用者」だけでなく、会社そのものも罰則の対象になる。これを「両罰規定」と言う（労働基準法第121条）。

ポイント → 法人そのものは実際の違反行為・防止措置の主体にはなり得ないので、「法人の場合はその代表者」を事業主とみなすとしている。したがって法人の代表者が違反行為者である場合、違反行為者である法人の代表者に対し罰則が適用される。さらに、両罰規定により事業主（法人そのもの）に対しても、罰金刑が課せられる。

ポイント → 「事業主（法人の場合はその代表者）」が違反の防止措置を講じていた場合、両罰規定の適用を免れる（両罰規定による罰金刑は科さない）。一方、「実行主体である代表者」（事業主が実行主体）には、同条第2項が適用される。事業主（法人の場合はその代表者）が「違反の防止措置・是正措置を講じなかった場合、違反を教唆した場合には、『行為者』として罰する」と規定されている。罰金刑だけでなく懲役刑の対象となる可能性もある。

※ 今回で「労働基準法」はひとまず終了します。次回からは「労働安全衛生法」の関連するところを中心に何回かに分けて行いたいと思います。「労働法」は「法律」ですから、法的解釈等で難しい問題も出てきますが、「労働者保護法」という考え方が基本にあります。その基本を踏まえ、「お互いさま」で取り組んでいる様々な課題の、実践を絡めて考えていくと理解しやすくなります。団体交渉、労働委員会、裁判等をなるべく多く経験し、そこでの問題点を整理・分析し、理論化していくことが、「労働法」を有効に生かすことでもあります。さらに、「労働法」をより身近かなものにするために、くり返しくり返し学んでいくこと。これに尽きます。