

## 「労働法」の基本と活用法（第6回）

2014年7月17日  
(レポーター) 本村 充

### (2) 労働基準法・賃金と平均賃金

#### 1、休業手当（法26条）

使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならない。

- 制度趣旨 → 使用者の都合により労働者が就業できなかつた場合には、一定の手当を支払うことにより、その休業期間中の労働者の生活を保護することを目的としている。

ポイント → 休業手当は強行法規で平均賃金の100分の60まで保障せんとする主旨の規定であつて、民法536条2項の規定を排除しているものではないので、民事訴訟により残りの100分の40を請求することができる（昭22.12.15基発502号）。

**民法536条2項** → 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。この場合において自己の債務を免れたことによって利益を得たときはこれを債権者に償還しなければならない。

ポイント → 休業手当は賃金と解されるため法24条2項（毎月1回以上、一定期日払い）に基づき所定の賃金支払い日に支払うべきものと解する（昭63.3.14基発150号）。

##### ① 使用者の責めに帰すべき事由に該当するか否か

イ、親工場の経営難から下請け工場が資材、資金の確保ができず休業した場合は「使用者の責めに帰すべき事由」に該当（昭23.6.11基収1998号）。

ロ、一部のストライキの場合、他の労働者のみでは正常な就業ができないため、休業しても、「使用者の責めに帰すべき事由」による休業とはいえない（昭24.12.2基収3281号）。

ハ、労働協約、就業規則等で休日とされている日に休業しても、休業手当を支払う義務はない（昭24.3.22基収4077号）。

ニ、労働者側の争議行為に対抗するための正当な行為と認められるロックアウト（工場閉鎖）であれば、使用者の責めに帰すべき事由による休業に該当しない（昭23.6.17基収1953号）。

ホ、使用者が解雇予告をせずに即時解雇通知をしたため労働者がこれを誤信して予告期間中に休業した場合、使用者は解雇が有効に成立するまでの期間、休業手当を支払わなければならない（昭24.7.27基収1701号）。

ヘ、労働基準法26条の休業手当制度は、労働者の生活保障という観点から設けられたものであり、同条の「使用者の責めに帰すべき事由」の解釈運用に当たっては、いかなる事由による休業の場合に労働者の生活保障のために使用者に同条の限度での負担を要求するのが社会的に正当とされるかという考量を必要とする。

同条の「使用者の責めに帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念ともいいくべきで、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解する。（最判第2小昭62.7.17ノース・ウェスト航空事件）

ト、労働安全衛生法に規定する健康診断実施後の措置として、労働時間の短縮の措置を講

じた場合、使用者は当該労働者に対し、労働のなかつた限度において賃金を支払わなくとも差し支えない。なお、健康診断の結果を無視して、不当に労働時間を短縮又は休業させた場合には、休業手当の支払いが必要となる（昭 63.3.14 基発 150 号）

## ② 休業が一労働日に満たない場合の休業手当の額

イ、休業日が、所定労働時間の短い日であっても、平均賃金の 100 分の 60 以上の支払い義務がある。

ロ、1 日のうち、一部のみ休業させた場合でも、その日について平均賃金の 100 分の 60 以上の金額を支払わなければならない。したがって、現実に労働者が労働した分の賃金が平均賃金の 100 分の 60 に満たない場合は、その差額を休業手当として支払わなければならない（昭 27.8.7 基収 3445 号）。

## ③ 派遣中の労働者の休業手当

派遣中の労働者の休業手当について、使用者の責めに帰すべき事由があるかどうかの判断は、派遣元の使用者についてなされる（昭 61.6.6 基発 333 号）。

## 2、出来高払制の保障給（法 27 条）

出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。

・制度趣旨 → 仕事量に応じて賃金を支払う出来高払制は、仕事の単位量に対する賃金率を不当に低くするなど弊害が多くみられた。また、材料不足等により多くの待ち時間を増やすと実収賃金が低くなってしまうため、労働した時間に応じて「一定額の賃金」を保障することとした。

ポイント → 「出来高払制の保障給」は、出来高払制その他の請負制で使用する労働者が、労働者の責めに基づかない事由によって仕事が少なくなりその賃金が極端に低額になる場合における最低保障給を要求しているのであって、労働者が労働しない場合には、当該保障給を支払う義務はない（昭 23.11.11 基発 1639 号）。

ポイント → 全額負担制のみならず一部請負制についても、請負給について補償すべきだが、賃金構成から見て固定給の部分が賃金総額中の大半（概ね 6 割程度以上）を占めている場合には「請負制で使用する」場合に該当しない（昭 63.3.14 基発 150 号）。

## 3、最低賃金（法 28 条）

賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる。

### 最低賃金法

・制度趣旨 → 最低賃金法は、最低賃金を保障することにより、労働条件を改善し、労働者の生活を安定させることを目指している。

#### ① 最低賃金額（法 3 条）

最低賃金額は、時間によって定めるものとする。

#### ② 最低賃金の効力（法 4 条）

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対しその最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

ポイント → 派遣中の労働者については、その派遣先事業所の所在地を含む地域について決定された最低賃金額による（法 13 条）。

ポイント → 労働者が 2 以上の最低賃金の適用を受ける場合は、最高のものにより支払わなければならない（法 6 条）。

最低賃金額に達しない定めをする労働契約は、その部分について無効とする。無効となつた部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなす。

#### ③ 最低賃金の減額の特例（法 7 条）

使用者が都道府県労働局長の許可を受けたときは、次の労働者については、当該最低賃金について定める最低賃金額から当該最低賃金に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額による賃金を支払えばよい。

- I、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者
- II、試の使用期間中の者
- III、一定の職業訓練を受ける者
- IV、軽易な業務に従事する者等

#### ④ 周知義務（法 8 条）

最低賃金の適用を受ける使用者は、当該最低賃金の概要を労働者に周知させるための措置をとらなければならない。

#### ⑤ 地域別最低賃金（法 9 条、10 条）

地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払い能力を考慮して定められなければならない。

ポイント → 生計費を考慮するに当たっては労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする（法 9 条 3 項）。

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域ごとに、中央最低賃金審議会または地方最低審議会の審査審議を求め、その意見を聴いて、地域別最低賃金の決定をしなければならない。

ポイント → 労働者は、事業場に最低賃金法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長等に申告して、是正のための適当な措置をとるように求めることができる（法 34 条）。

### (3) 労働基準法・労働契約

#### 1、労働契約の内容（法 13 条）

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

・制度趣旨 → 労働基準法は、労働者保護の立場から強行法規としての効力がある。本条ではこれを「法の基準に達しない労働条件は無効となり、無効部分は自動的に労基法の基準による」と明示し、法に規定する労働条件を確実にすることを目的としている。

ポイント → 採用内定は解約権を留保した労働契約の成立（最判第 2 小昭 54.7.20 大日本印刷事件）。

ポイント → 無効部分以外の部分は、有効。

ポイント → 労働契約と法令等との効力関係 … 使用者と労働者が締結した労働契約よりも、就業規則の方が効力が強い。使用者が決めた就業規則よりも、使用者と労働組合が締結した労働協約の方が効力が強い。いずれも労働法等の法令に反することはできない。

## 2、労働契約の契約期間等（法 14 条）

### ① 労働契約の契約期間（法 14 条 1 項）

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3 年（次のいずれかに該当する労働契約にあっては 5 年）を超える期間について締結してはならない。

I、専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に限る）との間に締結される労働契約

II、満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約（I に掲げる労働契約を除く）

・制度趣旨 → 長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、労働契約の最長期間を「原則 3 年」に制限したものである。有期事業や長期職業訓練に係る労働契約では、客観的に終了の時期が明確なため、3 年超の労働契約を認めている。

ポイント → 平成 16 年 1 月 1 日の施行の改正で有期労働契約の契約期間の上限が「原則として 1 年（又は 3 年）」から「原則として 3 年（又は 5 年）」に延長された。この改正に伴い、上限 3 年の適用を受ける労働者について暫定措置が設けられている。

ポイント → 期間を定める労働契約の更新による継続雇用期間に上限はない。

ポイント → 満 60 歳以上の労働者であれば、その者がどのような業務についていても、契約期間の上限が 5 年とされる。

ポイント → 新規採用に当たり、雇用期間を設けた趣旨、目的が労働者の適正を評価・判断するためのものであるときは、特段の事情が認められる場合を除き、当該期間は契約の存続期間ではなく、試用期間と解するのが相当である（最判第 2 小 平 2.6.5 神戸弘陵学園事件）。

### ② 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準と助言・指導（法 14 条 2 項・3 項）

厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生じることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働期間の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

行政官庁は、上記の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

・法 14 条 2 項の規定に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平 24.10.26 厚労告 551 号）

#### I、雇止めの予告

使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を 3 回以上更新し、又は雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く）を更新しないこととする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければならない。

#### II、雇止め理由の明示

i、上記 1 の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求した時は、遅滞なくこれを更新しなければならない。

ii、期間の定めのある労働契約が更新されなかつた場合において、使用者は、労働者が

更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

### III、契約期間についての配慮

使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続雇用している者に係るものに限る）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない

ポイント → 有期労働契約の雇止めとは、「労働契約に定められた契約期間が満了したことにより、自動的に労働契約が終了し、かつ更新されないこと」をいう。

ポイント → 平成25年4月施行の改正により、上記の基準から「契約締結時の明示事項等」は削除された。その内容は「労働条件の明示」事項に含めることが適当であるとして、厚生労働省令（労働基準法施行規則）に移された。

※ 次回は「労働条件の明示（法15条）」から報告します。