

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第9回）

2018年1月24日

（レポーター） 本村 充

◇ 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、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

ポイント → 労働契約で定めた労働条件が就業規則や労働基準法の水準よりも低い場合、その部分が無効になり、就業規則や労働基準法の水準に引き上げられる。⇒（部分無効自動引上げ）という。無効部分以外の部分は有効。

ポイント → この労働基準法の定める基準に達しない労働契約の部分を無効にするという強い効力を、「強行的効力」という。また無効になった部分を労働基準法の基準に置き換える効力を、「直律的効力」という。

ポイント → 労働契約法（12条）では、「部分無効」という考え方で就業規則の最低基準としての効力を定めている。「部分無効」とは、就業規則と個別の労働契約の労働条件を比較し、労働契約の労働条件の方が低い場合、その労働条件の部分だけを無効にするという考え方である。無効になった部分は、就業規則の労働条件に置き換えられる。

ポイント → 労働組合法第16条との関係「（基準の効力）第16条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。」⇒ 労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであり、「法基準」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無効とされる（労基法13条）。一方、労働協約は労使の合意文書であり、「協約基準」に「違反する」労働契約の部分が無効とされる（労組法16条）。労働協約が有効に締結されている場合は、労働契約が有利なときであっても、労働条件の引き下げに一定の拘束力を持つこととなるとされる。

(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（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年）を超える期間について締結してはならない。

1 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。）であつ

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就く者に限る。）との間に締結される労働契約。

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

ポイント → 期間の定めのない労働契約（雇用契約）については、各当事者は、いつでも解約の申入れができる（解約申入れ日から 2 週間経過により終了する。民法第 627 条 1 項）。しかし、使用者もいつでも解約できる（解雇の自由がある）としては、労基法等は、この使用者の解雇の自由を制限している。

⇒ 民法 627 条

- 1、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 2 週間を経過することによって終了する。
- 2、期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。
- 3、6 箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、3 箇月前にしなければならない。

ポイント → 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）

（期間の上限）原則⇒ 機関の定めのある労働契約は、原則として、3 年を超える期間について締結できない（3 年が上限）。

例外⇒ 以下の労働契約は、3 年を超える期間について締結できる（5 年が上限になる）。

ア、専門的な知識、技術又は経験（以下、「専門的知識等」という）であって高度のもの

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就く者に限る）との間に締結される労働契約。

イ、満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約。（この規定は 60 歳以上の労働者は、一般に雇用の機会の確保が困難なことから、その継続雇用を確保させようとの趣旨とされる）。

ウ、有期事業 ⇒ 「一定の事業の完了に必要な期間を定める」労働契約（即ち、有期事業に係る労働契約）については、3 年（ないし 5 年）を超えても、当該事業の終期までの期間を定めることができる。

エ、認定職業訓練を受ける労働者 ⇒ 都道府県労働局長の許可を受けた使用者は、職業能力開発促進法（同法第 24 条第 1 項）に基づく都道府県知事の認定を受けて職業

業

訓練を行えるが（＝認定職業訓練という）、この認定職業訓練を受ける労働者の労働契約期間は、当該訓練生が受ける訓練職種について職業能力開発促進法施行規則に定める訓練期間の範囲内で定めることができる。

認定職業訓練を受ける労働者について、労基法の原則的規制が解除される 3 つの場合があるが（本件の労働契約の期間、年少者の危険有害業務及び年少者の坑内労働に関する規制）、この 3 つの場合に「局長の許可」が必要になります

ポイント → 定年制 ⇒ 定年の定めのある労働契約（＝労働者が一定の年齢に達したと

きに労働契約が終了するという制度)は、期間の定めのある労働契約ではなく、期間の定めのない労働契約と解されている(従って、第14条第1項による期間の上限の制限は適用されない)。

ポイント → 契約の更新 ⇒ 第14条第1項は、契約の更新の場合にも適用される。更新

新

も、労働契約の新たな「締結」にあたるため、同規定は適用されるとされる。契約期間の上限が5年の有期労働契約の場合、その契約の更新にあたって、上限を5年として契約期間を定めることができる。

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)

2、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ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約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。

3、行政官庁は、前項の基準に関し、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。

ポイント→ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15厚生労働省告示第357号)

(契約締結時の明示事項等)

第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(雇止めの予告)

第2条 使用者は、有期労働契約(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。次条第2項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、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。

(雇止めの理由の明示)

第3条 前条の場合において、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ときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

ポイント→ 「契約期間の満了とは別の理由を明示することを要する(平20.1.23基発)」とされる。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、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。

(契約期間についての配慮)

第4条 使用者は、有期労働契約(当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算
(3)

して1年を超えて継続勤務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→ 「この基準は、有期労働契約の契約期間満了に伴う雇い止めの法的効力に影響を及ぼすものではない」(平20.1.23基発)。

(3)労働条件の明示(法15条)

1、使用者は、労働契約の締結に際し、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。

ポイント→ 厚生労働省令で定める事項 ⇒ 下記の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

ポイント→ 短時間労働者についてもこれらの規定は適用される。さらに、パートタイム労働法6条の規定によってそれ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 第6条(労働条件に関する文書の交付等)】

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対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第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(次項において「特定事項」という。)を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法(次項において「文書の交付等」という。)により明示しなければならない。

2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する時効のうち特定事項及び労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するよう努めるものとする。

【パートタイム労働法施行規則】則第2条(法第6条第1項の明示事項及び明示の方法)

法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。

①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無 ④短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

2、前項の規定によつ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。

3、前項の場合、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日以内に帰郷する場合においては、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→ 【絶対的明示事項】→ 必ず明示しなければいけないもの。

①労働契約の期間 ②就業の場所及び従事すべき業務 ③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換 ④賃金(退職手当、臨時の賃金除く)の決定、計算・支払の方

法、賃金の締切・支払の時期、昇給 ⑤退職

※ 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
(4)

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)

【相対的明示事項】→ 定めがある場合には、明示しなければならないもの。

①退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期 ②臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)賞与等並びに最低賃金額 ③労働者に負担させるべき賃金、作業用品 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

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)

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)

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)

ポイント→ 「所定労働時間を超える労働の有無」「労働契約の期間」「就業の場所、従事すべき業務」「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」は、労働契約の絶対的明示事項であるが、就業規則の絶対的の必要記載事項ではない。

ポイント→ 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→ 退職(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→ 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づけられているが、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基発)

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したこととして差し支えない。(平11.3.31基発)

ポイント→ 「必要な旅費」には、家族の旅費も含む。家族の範囲は、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)

※ 次回は労基法第16条「賠償予定の禁止」から入ります。