

就職したものの実際に働いてみると、予め提示されていた条件と異なっていたり、法律上問題があるのではないかと疑問に思うこともあります。労働者は労働基準法やその他の法令によって、様々な面で守られていますが、実際に法令を「知っている」か「知らない」かでは、大きな違いがあります。今回の特集で労働法令を少しでも身近に感じていただき、お役に立てていただければ幸いです。

1 労働契約

労働契約とは、労働者が労働を提供することと、その労働の対価としての報酬を得ることを約束する、労働者と使用者との契約のことをいいます。労働契約法第3条では、『労働契約は、労働者および使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、または変更すべきものとする。』と定められています。

また、ここでいう労働者には、正社員だけでなく、パートタイマー・アルバイト・臨時雇用等の名称で呼ばれるものも含まれます。

1. 労働条件は明示されなければなりません。(労働基準法第15条)

- ① 労働者を採用するときは、賃金や労働時間などの労働条件を書面などで明示しなければなりません。
- ② 平成25年4月1日からは、労働契約の期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も、書面の交付による明示義務事項に追加されました。
- ③ 明示された労働条件が事実と相違する場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができます。

書面を交付して明示しなければならない事項

- ① 労働契約の期間（期間の定めの有無、定めがある場合はその期間）
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準
- ③ 就業の場所や業務内容（どこでどのような仕事をするのか）
- 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、交替制勤務の場合には就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払の方法、締切りや支払の時期に関する事（給与の額はいくらかで、いつどのように支払われるのか）
- ⑥ 退職に関する事項（どのような場合に退職になるのか、定年年齢や解雇事由など）

*パートタイム労働者を雇い入れた時は、速やかに「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」（平成27年4月1日より追加）を文書の交付等により明示しなければなりません。（パートタイム労働法第6条）

口頭による明示でもよい事項

- ① 昇給に関する事項
- ② 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・支払の方法、支払の時期に関する事項
- ③ 臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
- ④ 食費、作業用品などの労働者負担に関する事項
- ⑤ 職場の安全衛生に関する事項
- ⑥ 職業訓練に関する事項
- ⑦ 災害補償や業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑧ 表彰、制裁に関する事項
- ⑨ 休職に関する事項

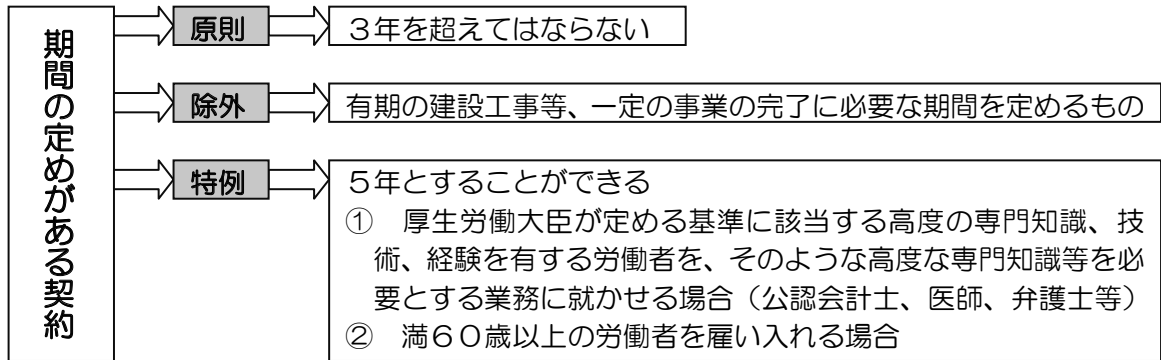


2. 労働基準法に違反する契約について (労働基準法第13条)

労働基準法に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効となります。無効となった部分については、労働基準法で定める基準となります。

3. 労働契約の期間について (労働基準法第14条)

労働契約は、期間の定めがあるものについては原則3年を超えてはならないことになっています。



4. 労働契約に際して禁止されている事項 (労働基準法第16条～第18条)

賠償予定の禁止	前借金相殺の禁止	強制貯蓄の禁止と委託管理
<p>労働契約の不履行について、違約金を定め損害賠償額を予定することは、労働者を身分的に拘束する恐れがあるため、禁止されています。</p> <p>しかし、これはあくまでも違約金を定めたり、損害賠償額を予定することを禁止するものであって、現実生じた損害について賠償を請求することを禁止したものではありません。</p>	<p>労働契約の締結の際や労働することを条件として使用者から借り入れ、将来の賃金により弁済することを約束する金銭を「前借金」と言います。このような労働者の足留策や強制労働の原因ともなる「労働することを条件とする前貸の債権」を賃金と相殺することは禁止されています。</p> <p>たとえ労働者との合意があっても相殺できません。</p>	<p>強制的な社内貯蓄制度は、労働者の足留となり、また経営危機の際に払い戻しに困難をきたす場合があることから禁止されています。</p> <p>しかし、使用者が労働者の委託を受けた場合に限り、一定の制限のもとに認められています。</p>

5. その他労働契約以外で採用時に知っておきたいこと (身元保証に関する法律)

採用時に事業主から、「身元保証人を立てて下さい。」と言われることがあります。店舗のレジ係や会計経理業務等、金銭問題の起こりうるような仕事に就く場合に見受けられます。

これは労働者が労働契約に基づく仕事をしなかったり、売上金の着服などにより使用者が被った経済的損害を確実に支払わせるという目的があり、**身元保証契約**といいます。

労働契約とは別個のものであり、労働契約の際に必ず締結しなければならないというものではありませんが、法律上は許されているので、採用の条件と捉えている事業主もいます。保証人と使用者の間で決める任意契約で、あくまでも損害賠償の保証であり、それ以外の責任にはおおよびません。



身元保証に関する法律（第1条～第6条）の内容

- ① 期間の定めのない身元保証契約は、成立の日から3年間有効とする。ただし、商工業見習者の身元保証契約は5年間有効とする。
- ② 身元保証契約の期間は5年を超えてはならない。5年を超えた契約は5年に短縮する。更新することができるが、更新した時から5年を超えてはならない。
- ③ 次のような場合は、使用者は身元保証人に遅滞なく通知しなければならない。
 - ・ 労働者に業務上不適任または不誠実な行為があり、身元保証人の責任となるような問題を引き起こすおそれがあることを知ったとき。
 - ・ 使用者が労働者の職務や勤務地を変更したために身元保証人の責任が重くなる可能性が生じたり、身元保証人が労働者を監督することが難しくなるとき。
- ④ 身元保証人は上記の通知を受けた場合、または自らその事実を知った場合には、将来に向けて契約の解除をすることができる。
- ⑤ 裁判所は、身元保証人の損害賠償の責任およびその金額を定めるとき、労働者の監督に関する使用者の過失の有無、身元保証人が身元保証をするに至った事由およびその際の注意の程度、労働者の職務または身上の変化、その他一切の事情を照らし合わせて判断する。
- ⑥ この法律の規定に違反する特約で、身元保証人に不利益なものはすべて無効とする。

2 退職・解雇

退職には、本人の自己都合による退職、定年退職、期間を定めた契約の場合は期間満了による退職などがあります。労働契約を終了するという意味では解雇も同様ですが、解雇は使用者の一方的な意思に基づくものという点で退職とは区別をして扱います。

1. 退職の申し出について（民法第627条、第628条）

退職の申し出の時期については、民法の規定により、期間の定めのない雇用契約の場合、原則として2週間前までに申し出ればよいことになっています。

ただし、期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは当期の前半に（6ヵ月以上の期間の報酬を定めた場合は3ヵ月前に）、次期以後についてすることができることとされているため、例えば、完全月給制の会社では、給与計算期間の前半に申し出た場合はその賃金支払い期間後、後半に申し出た場合はその次の賃金支払い期間後に退職できることとなります。

また、期間の定めのある雇用契約の場合、その期間中は「やむを得ない事由（病気や家族の介護など）」がある場合に限り、契約を解除できます。

2. 解雇の禁止について

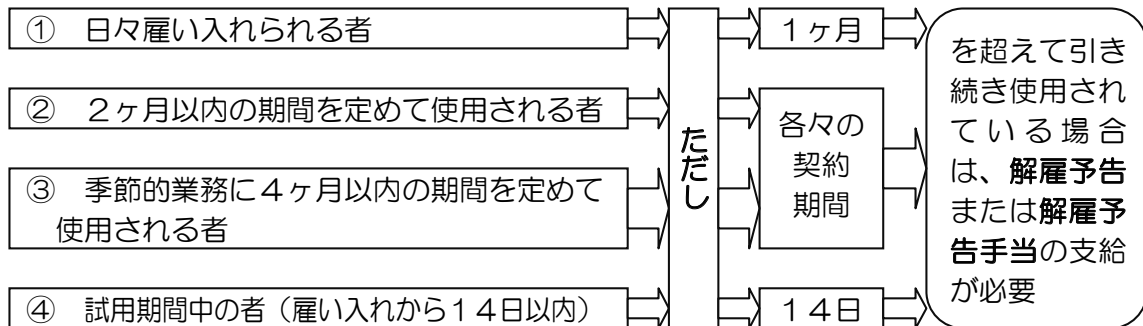
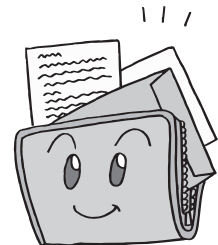
以下に該当する解雇は、法律上禁止されています。

- ① 業務上の傷病による休業期間およびその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- ② 産前産後の休業期間およびその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- ③ 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第3条）
- ④ 労働者が労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第104条）
- ⑤ 労働組合員であること、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇（労働組合法第7条）
- ⑥ 女性労働者が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇（男女雇用機会均等法第9条）
- ⑦ 育児休業の申出をしたこと、または育児休業をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条）
- ⑧ 介護休業の申出をしたこと、または介護休業したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第16条）
- ⑨ 小学校就学の始期に達するまでの養育する子の看護休暇の申出をしたこと、またはその子の看護休暇をしたことを理由とする解雇（育児・介護休業法第16条の4）
- ⑩ 個別労働関係紛争の解決について都道府県労働局長に援助を求めたこと、または紛争調整委員会にあっせんの申請を行ったことを理由とする解雇（個別労働紛争解決促進法第4条、第5条）



3. 解雇の手続き (労働基準法第20条)

- (1) 解雇を行う場合は、解雇しようとする労働者に対して、
- ① 少なくとも30日前に解雇の予告
 - ② 予告を行わない場合は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払いをしなければなりません。
また、解雇予告の日数と予告手当の日数は、足して30になればよいことになっています。例えば、20日前に予告するのであれば、10日分の予告手当の支払いが必要です。
- (2) 解雇予告が除外される場合
- ① 天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となり、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき。
 - ② 労働者の責に帰すべき事由によって解雇する場合で、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき。
《例》横領事件、傷害事件、2週間以上の無断欠勤で出勤督促に応じない場合など
- (3) もともと解雇予告等が除外されているもの



4. 試用期間とは？

試用期間とは、文字通り『試しに使用（雇用）すること』です。この間に、労働者の勤務態度や能力を判定して、本採用を行うかどうかの検討を行うことになります。試用期間は一般的には通常3ヶ月～6ヶ月となっていますが、試用期間があまり長いのは本採用ではない不安定な状態が続くわけですから、あまり望ましくありません。

たとえ試用期間が3ヶ月と設定されていても、**試用期間開始後14日を過ぎて解雇を行う場合は解雇予告か解雇予告手当の支払いが必要**となります。また、定められた試用期間を正当な理由及び本人の同意なしに延長することはできません。試用期間中でも、雇用保険や社会保険は、それぞれの加入要件を満たしていれば加入する必要があります。

5. 退職証明書について (労働基準法第22条)

労働者が退職したり解雇されたりする場合に、在職中の契約内容について、本人からの証明書の請求があったときは、会社はこれに応じなければなりません。

また、労働者が記入を請求した事項以外のことを会社が勝手に記入することは許されません。

証明書の記載事項

- | | |
|--------------|--|
| ◎ 雇用期間 | ◎ 賃金 |
| ◎ 業務の種類 | ◎ 退職の事由（労働者がその身分を失った理由・退職事由が解雇の場合はその理由を含む） |
| ◎ その事業における地位 | |

3 有期労働契約(締結・更新・雇止め)

“期間の定めのある労働契約(有期労働契約)”については、契約の更新や雇止めをめぐって労使間のトラブルとなることを防ぐため、労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号 平成20年1月一部改正)では、下記の点について明確に示しています。

1. 契約締結時の明示事項等

- (1) 使用者は、有期契約労働者に対して、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。
- (2) 使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準を明示しなければなりません。
- (3) 使用者は、有期労働契約の締結後に(1)又は(2)について変更する場合には、労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければなりません。

2. 雇止めの予告

使用者は、契約締結時に、その契約を更新する旨明示していた有期労働契約[締結している労働者を1年を超えて継続して雇用している場合および3回以上更新された場合]を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

3. 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由(「契約期間の満了」とは別の理由)について証明書を請求した場合は、遅延なく交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

4. 契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態およびその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りません。

*「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。

改正法の3つのルール

I 無期労働契約への転換(第18条)

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた時は、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化(第19条)

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。

一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです

III 不合理な労働条件の禁止(第20条)

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

解雇や労働条件などのご相談は

相談内容…解雇・労働条件の引き下げ・いじめやいやがらせ・セクハラ・配置転換等

- ◎ **福岡中央総合労働相談コーナー** 利用時間 月～金曜日(祝日は除く) 8:30～17:15
〒810-0072 福岡市中央区長浜2-1-1 (福岡中央労働基準監督署内)
TEL 092-761-5600
- ◎ **福岡労働局総合労働相談コーナー** 利用時間 月～金曜日(祝日は除く) 9:00～16:45
〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館5階
企画室内 TEL 092-411-4764
フリーダイヤル 0120-601025 (一般電話のみ通話可)
- ◎ **福岡県福岡労働者支援事務所** 利用時間 月～金曜日(祝日は除く) 8:30～17:15
〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-8-8 福岡西総合庁舎5階
TEL 092-735-6149

