

第3講 雇用をめぐる法と政策 (1)

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 労働法の基礎知識

1 前回宿題について

[課題] つぎの各項目間の関係について整理して述べよ: 「労働契約」、「就業規則」、「労使協定」(または労使委員会決議)、「労働協約」、労働基準法などで定められた労働条件の基準

[解答例] 「労働契約」は、使用者が個別の労働者と結ぶ、労務内容や労働条件についての契約。「就業規則」は、各事業場におけるルールを使用者が定めるもの。「労働協約」は使用者と労働組合が締結する、労働条件についての取り決め。法的な優先順位はこの順に高くなり、順位の低いほうの規定が高いほうの基準を満たしていない場合には、低いほうの規定が無効となり、高いほうの基準が適用される。これらのいずれも、労働基準法などが定める労働条件の基準を下回ることはできない。ただし、労働者の過半数が加入する労働組合(または過半数代表者)と使用者が締結する「労使協定」、または労使双方が参加する労使委員会の決議によって基準を緩めることが、法律上認められている場合がある。

かなり複雑な話で読み取るのが難しいのですが、ポイントは、

- 労働者個人と使用者(会社)との契約以外に
- 就業規則を通じた行政的な規制
- 労働組合による集合的な交渉(労働協約)
- 法的な規制による最低基準の設定
- 職場の実情にあわせた法規制の部分的緩和(労使協定)

を通じて労働者の権利保護を図る仕組みになっていることです。

2 「労働」とは

労働法における「労働」とは、「使用者」の指揮監督に従って「労務」を提供し、その対価として賃金を受けることをいいます。

統計における「労働」(自営業者の仕事や家族従業者としての無償の活動もふくむ)や、経済学における「労働」(付加価値を生み出す活動を指し、家事やボランティアなどの無償労働(unpaid work)を含むことがある)とは示す範囲が違うので注意してください。

3 労働法とは

一方が労務を提供し、それに対して他方が賃金を払うという契約を「労働契約」といいます。労働契約に基づいて発生する「労働者」と「使用者」の関係が「労働関係」、労働関係に関連する法の総称が「労働法」です。

労働契約の当事者のうち、労務を提供する側を「労働者」といいます。もう一方の当事者（労務の提供を受け、賃金を支払う側）と、その代理として労働者の指揮監督に当たる者をあわせて「使用者」といいます。一般的には「会社」「雇用主」などと呼ばれているものを、法律の世界では「使用者」という特殊な用語で呼んでいるので、ここも注意してください。

誰が「労働者」で誰が「使用者」であるか、また当該の関係が労働関係といえるかどうかの区別は法律上非常に重要で、それによって、適用される法律が全く違ってきます。判断基準としては、仕事を依頼されたときに断れるか（諾否の自由）、時間的拘束の有無（自分の好きな時間に仕事できるか）、使用者による指揮監督に従う義務があるか（命令を聞かなくても、約束した成果を期限内におさめてさえいればいいか）、本人が働かなければならないか（再委託の可否）などがあります。しかし、その境界はあいまいで、判断は微妙なことがよくあります（大内・内藤 2010）。建設作業の請負業者や、運送業者、芸能人、フランチャイズ店経営者などの事例を考えてみてください。

法律上の規定はつぎのようになっています。

労働契約法 第2条: この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。 / 2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

第3条: 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

第4条: 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。 / 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

第6条: 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する

近代資本主義社会の初期には、労働契約は、通常の商取引における契約と同じとみなされていました。当事者同士の契約の自由が原則であり、政府が介入したり、労働組合を結成して集団的に交渉したりすることは禁止されていました。

しかしそれではいろいろとまずいことが起きることがわかってきたため、契約の自由を規制する仕組みが徐々に発達してきました。今日では、労働は特殊な領域とみなされており、「労働法」と呼ばれる独自の法体系が成立しています。

4 労働憲章

労働基準法の第1章、第2章には、労働者の自由と平等を定める事項が並んでおり、「労働憲章」と呼ばれます。

4.1 労働者の自由

- 強制労働の禁止（5条）
- 中間搾取の禁止（6条） 職業安定法、労働者派遣法
- 公民権行使の保障（7条）

- 労働契約不履行に関する違約金の定め禁止（16条） いわゆる「お礼奉公」の問題
- 前借金相殺と強制貯金の禁止（17条、18条）

4.2 未成年者の保護

- 児童労働の禁止（15歳になった後の3月31日まで）
- 18歳未満の労働者の坑内労働、危険業務の禁止（62条、63条）
- 未成年者の深夜労働の禁止、労働時間の制限
- 親権者、後見人による労働契約締結と賃金受け取りは禁止されている（契約の解除はできる）

4.3 差別の禁止

- 国籍・信条・社会的身分による差別の禁止（3条）
- 性別による賃金差別の禁止（4条） 男女雇用機会均等法

5 賃金

5.1 賃金とは

「賃金」とは、労働の対償として使用者によって支払われるものをいいます。賞与・見舞金・退職金などが「賃金」にあたるかどうかはグレーゾーンですが、おおむね、就業規則に定めがあるかどうかによって判断されます（定めがあれば賃金）。

賃金の支払いに関しては、つぎの原則があります。

- 直接払い（中間搾取の禁止）
- 全額払い ただし、税金や社会保険料などについては、法律に基づいて天引きすることができる
- 定期払い……毎月1回以上、期日を決めて支払う

5.2 最低賃金

最低賃金法に基づき、都道府県別に最低賃金（時給）が定められています <<http://saiteichingin.info>>。これは各都道府県の「最低賃金審議会」が定めるもので、この審議会には、労働者と使用者側から同数の委員が参加します。

この最低賃金が、使用者が支払うべき賃金の最低限度の基準ということになります。

6 労働時間

労働者が使用者の指揮命令を受けて業務に従事している時間を「労働時間」といいます。

- 仮眠時間や研修へ参加している間も、通常は「労働時間」とされる
- 着替え・準備などの時間は境界線上にある

6.1 労働時間と休日の基本的な規定

労働時間は、週に40時間、1日8時間をこえてはならない(労働基準法32条) ことになっています。ただし、職場によって事情があることを考慮して、種々の例外が設けられています。

- 災害等緊急の場合
- 労働者の過半数代表との「労使協定」による場合(労働基準法36条、下記参照)
- 変形労働時間、フレックス・タイム、裁量労働制など

使用者は、労働時間の途中で、一定の休憩時間を与えなければなりません(労働基準法34条)。1日の労働時間が6時間をこえる場合には45分以上、1日の労働時間が8時間をこえる場合には1時間以上というのが最低限度の基準です。

1週間にすくなくとも1日は休日とする必要があります(労働基準法35条)。

6.2 時間外労働

使用者は、労働者の過半数代表と書面での協定を結び、労働基準監督署に届け出ることによって、時間外あるいは休日の労働を命じることができます(労働基準法36条)。

- 坑内労働や年少者の労働を除き、時間外労働の上限の規定はない
- ただし、厚生労働省では一定の基準を定めており(およそ週に15時間以内)、労働基準監督署ではそれに従った指導がおこなわれる
- 過半数代表は民主的な手続きで選ぶことが重要

時間外・休日の労働については、25-35%割増の賃金を支払わなければならないことになっています。

6.3 弾力的労働時間制

- 変形労働時間制
- フレックス・タイム制
- 事業場外労働、裁量労働と「みなし労働時間」

6.4 年次有給休暇

使用者は、6ヶ月以上続けて勤務した労働者に対しては、年間10-20日の有給休暇を与える義務があります。この日数は、勤続期間に応じて長くなります。一方、週に4日以下しか働かないパートタイム労働者については、日数は少なくなります。

7 就業規則と労働行政

「就業規則」とは、賃金・労働時間などの労働条件について、その職場(事業場)での統一基準、職場のルール、違反があった場合の罰則などについて定めた規則をいいます。ふだん10人以上の労働者を使用している使用者は、就業規則を作成して労働基準監督署に届けなければなりません。

7.1 内容

就業規則には、労働時間、賃金、退職などの重要事項を必ず定めます。また、退職手当、臨時の賃金、食費などの労働者負担、安全・衛生、職業訓練、災害補償・懲戒などの規定を定めたい場合には、これらは就業規則に書いておく必要があります。

7.2 労働側意見の聴取

就業規則の作成・変更にあたっては、使用者は、労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。過半数を組織する労働組合があれば、その組合と話し合えばよいのですが、そうでない場合は、労働者のなかから投票などの方法によって「過半数代表」を選びます。

- 過半数代表は、就業規則について、「意見書」を提出することができる。
- 作成・変更した就業規則は、労働者に周知しなければならない。

7.3 届出

作成・変更した就業規則（過半数代表からの意見書がある場合はそれも）は、各都道府県にある労働基準監督署に届けます。労働基準監督署では、提出された就業規則を点検します。法律の規定などに抵触している部分があれば、変更命令を出します。

7.4 不利益変更の制限

就業規則を労働者の不利な方向に変更することは法律上制限されており、不利益を被る労働者の合意を得なければ無効になることがあります（その不利益変更が企業の経営上必要であって、労働者の被る不利益がそれほど大きくなければ、効力が認められることもあります：労働契約法 9, 10 条）。

8 集団的労働関係

労働者には、組合を結成して使用者と団体交渉をおこなう（場合によってはストライキなどの争議手段をとる）権利があります。「団結権」「団体交渉権」「争議権」を「労働三権」といいます。

日本国憲法 28 条： 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働組合 (labor union / trade union) に関する具体的な事項を定める法律が労働組合法です。

労働組合法 第 2 条： この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。

.....

第 6 条： 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

第 7 条〔不当労働行為の禁止〕：労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること.....

第8条： 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

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。……

労働組合と使用者との書面による協定のことを「労働協約」といい、その規定内容は、就業規則や個別の労働契約に優越します。労働協約は、基本的には、組合員だけに適用されるものですが、3/4以上の労働者を対象とする労働協約については、組合に加入していない労働者も対象となります。

9 宿題

つぎのことについて説明せよ：

- (1) 「共有地の悲劇」とはどういうことを指すか。
- (2) 近代初期の社会における使用者と労働者との関係には、「共有地の悲劇」とどのような点で類似性があるか

金曜正午までに Google Classroom に提出

文献

伊藤塾 (2008) 『伊藤真実務法律基礎講座1 労働法』(第3版). 弘文堂 .

大内伸哉・内藤忍 (2010) 「労働者とは誰のことか?」『日本労働研究雑誌』597, pp. 32-37.

小畑史子 (2010) 「労働基準監督署は何をすところか」『日本労働研究雑誌』597, pp. 42-47 . <<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/pdf/042-047.pdf>>

厚生労働省 (2019) 『知って役立つ労働法』(2019年4月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/> .

菅野和夫 (2010) 『労働法』(第9版) 弘文堂 .

水町勇一郎 (2010) 『労働法』(第3版) 有斐閣 .

法律情報の調べかたについては、<<http://tsigeto.info/2019/family/f191024.html>> の授業資料などを参考にするとよい。