

労働憲章 ①

1. 労働条件の原則

- (1) 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- (2) 労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

2. 労働条件の決定

- (1) 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
- (2) 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

3. 均等待遇

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

4. 男女同一賃金の原則

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

アドバイス

- ・上記1.～3.の「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件を含む労働者の職場における一切の待遇をいう。
- ・上記1.及び2.の規定は、訓示的規定であり、その違反について罰則の定めはない。
- ・差別的取扱いとは、当該労働者を不利に取り扱う場合のみならず、有利に取り扱う場合を含む。

労働憲章 ②

5. 強制労働の禁止

使用者は、**暴行**、**脅迫**、**監禁**その他**精神又は身体**の自由を**不当**に拘束する手段によって、**労働者の意思**に反して労働を強制してはならない。

6. 中間搾取の排除

何人も、法律に基いて許される場合の外、**業として他人の就業**に介入して**利益**を得てはならない。

7. 公民権行使の保障

使用者は、労働者が労働時間中に、**選挙権**その他**公民としての権利**を行使し、又は**公の職務**を執行するために**必要な時間**を請求した場合においては、**拒んではならない**。但し、**権利の行使又は公の職務の執行**に妨げがない限り、請求された**時刻を変更する**ことができる。

アドバイス

- ・上記5.の規定に違反した者は、**労働基準法上最も重い罰則**（1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金）が科せられる。
- ・上記6.の「何人も」とは、他人の就業に介入して利益を得る第三者のことであり、それが個人であるか、団体であるかを問わない。

適用等

1. 適用事業

労働基準法は、原則として、**事業の種類、規模等**に関係なく、労働者が使用される**すべての**事業又は事務所（以下、単に「事業」という。）に適用される。

2. 適用除外

- (1) 労働基準法は、**同居の親族のみ**を使用する事業及び**家事使用人**については、適用しない。
- (2) 船員については一部の規定を除き適用しない。
- (3) 公務員の適用は次のようになっている。

身分		適用関係
国家公務員	一般職の国家公務員	適用除外
	行政執行法人の職員	適用
地方公務員	一般職の地方公務員	一部適用
	地方公営企業の職員	一部適用

3. 労働者の定義

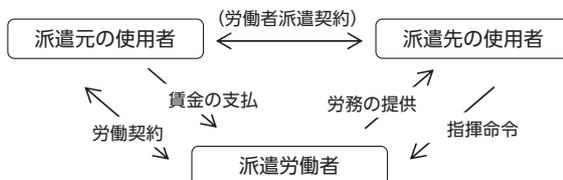
労働基準法で「労働者」とは、**職業の種類**を問わず、事業に**使用される**者で、**賃金**を支払われる者をいう。

4. 使用者の定義

労働基準法で「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。

アドバイス

労働者派遣の場合には、次のように、派遣元の使用者と派遣労働者との間に労働契約関係があり、派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係がある。



労働契約 ①

1. 労働基準法違反の労働契約

労働基準法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、労働基準法で定める基準による。

2. 労働条件の明示

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（絶対的明示事項のうち、昇給に関する事項を除く事項）については、労働者に対する当該事項が明らかとなる書面の交付により明示しなければならない。

<明示事項>

絶対的 明示 事項	<ul style="list-style-type: none"> ①<u>労働契約の期間</u>に関する事項 ②有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）※ ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。） ④始業及び終業の時刻、<u>所定労働時間を超える労働</u>の有無、休憩時間、休日、休暇、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に関する事項 ⑤賃金（退職手当等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに<u>昇給</u>に関する事項 ⑥退職に関する事項（<u>解雇</u>の事由を含む。）
相対的 明示 事項	<ul style="list-style-type: none"> ⑦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に関する事項 ⑧臨時に支払われる賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額に関する事項 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項 ⑭<u>休職</u>に関する事項

※有期労働契約であって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。

労働契約 ②

3. 労働契約の即時解除・帰郷旅費

- (1) 前記2.の規定によって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る。
- (2) 上記(1)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。

4. 契約期間等

- (1) 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①又は②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。
 - ① 専門的な知識、技術又は経験（専門的知識等）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（①に掲げる労働契約を除く。）
- (2) 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（上記(1)の①、②に規定する労働者を除く。）は、民法628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

アドバイス

- ・期間の定めのない労働契約の締結はできる。
- ・期間の定めのない労働契約については、労働者はいつでも解約する自由がある。

労働者の長期人身拘束の防止

1. 賠償予定の禁止

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

アドバイス

あらかじめ損害賠償額を定めることは禁止されているが、現実生じた損害について賠償を請求することは差し支えない。

2. 前借金相殺の禁止

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

アドバイス

使用者側での相殺を禁止しているのであって、労働者の自己の意思による相殺は禁止していない。

3. 強制貯金の禁止

使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。

4. 任意貯蓄

使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、次に掲げる要件を満たす必要がある。

- ① 労使協定を締結し、これを行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出なければならない（社内預金・通帳保管を問わない。）。
- ② 貯蓄金の管理に関する規程（貯蓄金管理規程）を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない（社内預金・通帳保管を問わない。）。
- ③ 貯蓄金の管理が労働者の預金の受入（社内預金）であるときは、利子をつけなければならない（最低年利率5厘）。

解雇制限

1. 解雇制限の期間

- (1) 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間

アドバイス

- ・私傷病等により休業する期間等は解雇制限期間ではない。
- ・業務上の傷病により療養している期間であっても、休業しないで就労している場合は、解雇は制限されない。
- ・療養のための休業が1日だけの場合であっても、当該休業日及び「その後 30 日間」は、解雇が制限される。

- (2) 産前産後の女性が法 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間（法 65 条の規定による休業については、労基-33 参照）

アドバイス

産前休業は、労働者の請求により取得するものであるが、その請求をしないで就労している場合は、解雇は制限されない。

2. 解雇制限の解除

次の場合には、解雇制限が解除される。

- ① 使用者が法 81 条の規定によって打切補償を支払う場合
- ② 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合〔この場合においては、その事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受ける必要がある。〕

アドバイス

労働者の責に帰すべき事由がある場合であっても、解雇制限期間中は解雇することはできない。