

jeudi 24 novembre 2016

平成 28 年度 学生生活にかかるリスクの把握と対応に関するセミナー

～学生アルバイト問題への対応について

「労働法から見た『学生アルバイト問題』～その実態と対策の視点」

(独) 労働政策研究・研修機構 研究員

細川 良

0. はじめに～「学生アルバイト問題」とは何か

学生のアルバイトをめぐる問題の社会問題化 - 2013 年頃

→では、学生アルバイトをめぐる問題とは、実際のところどのような問題なのか？

*非正規労働者・派遣労働者をめぐる雇用の不安定性や待遇をめぐる問題、あるいは
「若者を使い捨てにする企業」に代表される過重労働・違法労働問題と同じなのか？

学生アルバイトをめぐる問題について

大内裕和 (2015a) は…

『学生であることを尊重しない』アルバイト (『』は報告者による強調)

→いわゆる「正社員」に比べて低賃金であるにも関わらず、それと同等あるいは準ずる義務や責任を課される、学生生活に支障をきたすような労働時間や肉体的・精神的負担が課される

ことを問題視

すなわち…

非正規労働者一般をめぐる問題 - 雇用の不安定性や低処遇による生活不安

「若者を使い捨てにする企業」 - 過重労働・違法労働

とは異なる、「学生生活との両立」(不)可能性という視点を考慮する必要がある

(もちろん、これらの問題がすべて重なっているケースもある)

そこで、本報告では、「学生アルバイト問題」が持つ固有の特徴を踏まえつつ、

- ・「学生アルバイト問題」が生じた背景 (Ⅰ)
- ・学生アルバイトで多く見られるケースについての労働法の視点からの解説 (Ⅱ)
- ・「学生アルバイト問題」への対処の手がかり (Ⅲ)

を解説する

I. 「学生アルバイト問題」の背景

「学生アルバイト問題」の特徴

- 「正社員」と同等あるいは準ずる義務や責任・長時間労働や肉体的・精神的負担
↑の状況はなぜ生じたのか？

- ・学生の側の視点 - 学生アルバイトの長時間化

学生アルバイトの週労働時間別分布

- ・ 10 時間未満 - 21.1%
- ・ 10～15 時間 - 23.0%
- ・ 15～20 時間 - 27.7%
- ・ 20～25 時間 - 17.4%
- ・ 25 時間以上 - 10.8%

* パート労働者全体に占める最も多い労働時間分布（労働力調査）

…週 15～29 時間（4 割強）

つまり、学生アルバイトの半数以上は、少なくともパート労働者一般の労働時間と同等あるいはそれに準ずる程度の労働時間となっている

⇒企業から見て、少なくとも一般のパート労働者と同等あるいはそれに準ずる程度の重要な労働力となっている

- ・企業の側の視点 - 非正規労働者の「基幹化」

かつては、「基幹労働者＝正社員」であり、「非正規労働者＝補助的労働者」という位置づけが鮮明

↓

1990 年代以降の非正規労働者の増加

→現在は約 4 割・2000 万人前後が非正規労働者に

⇒非正規労働者も、（正社員同様に）「基幹」的な戦力として組込むことが一般化（学生アルバイトも含む）

* 「学生バイト」向けの求人の減少

以上の結果、学生アルバイトも、企業の主要な戦力として組み込まれることが普及

⇒・学生生活との両立のための調整（欠勤、シフト調整）の困難化

- ・ バイトリーダー、マネージャー等、責任ある地位への配置
- ・ ノルマの設定
- ・ 退職の困難化

Ⅱ. 学生アルバイト問題におけるトラブルと労働法

学生アルバイトをめぐる問題

- 違法な働かせ方に該当するケースも多く存在するが、その一方で、「学生であることを尊重しない」ことが問題となるケースも少なからず存在

⇒本項では

1. 学生アルバイトに多く見られる違法な働かせ方の事例と労働法の観点からの解説に加え…
2. 「学生であることを尊重しない」というケースをどのように考えるか検討

1. 学生アルバイトにおける違法（の疑いがある）働かせ方について

厚生労働省「大学生等に関するアルバイトに関する意識等調査」

（*同調査の詳しい内容については水畑報告参照）

…（1）労働条件の明示についての調査

（2）労働条件に関するトラブルについての調査

を実施

→これらを中心に、学生アルバイトに多く見られる「違法（の疑いがある）」働かせ方について解説（*詳細は別添資料1参照。なお、当日の報告に際しては時間の都合上、説明を一部割愛することがあります。予めご了承ください。）

（1）労働条件の明示について

①前提 - 労働条件（働くときのルール）は何によって決まるのか？

Q. 労働条件（働くときのルール）は、どのようにして（何によって）決まるのですか？

A. 直接的には、労働条件（働くときのルール）は、一人ひとりの労働者（従業員）と使用者（会社）が結んだ「労働契約」（約束）によって、決まります（a）。

加えて、事業場（職場）全体に共通するルールは、使用者（会社）が作成した「就業規則」によって、決められることが一般的です（b）。

このほか、職場に労働組合がある場合、労働組合と使用者（会社）が交渉して（話し合っ）て決めた、「労働協約」という職場のルールがある場合もあります（c）。

もちろん、「労働契約」、「就業規則」、「労働協約」は、法律に違反することはできません。また、法律で決められた労働者の権利は、「労働契約」などで決めていなかったとしても、原則として、すべての労働者に当然に（自動的に）認められます（例. 有給休暇を取得する権利 etc.）。

②労働条件の明示義務 - 求人段階における労働条件提示の意味

Q. 労働条件の明示義務とは何ですか？実際にアルバイト先で働く場合、いろいろな仕事があるので、それをあらかじめすべて決めておくことは難しいと思うのですが。

A. 労働契約の中核をなす部分である、賃金・労働時間・就業場所等、法律に定められたものについては、労働契約の締結段階において明示することが義務付けられています。

Q. バイト先が、求人票に書かれていた額の賃金を払ってくれません。これは違法ではないのですか？

A. 求人票の記載内容と、実際に締結した労働契約の内容が異なるからといって、直ちに違法だということにはなりません。ただし、合理的な理由も、説明もなく、大幅に条件を引き下げた場合、信義に反するとして会社の責任が認められることもあります。

(2) 労働条件に関するトラブル

①前提 - そもそも、学生アルバイトの就労について、特別な例外はあるのか？

Q. 学生アルバイトは、いわゆる正社員とは適用される法的なルールが違うのですか？アルバイト先で「アルバイトには年休はない」とか、「アルバイトには残業代は支払わない」とか言われたことがあるのですが。

A. 学生アルバイトであっても、働く労働者であることには変わりありません。したがって、労働基準法などの基本的な労働法規は同じように適用されます。

②学生アルバイトのトラブルと労働法規

Q. アルバイト先で「ミスをしたら罰金を給料から天引きする」と言われました。

A. 労働基準法違反です。賃金（給料）から罰金等を天引きすることは、原則として禁止されています。なお、賃金（給料）を全額支払った上で、使用者（会社）が労働者（従業員）に対し、受けた損害の賠償を求めることは禁止されていませんが、会社の落ち度なども考慮されるため、横領などの悪質な犯罪行為の場合などを除いて、労働者（従業員）の負担が軽減されるのが一般的です。

Q. アルバイト先の契約書や就業規則に、時給 500 円と書いてあります。労働条件が「契約」や「就業規則」で決まるということは、時給 500 円しかもらえないのですか？

A. 「最低賃金法」が、賃金（給料）の額の最低基準を定めています。契約や就業規則も法律に違反することはできませんので、少なくとも、最低賃金と同じ額の賃金を受け取ることができます。

Q. アルバイト先で、出勤したら1時間休憩時間で、そこから8時間休みなしで働くというシフトが組まれています。こういうのは「あり」なのでしょうか？

A. 「なし」です。休憩時間は、就業時間の「途中」に設定しなければいけません。

Q. アルバイト先で、昼食休憩中に電話番を指示されています。電話に出た場合には労働時間ということで賃金の支払を求められるのでしょうか？

A. 実際に電話に出た場合だけでなく、電話番をしていた時間全てが労働時間です。よって、使用者（会社）は、賃金の支払に加え、別の時間に休憩時間を与えるか、もしくは、休憩時間中の電話番の指示を撤回しなければいけません

Q. アルバイト先で、契約書に年次有給休暇について書かれていないので、会社に問い合わせたところ、「アルバイトには年休はない」といわれました。労働条件が「契約」や「就業規則」で決まるということは、契約書や就業規則に書かれていなければ、年休は取れないのでしょうか？

A. 年次有給休暇は、労働基準法で定められた労働者の権利です。したがって、契約書や就業規則に書かれていなくても、一定の条件を満たせば、学生アルバイトでもとることができます。なお、パートタイムなど、就業時間が短い人も、時間数に応じて一定の日数の有給休暇をとることができます。

2. 「学生であることを尊重しない」アルバイトについて

学生アルバイトをめぐる問題

- 1で解説したような、法律に違反する働かせ方をする企業があることも問題だが…

⇨他方で、法律には違反しているとはいえないものの、結果として学生生活に支障をきたすような働き方となっているケースもしばしば存在（典型的には、試験やゼミ活動等、学生生活の中核をなすような活動を理由としたシフト変更、欠勤等の要望に応じない等）

→では、企業が「学生であることを尊重」せずに、（学生ではない）通常の労働者と同じように取り扱う→結果として、アルバイト学生が学校生活に支障をきたすことは、「違法」なのか？（企業は、「労働者の特性に配慮して労務を提供させる義務」があるのか？）

- 法律および裁判所においては、一般論として、『労働者が学生であること』について企業が特別な配慮をすべき』とは述べていない

* 宣伝会議事件（東京地裁平成17年1月28日判決）は、使用者は、労働者が学生であることに配慮すべき義務がある旨を述べた上で、論文審査の日程に重なる形での研修への参加を義務付けたことを違法と評価しているが、同事件は、あくまでも採用内定後、4月1日からの就労の以前における研修参加義務の事案であり、学生による一般的な労働について射程が及ぶとは考えられていない。

⇒したがって、1で述べたような法違反が存在しない（企業が、あくまでも通常の労働者として、アルバイト学生に対して労働力の提供を求めている）場合、たとえ学生生活に支障が生じる事態に直面したとしても、法律による規制に依存した形での解決は困難

→使用者との交渉・話し合いによる解決が基本とならざるをえない

…実は、この点にこそ、学生アルバイト問題の難しさがある

→では、どのような対策が考えられるのか？という点についてはⅢで検討

Ⅲ. 「学生アルバイト問題」にどのように対応するのか

本報告では、「学生アルバイト問題」とは何か、を踏まえつつ、

Iで「学生アルバイト問題」の背景を

IIで「学生アルバイト問題」の具体的な内容を検討

→では、「学生アルバイト問題」にどのように対応したら良いのか？

ここでは、解決の手がかりとして、5つの視点を提示

(1) 「学生アルバイト」についての現状を知る

学生アルバイトの現状、およびアルバイト学生を取り巻く就労状況（学生アルバイトを含む、いわゆる非正規労働者の企業における位置づけ等）

- Iで述べたように、かつての学生アルバイトとは、状況が明らかに変化している

⇔他方で、当のアルバイト学生自身は、むしろ現在の状況こそが（経験的に）一般的な状況だと思っている

↑かつての学生アルバイトを「常識」と考えていると、アルバイト学生との認識の齟齬から、問題の解決が遠のくことに

⇒まずは、学生アルバイトの現状、アルバイト学生を取り巻く状況を調べ、その実際の状況を正しく認識することが、問題解決の前提として何よりも重要

(2) 「学生アルバイト問題」に関連の深い、基本的な労働法令を知る

学生アルバイトに関する具体的なトラブル

…Ⅱの1で述べたように、労働法令に明確に違反する 경우가少なくない

⇨他方で、法令に違反していることをアルバイト学生が知らないケースも少なくない

→まずは、法令で明確に禁止をされていることについて、必要最低限の知識を持っておくべき

→少なくとも、学生が問題の解決を図ろうとする意思を持つ契機にはなる

→学校が相談を受けた場合、明らかに法令に違反している場合か、そうでないかの区別をつけることが、その後の対応をどうするのかについての一定の指針になりうる

→実は、使用者自身が、法令に違反していることを知らなかったというケースも少なくない

⇒(悪質な使用者でなければ)法令に違反している旨を示しつつ、交渉することでスムーズな解決が図れる場合もある

(3) 労働紛争の解決を支援してくれる機関を知る

2000年代以降、個々の労働者と使用者との紛争が増加してきたことを背景に、こうした個別の紛争の解決を支援するシステムの整備が急速に発展

⇒現在では、個別の労働紛争を解決し、あるいは解決を支援するシステムが非常に豊富に存在

⇨にもかかわらず、アルバイト学生は、こうしたシステムの存在を知らず、(あるいは知っていても?)相談に行かない(*水畑報告参照)

→学生がこれらの相談機関の存在を知ること、あるいは大学が窓口となって、これらの相談機関への橋渡しをすることで、最終的な問題の解決に向けて前進が図れる可能性が高まる(制度の詳細は別添資料3参照。また、具体的な解決のプロセスについては、岩出報告を参照)

(4) 話し合いによって解決するコミュニケーションのスキルを教育する

Ⅱの2で述べたように、「学生アルバイト問題」は、必ずしも法令に違反しているケースばかりではない

⇒「法令に違反していないが、学生生活には支障が生じている」という場合、問題の解決は、使用者との話し合いによるのが基本

さらには、法令違反のケースであっても、行政機関等の介入による解決よりも、当事者同士で穏便な解決が図られる方が、後々の関係の安定性のためにも望ましい

→アルバイト学生が、使用者とコミュニケーションを取り、アルバイト学生の学生生活と、使用者の経営上の都合とが両立できるような方法を模索するのが、本来的には理想ではある

↑のためのコミュニケーションスキルを身につけることが、本来は望ましい

(5)「学生生活に配慮する」雇用の提供

(4) で述べたように、「学生アルバイト問題」は、法令違反のケースばかりではない
→使用者側が、(学生生活に配慮せず)「通常の労働者」としての労務提供をアルバイト学生に対して求めてきた場合、(それが法令および契約の内容を逸脱していない限り) 究極的には問題解決の手段は「ない」

⇒したがって、「学生アルバイト問題」の根本的かつ究極の解決方法は、結局のところ、学生に対して「学生生活に配慮する雇用」を提供する以外にない

↑実際、かつての学生アルバイトは、「学生生活に対する配慮」が、ある種の「暗黙の了解」であったが、現状は一般的にはそのような状況にない

「若者を使い捨てにする企業」問題につき、厚生労働省は、若者への良質な雇用の提供を促進する施策を推進中

⇒同様に、アルバイト学生に対して良質な(学生生活に配慮された)雇用の提供を促進する取組が、学校・自治体・地域企業などの協力によって実現できれば、それが本来は最も望ましい解決になるのでは？

(むろん、一朝一夕には実現できないことではあるが)

参考文献

- 石田眞・竹内寿（2015）『ブラックバイト対処マニュアル』を監修して」季刊労働法 253号 40 頁以下
- 石田眞・竹内寿監修（2016）『ブラックバイト対処マニュアル』（早稲田大学出版部）
- 大内裕和（2015a）「ブラックバイト問題について」大原社会問題研究所雑誌 681 号 35 頁以下
- 同（2015b）「ブラックバイト」季刊労働者の権利 309 号 63 頁以下
- 大内裕和・今野晴貴（2015）『ブラックバイト』（堀之内出版）
- 川村雅則（2015）「学生バイトをめぐる問題と、学校および労組関係者の課題」労働法律旬報 1841 号 12 頁以下
- 川村遼平（2015）「NO と言えない若者への支援と労働法教育の取り組み」大原社会問題研究所雑誌 682 号 1 頁以下
- 厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
- 今野晴貴（2012）『ブラック企業』（文春新書）
- 同（2015）「ブラックバイト問題とは何か」労働法律旬報 1841 号 18 頁以下
- 紺屋博昭（2016）「大学生の在学中の就労における法的課題」季刊労働法 253 号 12 頁以下
- 佐々木亮（2015）「ブラックバイトの法律問題」労働法律旬報 1841 号 7 頁以下
- 佐藤博樹（2016）「ブラックバイトを生み出すサービス業・小売業における労務管理の変容」POSSE27 号 27 頁以下
- 総務省統計局「労働力調査」
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会』（岩波書店）
- ブラック企業対策プロジェクト「ブラックバイト調査」
- 宮田賢（2015）「塾業界におけるブラックバイト問題と“社畜化”」労働法律旬報 1841 号 33 頁以下
- 渡辺寛人（2016）「ブラックバイトはなぜ辞められないのか？」季刊労働法 253 号 2 頁以下
- 和田一郎（2016）「労働者に対する労働法教育の限界とそれへの対応」季刊労働法 253 号 28 頁以下

平成 28 年度 学生生活にかかるリスクの把握と対応に関するセミナー
～学生アルバイト問題への対応について

「労働法から見た『学生アルバイト問題』～その実態と対策の視点」

別添資料 1 労働条件の明示等に関する基本的なルールの解説

①前提 - 労働条件（働くときのルール）は何によって決まるのか？

Q. 労働条件（働くときのルール）は、どのようにして（何によって）決まるのですか？

A. 直接的には、労働条件（働くときのルール）は、一人ひとりの労働者（従業員）と使用者（会社）が結んだ「労働契約」（約束）によって、決まります（a）。

加えて、事業場（職場）全体に共通するルールは、使用者（会社）が作成した「就業規則」によって、決められることが一般的です（b）。

このほか、職場に労働組合がある場合、労働組合と使用者（会社）が交渉して（話し合っ）て決めた、「労働協約」という職場のルールがある場合もあります（c）。

もちろん、「労働契約」、「就業規則」、「労働協約」は、法律に違反することはできません。また、法律で決められた労働者の権利は、「労働契約」などで決めていなかったとしても、原則として、すべての労働者に当然に（自動的に）認められます（例. 有給休暇を取得する権利 etc.）。

a. 労働契約

労働者（従業員）と使用者（会社）との関係・・・対等（≠主人と下僕の関係）

*実際には、「労働者<使用者」という力関係→労働法によって労働者を特別に保護

- ・労働者と使用者とは、労働「契約」によって結ばれた関係
- ・「契約」とは、「対等」な当事者（人と人（or 組織））が、合意によって結ぶ約束
→当事者は、「契約」の内容にのみ拘束される（従わなければならない）

↓

- ・労働者（従業員）は、自分が結んだ「労働契約」に従って働く義務がある
→「労働契約」で定めていないことには従う必要がない
- ・使用者（会社）は、「労働契約」にしたがって、労働者を働かせ、賃金を支払う
→「労働契約」で定めていないことをさせることはできない
「労働契約」で定めたことは守らなければならない（賃金の支払 etc.）

つまり・・・

- ・労働条件（仕事のルール）は、何よりもまず、労働契約によって決まります。
- ・契約で決められたことには、労働者（従業員）だけでなく、使用者（会社）も（原則として）従わなければなりません（契約の内容が法律などに違反する場合などは別）。
- ・契約で決められていないことは、労働者（従業員）は、必ずしも従う必要はないですし、使用者（会社）は、契約に決めていないことを無理やりやらせることはできません。（労働者と使用者がお互いに同意して行うことは可能）

労働基準法2条（労働条件の決定）

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。

労働契約法3条（労働契約の原則）

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。

すなわち：

使用者（会社）・・・労働契約で、仕事のルールをきちんと定めておくことが重要
労働者（従業員）・・・労働契約で、仕事のルールをきちんと確認しておくことが重要

実際、労働関係（働く場面）で紛争（トラブル）が生じたときには・・・

－法律違反があるかどうかのポイントになるのはもちろんだが・・・

（明らかな法律違反がない場合に）もっとも重要な意味を持つのは、労働契約の内容

*（労働）契約－書面にしたものだけでなく、口頭の契約（口約束）も成立する

but 紛争になった場合、口頭での合意（口約束）は、証明するのが難しい

⇒契約の内容は、書面で確認できるようにしておくのが、紛争の予防にも、解決にも重要

b. 就業規則

aで説明したように、労働条件は、労働契約によって決まるのが基本

⇔（多くの従業員がいる場合）仕事のルールを一人ひとり労働契約で定めるのは面倒

↓

日本では、職場の統一的なルールである「就業規則」によって、統一的なルールを定めるという方法が普及

- (常時 10 人以上の労働者を使用する) 使用者に対し、就業規則の作成&届出を義務化
→労働者への周知+行政による監督を通じて、職場のルールを適正化するツールに

労働基準法 89 条 (作成及び届出の義務)

常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)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昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、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
- 四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

労働基準法 106 条 (法令等の周知義務)

第一百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則・・・を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

就業規則は、使用者によって一方的に定められる職場のルールではあるが・・・

・その**職場における労働条件の「最低基準」としての効力がある**

⇒就業規則が定めた条件を下回る内容の労働契約を結ぶことはできない

労働契約法 12 条 (就業規則違反の労働契約)

就業規則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、就業規則で定める基準による。

・（内容が合理的であるかぎり）その職場における（統一的な）労働契約の内容になる

労働契約法7条

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

*ただし、使用者と個別の労働者が、就業規則で定めている内容とは別に、独自の内容の契約を結ぶことは（労働者にとって不利な内容でなければ）可能

すなわち：

**就業規則は、職場の統一的な労働条件（仕事のルール）を決めるものです。
したがって、（労働契約に加え）就業規則の内容をきちんと確認しておくことが重要です。**

c. 労働協約

労働協約：使用者（会社）と労働組合が結ぶ契約

⇒本来、契約の当事者である、「使用者」と「労働組合」の間の約束であって、労働者に影響が及ばないはずだが・・・

- ・労働協約で決めた内容のうち、（集団的な）労働条件について定めた部分は、組合員の労働契約になる－労働協約の規範的効力

労働組合法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。

d. 労働法規

労働基準法＝労働条件の最低基準を定めたもの

労働基準法 1 条 (労働条件の原則)

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 この法律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。

したがって・・・

労働契約、就業規則、労働協約の内容が、労働基準法に違反していた場合（労働基準法が決めた基準より低い場合）

・・・労働基準法違反の部分は無効→労働基準法が定める基準に置き換えられます。

労働基準法 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。

*最低賃金法なども同様

②労働条件の明示義務 - 求人段階における労働条件提示の意味

Q. 労働条件の明示義務とは何ですか？実際にアルバイト先で働く場合、いろいろな仕事があるので、それをあらかじめすべて決めておくことは難しいと思うのですが。

A. 労働契約の中核をなす部分である、賃金・労働時間・就業場所等、法律に定められたものについては、労働契約の締結段階において明示することが義務付けられています。

実際の就労のうち、相当な部分は、あらかじめ「労働契約」で具体的に示しておくことが困難な場合がある

⇒使用者の「指揮命令権限」によって、その都度、仕事の内容が具体化していくと考えられている

⇔とはいえ、労働契約の中核をなす部分（賃金、労働時間、就業場所 etc.）については、あらかじめ明示して定めておかなければならない（労働基準法 15 条）

労働基準法 15 条 (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。

労働基準法施行規則 5 条

使用者が法第十五条第一項 前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつ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り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 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二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

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）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昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 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

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 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

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

○2 法第十五条第一項 後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

○3 法第十五条第一項 後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

Q. バイト先が、求人票に書かれていた額の賃金を払ってくれません。これは違法ではないのですか？

A. 求人票の記載内容と、実際に締結した労働契約の内容が異なるからといって、直ちに違法だということにはなりません。ただし、合理的な理由も、説明もなく、大幅に条件を引き下げた場合、信義に反するとして会社の責任が認められることもあります。

労働条件は何によって決まるか？

ー労働契約によって決まる（≠求人票）

求人票は、労働者を募集するための「広告」に過ぎない

→求人票等には、求人時点での賃金額 or 賃金見込額を記載するのが一般的

（イメージ的には、不動産屋業者の広告が近いかな？）

↓

労働契約の内容は、あくまでも、最終的に労働者（求職者）と使用者（会社）が結んだ契約によって決定される

⇒労働契約を結ぶとき、求人票の内容を鵜呑みにせず、きちんと労働契約の契約書、および就業規則（賃金規程）の内容を確認することが重要

*もちろん、求人票の記載のほかに、契約書や就業規則による記載がなく、使用者（会社）からの説明も一切なかった、という場合には、求人票に記載された内容が、そのまま労働契約の内容になると判断されることも

*採用のプロセスで、会社側が、求人票の記載とは異なる旨の説明をせず、入社日（の直前）になっていきなり大幅に引き下げた条件を示した、といったケースでは、信義に反するとした裁判例もある

*現在、求人票と実際の就労条件との乖離がしばしば見られることが社会的に問題となっており、採用段階において、採用後の就労状況についての情報開示を企業側に積極的に求めていくことが政策として協議されている

平成 28 年度 学生生活にかかるリスクの把握と対応に関するセミナー
～学生アルバイト問題への対応について

「労働法から見た『学生アルバイト問題』～その実態と対策の視点」

別添資料 2 労働条件に関するトラブルのルール解説

①前提 - そもそも、学生アルバイトの就労について、特別な例外はあるのか？

- Q. 学生アルバイトは、いわゆる正社員とは適用される法的なルールが違うのですか？**
アルバイト先で「アルバイトには年休はない」とか、「アルバイトには残業代は支払わない」とか言われたことがあるのですが。
- A. 学生アルバイトであっても、働く労働者であることには変わりありません。したがって、労働基準法などの基本的な労働法規は同じように適用されます。**

学生アルバイトー「労働者」であることには何ら変わらない

⇒いわゆる「正社員」と同様に、各種の労働法規の適用を受ける

②学生アルバイトのトラブルと労働法規

- Q. アルバイト先で「ミスをしたら罰金を給料から天引きする」と言われました。**
- A. 労働基準法違反です。賃金（給料）から罰金等を天引きすることは、原則として禁止されています。**なお、賃金（給料）を全額支払った上で、使用者（会社）が労働者（従業員）に対し、受けた損害の賠償を求めることは禁止されていませんが、会社の落ち度なども考慮されるため、横領などの悪質な犯罪行為の場合などを除いて、労働者（従業員）の負担が軽減されるのが一般的です。

労働基準法 第3章 賃金

・賃金の支払方法に関する4原則（労働基準法24条）

＝通貨払いの原則、**直接払いの原則**、**全額払いの原則**、一定期日払いの原則

⇒**賃金は労働者本人に直接現金で支払うのが原則**

- ・銀行振込による支払は労働者の同意が必要
- ・労働者に金を貸している借金取りが来ても、会社は借金取りに賃金から借金分を支払ってはいけない

⇒**賃金は、「全額」を労働者に支払わなければならない**

→「仕事でミスをした」、「会社に損害を与えた」からといって賃金から「罰金」などとして「天引き」をすることは労働基準法違反

*賃金を全額支払った後で、使用者が労働者に「損害賠償請求」することはできる。ただし、横領などの故意・悪質な行為はともかく、「ミスで備品を壊した」など、労働者の過失による場合は、使用者側の管理責任等も考慮されるので、損害の全額を労働者が賠償しなければならないという事は（一般的には）ない

Q. アルバイト先の契約書や就業規則に、時給 500 円と書いてあります。労働条件が「契約」や「就業規則」で決まるということは、時給 500 円しかもらえないのですか？

A. 「最低賃金法」が、賃金（給料）の額の最低基準を定めています。契約や就業規則も法律に違反することはできませんので、少なくとも、最低賃金と同じ額の賃金を受け取ることができます。

・最低賃金…現在は**最低賃金法**で決められている。

*基本は都道府県別最低賃金（時給あたり）

(ex.東京：932 円、神奈川：930 円…静岡：807 円…宮崎・沖縄：714 円)

Q. アルバイト先で、出勤したら 1 時間休憩時間で、そこから 8 時間休みなしで働くというシフトが組まれています。こういうのは「あり」なのでしょうか？

A. 「なし」です。休憩時間は、就業時間の「途中」に設定しなければいけません。

Q. アルバイト先で、昼食休憩中に電話番を指示されています。電話に出た場合には労働時間ということで賃金の支払を求めることができるのでしょうか？

A. 実際に電話に出た場合だけでなく、電話番をしていた時間全てが労働時間です。よって、使用者（会社）は、賃金の支払に加え、別の時間に休憩時間を与えるか、もしくは、休憩時間中の電話番の指示を撤回しなければいけません

・休憩時間の諸原則…休憩時間＝6 時間労働→45 分、8 時間労働→1 時間（34 条 1 項）、

休憩時間の途中付与原則（34 条 1 項）、一斉付与原則（34 条 2 項）、

休憩時間の自由利用原則（34 条 3 項）

*休憩時間は労働時間の途中に与えなければならない

⇒ex.出勤して最初の 30 分は休憩→8 時間連続労働→30 分休憩ののち退勤…×

*休憩時間は労働者に自由に利用させなければならない

⇒ex.昼食休憩中に電話番を命じる…×

Q. アルバイト先で、契約書に年次有給休暇について書かれていないので、会社に問い合わせたところ、「アルバイトには年休はない」といわれました。労働条件が「契約」や「就業規則」で決まるということは、契約書や就業規則に書かれていなければ、年休は取れないのでしょうか？

A. 年次有給休暇は、労働基準法で定められた労働者の権利です。したがって、契約書や就業規則に書かれていなくても、一定の条件を満たせば、学生アルバイトでもとることができます。なお、パートタイムなど、就業時間が短い人も、時間数に応じて一定の日数の有給休暇をとることができます。

・年次有給休暇の権利…6か月（以上）継続勤務→所定の日数の年休権が発生

（39条1項～3項）→労働者は「時季指定」して年休取得可
→使用者は「事業の正常な運営を妨げる場合」のみ「時季変更」
することができる（39条5項）

*年休の権利は、法律が定める条件を満たすことによって当然に発生する、法律によって認められた権利

→「うちの会社に年休はない」「アルバイトに年休はない」etc. はあり得ない
（短時間勤務のパートタイマー・アルバイトも労働日数と勤続年数に応じた年休の権利がある）

平成 28 年度 学生生活にかかるリスクの把握と対応に関するセミナー
～学生アルバイト問題への対応について
「労働法から見た『学生アルバイト問題』～その実態と対策の視点」

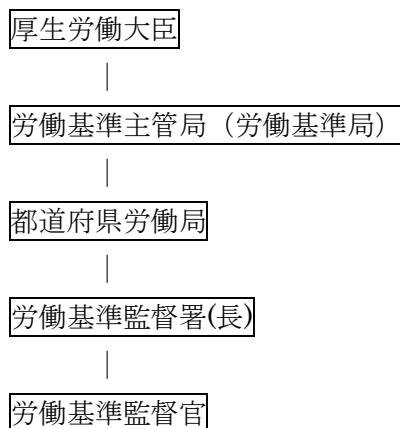
別添資料 3 労働紛争解決制度の概要

(1) 労働条件の最低基準に関する問題

労働条件の最低基準に関する問題は、「労働基準監督署」が監督行政を行っている。

労働基準法 第 11 章 監督機関

- ・労働基準監督行政の仕組み



- ・法違反事実の申告

労働基準法 104 条

事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

- ・労働基準監督官の権限

労働基準法 101 条 1 項

労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、または使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

労働基準法 102 条

労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

⇒・労働者としては・・・

労働基準法違反（典型的には、賃金不払い（単なる不払い、時間外労働の賃金・割増賃金の不払い、最低賃金を下回る、休業手当の不払い etc.）、解雇手続違反（解雇予告 or 予告手当支払いの不履行、解雇禁止事由への該当）、休憩・休日・休暇に関する規定違反（休憩をとらせない、年次有給休暇をとらせない etc.）、賃金からの天引き）があった場合

→労働基準監督署にその事実を申告すれば、対応してもらえる可能性が高い

*ただし、一定の証拠等がないと、現実的な対応は難しい場合もある

（２）労働契約に関する紛争の解決

（１）で述べた**労働基準監督官（署）**は、あくまでも労働基準法の違反を管轄

⇒（労働基準法に反しない範囲での）労働契約に関する紛争の解決は、本来、管轄外

↓

では、労働契約に関する紛争（典型的には、解雇・雇止めといった雇用契約の終了、賃金引下げ等の労働条件の（不利益）変更や、配置転換等の「労働条件（＝労働契約内容）の変更」 etc.）については、どのように解決したらいいのか？

（a）企業外組織・機関のサポートによる解決

（i）行政機関のサポートによる解決

紛争を解決してくれる機関＝裁判所というのが一般的なイメージ・・・（c）で解説

→司法機関（裁判所）による解決

メリット：法によって「終局的な」決着を図ることができる

他方で

相応の（時間的・金銭的）コストがかかる、というデメリットがある

↓

行政機関において、（裁判所とは異なり、「判定」的な解決はできないが）**当事者による紛争解決をサポートする仕組みが整備されてきている**

①都道府県労働局（長）による個別労働紛争解決制度

2001年個別労働紛争解決促進法が制定

→都道府県労働局において、①総合労働相談、②助言・指導、③紛争解決のあっせんの制度が設けられた

総合労働相談：労働者、求職者、事業主に対する情報提供、相談その他（3条）

→都道府県労働局及び管内各所で「総合労働相談」を実施

（年間相談件数＝100万件以上）

助言・指導：個別労働紛争の当事者（労働者および使用者）の一方または双方からの解決援助の要請に基づき、必要な助言・指導を実施（4条1項）
→多くは、労働者からの要請に基づき、使用者との話し合いの仲介を実施
（+必要に応じて、紛争事項についての一般的な方の考え方を示す）

あっせん：個別労働紛争の当事者（労働者および使用者）の一方また双方からの申請により、紛争調整委員（あっせん委員）による解決のあっせんを実施（5条1項）
→相手方（多くは使用者）がこれに参加し、あっせん委員による調整に、双方が合意すれば、法律上の和解として解決する

②都道府県労働委員会等による相談・あっせん

労働委員会

- ・労働組合法に基づいて設置された行政機関である労働委員会
- ・労働組合と使用者との間の集団的労働関係に関する紛争を取り扱うのが任務

↓

近年における、集団的労働関係紛争の減少&個別的労働紛争の増加

→個別労働紛争解決のための相談・あっせんを実施しているケースが多い

- *「都道府県知事の委任を受けて実施する」という形式をとっているため、労働委員会ではなく、都道府県の機関が一次的対応をし、必要な場合に労働委員会が対応する、方式をとっている自治体もある

***行政機関による紛争解決制度は、何といても無料というのが魅力的
労働相談、助言・指導のレベルで紛争が解決に至っているケースも少なくない**

他方で、当事者の一方があっせんに申請した場合であっても、相手方がこれに参加をしない、またあっせんが実施された場合でも、当事者双方が合意しない場合には、未解決で終わるという点で、一定の限界もある

(ii) 合同労組による団体交渉

日本における労働組合・・・企業別で結成されるのが一般的

⇔ (ex.企業内に組合がない場合) 個人単位で加入する地域・産業単位の組合
= 合同労組

→ (その企業の労働者が加入している限り)

合同労組も、(企業内組合と同様) 団体交渉の申入れが可能であり、使用者はこれに応じなければならない

(b) 企業外の機関（≒司法機関（裁判所））による解決

当事者による話し合い等によって紛争が解決しない場合に、法によって「終局的な」決着を図るのが裁判所である。（学生アルバイトの紛争解決機関としては、ハードルが高いが）

①裁判所への通常訴訟（民事訴訟）の提起による解決

裁判所に訴訟を提起した場合、「契約」をめぐる紛争である以上、当事者（労働者と使用者）が、「どのような内容の契約を締結していたか」を判定（契約内容の確定）した上で、問題となった行為が、契約の解釈上許されるのかが判断されることになる。

②労働審判手続による解決

日本では、従来、裁判所が労働紛争（を含むすべての紛争）について、裁判による決着を図る権限を有していた（これに対し、フランスやドイツなどでは、労働紛争を専門に扱う「労働裁判所」が、通常の裁判所とは別に設けられている）。

but 裁判所の通常訴訟は解決までに時間と費用がかかり過ぎる

→2004年に労働審判制度が制定（2006年から実際の手続がスタート）された。

- ・ 目的：労働関係に関する事項についての労働者と事業主との間の民事紛争（個別的労使紛争）を、労働関係の専門的知識・経験を取り入れて、紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図る（労働審判法 1 条）
- ・ 審理の実施主体：労働審判官（裁判官）1名＋労働審判員（労働関係の専門的知識経験を有する者）2名（労働審判法 7 条以下）
 - * 労働審判員候補者は、各地の労使団体が選定に協力し、最高裁が任命する。なお、個別の審理の実施にあたっての労働審判員 2 名の指定は、実務上、労働組合出身者から 1 名、使用者団体出身者から 1 名選出するのが通例のようである。
- ・ 審理：原則として 3 回以内の期日において審理を終結（労働審判法 15 条）
 - 迅速な紛争処理を図る（7 割以上が 3 カ月以内に終結）
 - また、随時調停を実施することが可能

↓（調停で解決しない場合）

労働審判の決定をする（労働審判員を含む過半数意見）

→決定に対し、当事者に異議がない…裁判上の和解として決着

当事者（の一方）に異議がある…通常の訴訟に移行

* 調停で終了したものが約 7 割、審判で終了したものが約 2 割（うち約 6 割が異議申立て

により通常裁判に移行)、その他取り下げ・却下等で終了したものが1割となっている。

*労働審判は、通常の民事裁判に比べれば時間・費用のコストが非常に低く、制度の利用者も右肩上がりに増えている。ただし、原則として手続における代理人が弁護士に限られており、それなりに費用がかかるのも事実。