

ベーカリーカフェ
ナヴィーリオ



大志

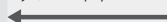
ナヴィーリオの店長。忙しさと重圧でへこたれそうになりながら日々の業務をこなしていたが……。



キアラ

イタリア出身。ベネチアの大学を卒業後、日本に留学。ナヴィーリオで働き、日本で暮らしている。

アルバイト



フードデリバリー配達パートナー



俊

フードデリバリー配達パートナー兼学習塾講師。那都と事実婚状態。転職を考えることになったが……。



那都

電機メーカーでシステム開発をしながら、会社に内緒で副業も始めた。忙しくて悩みや不満が募るばかり。

高倉家



睦樹

翔真の父。電機メーカー勤務。会社が外資系企業に買収されたり，社内の苦勞が絶えない。



美奈

翔真の母。訪問介護の会社でパート勤務をしている。社会的な貢献度の割に低い待遇に納得がいかず……。



翔真

就活を控えた大学生。アルバイトを始めることになって、「働く世界」について考えるように。



萌衣

翔真の姉。息子・蓮をひとりで育てている。派遣先でハラスメントにあうが，誰にも相談できず……。

パート勤務



清明

外資系金融機関に勤めた後，介護事業でビジネスを始めた。しかし順風満帆とはいかず……。

プロログ

ベーカリーカフェ ナヴィーリオで

「それでは、来週からお願いしますね」

店長さんにそう言われて、身が引き締まる気分がした。大げさな言い方だけど、人生の新たなステージに入る気分？ 初めてのバイトというだけだけど、これまで経験した入学式やサークルへの入部のときとかとも少し違う気分がする。

「労働契約書を確認しましょう。契約期間は6か月、働く場所はここで、ホールスタッフとして働いてもらいます。勤務時間は原則、16時から21時。毎月みなさんの希望を聞いたうえで、シフト表を作成して交付しますね」

店長さんは慣れた感じで、でも、やわらかい雰囲気ですつずつ確認してくれる。店長さんには申し訳ないけど、大学に入学するとき、悪質商法対策の説明会で「慣れた感じで、やわらかい雰囲気の説明されてもすぐに信用してはダメだ」と言われていたことを思い出した。このお店はこれまでもたまに来ていて感じがいいしブラックとかじゃないだろう、とは思ったが、自分なりにしっかり確認した。……本当は、よくわからないところもあったけど。

契約書もらった後、店長さんと一緒にお店に出た。見慣れた場所なのに、今までと違う空間が広がっていた。これまでは、お客さん目線というか消費者目線で、おいしいとかきれいとか、対応がいいとか感じていたけれど、今は、働いているスタッフさんの忙しさや仕事のやりくりとかに目がいく。従業員目線なのかもしれない。

店長さんが、仕事の邪魔にならないようにスタッフさんたちを紹介してくれた。外国人っぽい女性がにこっとウインクをしてくれる。外のテラスに出ると、フードデリバリーライダーがフードをピックアップして自転車に乗るところだった。店長さんが「今日もかけもちですか」と声をかけると、ライダーのお兄さんはサドルにまたがりながら、



翔真

3月11日

「そうなんです。彼、新人さんですか。これからよろしく」と言って、ペダルに体重を寄せ、颯爽と駆けていった。

帰りの電車に乗った。仕事帰りの人で結構混んでいる。ふと気になって、ビジネス新聞のアプリをクリックする。サークルの先輩から「就活で登場してくる40代、50代の会社員って、新聞ネタが好きだからな」とすすめられてインストールしたこのアプリ。これまで開いたこともなかったのに、不思議なもんだと自分でも思う。今日の新聞記事だけでも、「フリーランス」「ジョブ型」「最低賃金」「派遣」「雇用保険」なんていう言葉が目に入った。スマホから車内に目を移すと、乗客1人ひとりの顔がなんだかリアルに見えた。

プロローグ

I 働くことと法制度 1

1 働くことと法のネットワーク 4

2 働く世界のしくみとルールの成り立ち 9

II 働く人のプロフィール——あなたは？ 11

1 正社員で働く 12

2 アルバイト・パートで働く 14

(1) 有期労働——期間規制 15

- (ア) 「有期」の意味・特徴 (イ) 期間の上限／下限
(ウ) 期間途中の終了 (エ) 更新——雇止め規制
(オ) 無期転換

(2) 有期労働・パート労働 19

- (ア) 労働条件規制 (イ) 通常の労働者への転換

3 派遣で働く 23

(1) 目的 25

(2) 派遣に関する規制 25

- (ア) 禁止業務／許可 (イ) 派遣期間の制限
(ウ) 派遣の制限

(3) 派遣労働者保護に関する規制	27
(ア) 労働保護法規の適用	
(イ) 雇用安定措置	
(ウ) キャリアアップ措置	
(4) 不合理な格差の解消	28
(ア) 派遣先均衡・均等方式／労使協定方式	
(イ) 比較対象労働者の情報提供	
(5) 派遣労働者への派遣先の直接雇用申込みみなし	30
4 雇われずに働く——保護されるのはどんなひと？	32
(1) 労働法規の適用範囲と労働者概念	32
(ア) 労働基準法上の労働者	
(イ) 労働契約法上の労働者	
(ウ) 労働組合法上の労働者	
(2) フリーランスの保護	37
5 働いてもらう	39
(1) 責任の名宛人と使用者	39
(2) 労働契約（法）上の使用者と使用者概念の拡張	39
(ア) 法人格否認の法理	
(イ) 黙示の労働契約	
(3) 労働基準法上の使用者	41
(4) 労働組合法上の使用者	42
6 国際的に働く	44
(1) 出入国管理法上の地位	44
(ア) 技能実習制度	
(イ) 特定技能制度	
(2) 労働法・社会保障法の適用	47
(ア) 労働法	
(イ) 社会保障法	
7 仕事をかけもちする	49
8 公務員として働く	50

1 さまざまなルール——労働条件の決まり方 54

- (1) 法律 56
 - 労働基準法の実効性確保のしくみ
- (2) 労働協約 59
 - (ア) 規範的効力
 - (イ) 労働協約の適用範囲
 - 規範的効力の拡張適用（一般的拘束力）
- (3) 就業規則 64
 - (ア) 手続に関するルール
 - (イ) 就業規則と労働協約
 - (ウ) 就業規則と労働契約
- (4) 労働契約 70

2 就活する／入社する 72

- (1) 求職プロセスと法 74
 - (ア) 求人・募集に関する規制
 - (イ) インターンシップ
- (2) 労働契約成立プロセスと法 76
 - (ア) 採用の自由
 - (イ) 労働契約の成立
 - (ウ) 労働条件の明示
 - (エ) 採用内定
 - (オ) 試用期間

3 みんなそれぞれ尊重される 90

- (1) 均等待遇 92
- (2) 男女平等など 92
 - (ア) 男女同一賃金の原則（労基法4条）
 - (イ) 男女平等取扱い法理
 - (ウ) 男女雇用機会均等法
- (3) 女性活躍推進法 101
- (4) 障害者雇用 102
 - (ア) 雇用率制度
 - (イ) 障害者差別禁止

(5) ハラスメント対策	108
(ア) セクシュアル・ハラスメント	
(イ) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	
(ウ) パワー・ハラスメント	
(エ) ハラスメントに係る紛争解決のしくみ	
(6) 年少者・母性の保護	116
(ア) 年少者の保護	(イ) 母性の保護
(7) 拘束と搾取の禁止——労働憲章	119
(ア) 強制労働の禁止	
(イ) 中間搾取の排除	
(ウ) 公民権行使の保障	
(エ) 賠償予定の禁止	
(オ) 労働者に対する損害賠償請求	
(カ) 前借金相殺の禁止	
(キ) 強制貯金の禁止	
(8) 個人情報・プライバシーの保護	124
(ア) 個人情報保護法と労働関係	
(イ) プライバシーと労働関係	
(9) 公益通報者保護	127

4 賃金をもらう 130

(1) 賃金請求権	132
(ア) 現実の労働	(イ) 合意
(ウ) 危険負担	
(2) 労働基準法の規制	138
(ア) 労働基準法上の「賃金」	(イ) 平均賃金
(ウ) 賃金支払の4原則	
(エ) その他の賃金支払に関する規制	
(オ) 時効	(カ) 休業手当
(3) 最低賃金	147
(ア) 基本規制	(イ) 地域別最低賃金
(ウ) 特定最低賃金	
(4) 賃金支払確保法	148

5	仕事の時間	150
(1)	法定労働時間と時間外・休日労働	152
	(ア) 法定労働時間 (イ) 時間外・休日労働	
(2)	割増賃金	155
	(ア) 割増率 (イ) 定額払い制	
	(ウ) 有給代替休暇付与	
(3)	労働基準法上の労働時間 ——どのようにカウントするか	158
	(ア) 労働基準法の労働時間とは——労働時間性	
	(イ) 労働時間の把握 (ウ) 労働時間の通算	
(4)	労働時間規制の柔軟化	163
	(ア) 1週・1日の枠の取外し (イ) みなし労働時間制	
(5)	適用除外	168
	(ア) 41条	
	(イ) 41条の2——高度プロフェSSIONAL制度	
6	仕事をしない時間	173
(1)	休憩	175
(2)	休日	175
	(ア) 週休制の原則 (イ) 休日振替え	
(3)	勤務間インターバル	176
(4)	年次有給休暇	177
	(ア) 年休の取得要件・日数	
	(イ) 年休取得の3つのルート	
	(ウ) 年休取得の効果	
	(エ) 年休自由利用の原則	
	(オ) 取得されなかった年休の扱い	
	(カ) 不利益取扱い	
(5)	家族を支える時間	183
	(ア) 育児／子の看護の時間 (イ) 介護の時間	
	(ウ) 不利益取扱いの禁止	
	(エ) 育児・介護休業法に係る紛争解決のしくみ	

7	安全に健康に働く	192
(1)	安全衛生	194
	(ア) 守る側と守られるもの	(イ) 守る組織
	(ウ) 就業環境を定める	(エ) 安全・健康を守る
(2)	労働災害に対する救済	200
	(ア) 労災保険	(イ) 災害補償
	(ウ) 損害賠償	(エ) 災害補償, 労災保険給付, 損害賠償の関係
8	変更される／処分を受ける	215
(1)	人事	217
	(ア) 業務命令	(イ) 昇格・降格／昇進・降格
	(ウ) 配転	(エ) 出向
	(オ) 転籍	(カ) 休職
(2)	企業変動と労働関係	228
	(ア) 合併	(イ) 事業譲渡
	(ウ) 会社分割	
(3)	懲戒	231
	(ア) 懲戒処分の性質	(イ) 懲戒処分の種類
	(ウ) 懲戒事由	
9	会社をやめる	237
(1)	自分からやめる——辞職	239
(2)	合意してやめる——合意解約	239
(3)	やめさせられる——解雇	241
	(ア) 解雇予告	
	(イ) 一定期間内の解雇禁止	
	(ウ) 法定理由による解雇禁止	
	(エ) 解雇権濫用規制	(オ) 整理解雇
	(カ) 解雇権濫用の効果	(キ) 解雇期間中の賃金
(4)	定年と高齢者雇用	247
	(ア) 定年制の位置づけ	(イ) 60歳からのしくみ
(5)	退職時の手続	249
	(ア) 退職時の証明	(イ) 労働保険・社会保険の手続

10 再び仕事につく 251

- (1) 前の会社との関係 253
 - (ア) 秘密保持
 - (イ) 競業禁止
 - (ウ) 転職・引抜き
- (2) 65歳以降の就業 256
- (3) 求職期間と給付——雇用保険制度／求職者支援制度 258
 - (ア) 雇用保険制度
 - (イ) 求職者支援制度

IV ひとりで悩まない 261

1 労働組合に入る 262

- (1) 日本における労働組合 264
- (2) 労働組合の法的位置づけ 264
 - (ア) 憲法上の位置づけ
 - (イ) 労働組合法上の位置づけ
- (3) 組合に入る／組合から出る 266
 - (ア) 加入資格
 - (イ) 脱退の自由
 - (ウ) ユニオン・ショップ協定
- (4) 組合とお金 268
 - (ア) 組合費——チェック・オフ
 - (イ) 組合財産

2 団体で交渉する 270

- (1) 団体交渉義務 272
- (2) 団体交渉事項 272
- (3) 労働協約 273

3 団体で行動する 274

- (1) 団体行動の保護 276
- (2) 争議行為 276
 - (ア) 争議行為の正当性
 - (イ) 争議行為と賃金

(3) 組合活動	279
(ア) 組合活動の時間・場所	
(イ) 具体的行為	

4 公的機関を利用する 283

(1) 行政機関にアクセスする	285
(ア) 個別的労働紛争の解決	
(イ) 集团的労使紛争の解決	
(ウ) 労基署等への相談	
(2) 司法機関にアクセスする	296
労働審判制度	
(3) 法テラス、弁護士会、社労士会に相談する	298

エピローグ

おわりに

事項索引	303
------	-----

— 憲法と労働法	6
— 「年収の壁」——時給 up→人手不足？	8
— 三者によって構成される労働関係	23
— 労働者協同組合——労働契約の枠内で	34
— ビジネスと人権——使用者を超えて	43
— 労使慣行	71
— ダイバーシティ	100
— さまざまなマークの持つ意味	102
— 治療と仕事の両立	107
— 職務発明	128
— 就労請求権	137
— 業務費用を労働者に負担させられる？	138
— シフト制	145
— まだある！ 賃金支払確保法の重要ポイント	149
— ドライバーへの特別規制	154
— 「労働時間の状況の把握義務」	161
— テレワーク	165
— 産業医	196
— 安全・衛生委員会	197
— 医師による面接指導	198
— ストレスチェックとその後のプロセス	199
— 特別加入制度	202
— 自殺と労災認定	211
— 出向と労働者供給	224
— 役員としての出向	226
— 「やめよう」「やめます」、そのときに	240
— 人生に定年はない	257
— 使用者による争議対抗行為（ロックアウト）	279

● 裁判例について

- ☑ 裁判例の表記を理解しましょう（解説する面白さ、ありませんか…）。
- ☑ 重要裁判例（本書で挙げられているものなど）が示すルールは労働法を構成するパーツとなっています。

例：秋北バス事件^①・百選 20^②・最大判^③昭和 43 年 12 月 25 日^④
民集 22 卷 13 号 3459 頁^⑤

①事件名 労働法の世界では、裁判例を特定するのに使われます

②百選（『労働判例百選〔第 10 版〕』〔有斐閣〕）の項目番号

③裁判所・法廷：

最大判（決）—— 最高裁判所大法廷判決（決定）
最○小判（決）—— 最高裁判所第○小法廷判決（決定）
高判（決）—— 高等裁判所判決（決定）
地判（決）—— 地方裁判所判決（決定）

④年月日

⑤出典：

民（刑）集 —— 最高裁判所民事（刑事）判例集

最高裁判例の中でも重要なものが
多く収録されています

判時 —— 判例時報

判タ —— 判例タイムズ

労民集 —— 労働関係民事裁判例集

労判 —— 労働判例 労働法裁判例集の定番です

労経速 —— 労働経済判例速報

裁判所 Web —— 裁判所ウェブサイト (<http://www.courts.go.jp/>)

無料で閲覧できます

中労委 DB —— 労働委員会関係 命令・裁判例データベース
(https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db/index.html)
無料で閲覧できます

判決文・条文を「 」で引用している場合、原則として原典どおりの表記としていますが、下線を付すなどした箇所があります。

引用の「 」内の〔 〕表記は、著者による注であることを表します。

● 法令の略語について

労契法	労働契約法
労基法	労働基準法
均等法（男女雇用機会均等法）	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
育児・介護休業法	育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
パート有期法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
最賃法	最低賃金法
賃金支払確保法	賃金の支払の確保等に関する法律
労安衛法	労働安全衛生法
労災保険法	労働者災害補償保険法
個別労働紛争解決促進法	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
労組法	労働組合法
労調法	労働関係調整法
労働施策総合推進法	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
職安法	職業安定法
派遣法（労働者派遣法）	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
高年法（高年齢者雇用安定法）	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
障害者雇用促進法	障害者の雇用の促進等に関する法律
フリーランス法（フリーランス・事業者間取引適正化等法）	特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

上に掲げたもの以外も含めて，本書で用いている略語すべてについて，下記のウェブページに一覧を掲載しています。

また，判例索引，本文中☒マークを付してある資料のリンク集，図表一覧もあわせて掲載していますので，活用してください。

<https://www.yuhikaku.co.jp/books/detail/9784641243798>



I

働くことと法制度

- 1 働くことと法のネットワーク
- 2 働く世界のしくみとルールの成り立ち



翔真
3月11日

自宅で

「ただいま」

ドアを開けると、中からぶーんとすき焼きのいい匂いがたどってきた。

「今日、すき焼き？ めずらしいね」

「ふるさと納税の返礼品みたいよ」

姉の萌衣の声が返ってくる。すき焼きに目がない姉は、今夜はすき焼きと聞いて蓮を連れてやってきたようだ。

「いただきまーす」

乾杯するとすぐ、食いしん坊の姉は、卵を割り、箸を取り、すき焼きにありつく態勢をととのえて聞いてきた。

「で、今日はどうだった？ バイトのほうは」

「採用された。来週から働きに行くよ。それでさ、働くってなると、なんか心持ちも変わるよね。これまではお客さん、って感じだったけど、これからは、労働者になるっていうか」

「おう。翔真、これまでは消費税しか払ってなかっただろ。これからは所得税とか引かれるし、社会保険料も引かれるしな。国や社会のために働いているって感じもしてくるぞ」

父は久しぶりに姉と蓮の顔が見られてうれしいのか、ビールの進みもいつもよりハイピッチだ。そんな父を前に、母もすき焼きと会話に参戦してきた。

「いやね、お父さん。学校もあるんだし、まだそこまで働かないわよ。私みたいに就業調整するってレベルまで働くこともないでしょ」

「ちょっと待って。お父さん、働くことと、税金とか社会保険料とかって関係してるの？」

「そらそうよ。国民年金の保険料は、もう払っているけどな。お父さんがな。ははは。感謝しろよ」

今日お店でも感じたことだけど、働く世界って、これまで生きていた世界とは結構違う気がする。いろんな社会のしくみともつながって

いるようだ。

そんなことを考えていると、

「こんな感じよ。働く人間の現実は」

姉がスマホの画面を見せてきた。

「え、何、それ」

母が蓮のコップにお茶を注ぎながら尋ねた。

「給与明細書よ。こんなふうに、いろいろ引かれて、名目のお給料と手取りのお給料はこんなに違うもんなのよ」

「給与明細がスマホで見られるのね。紙でしかもらったことないわ。お母さんの……あ、あった。はい、これ」

いまいち、みんなの話していることについていけない。ここにも働く人の世界があるんだと思った。

私たちは、小学校から中学校、高校、大学くらいまで、「法」や「契約」など、社会のしくみをそれほど意識せずに生活してきました。電車に乗る、塾に行く、塾の帰りにコンビニでアイスを買う、そのときに消費税分も支払う……。こうした生活は、私たちが生活する社会に法のネットワークが張られ、それが機能しているからこそ、問題を感じずに、送ることができるのです。

働くことと法のネットワーク

みなさんが働くようになると、社会に張られた法のネットワークをより意識することが増えると思います。

たとえば、先ほどお母さんが見せてくれた給与明細書を見てみましょう。

▼ 図表 1：給与明細書の例

勤怠	所定内時間数	所定外時間数	訪問回数	身体回数	
	45		45	40	
支給	時間給	時間外手当			
	54000	0			
	訪問回数手当	身体回数手当	処遇改善手当	資格手当	支給合計
	8100	12000	6870	1960	82930
控除	健康保険料	厚生年金保険料	雇用保険料	介護保険料	
	0	0	0	0	
	所得税	住民税			法定控除合計
	0	0			0
					振込額
					82930

「所定内時間数」、「所定外時間数」、「時間給」、「時間外手当」などの欄があります。これはどういう意味でしょうか。また下の欄も見てみると、「健康保険料」、「厚生年金保険料」、「雇用保険料」、「介護保険料」の欄や、「所得税」、「住民税」の欄が置かれています。その中には「0」になっています。これはどうしてでしょうか。

ここにも法のネットワークやルールが関係しているのですが、働く場面では、こうした法のネットワークやルールを知っておくことが、自分の労働条件、働く環境や健康を守ることになります。

図を何枚か見てもらいましょう。

▶ 巻末 図表 A：労働法

図表 A は、労働関係と、それに関係する法律などを示したもの

です。

労働者と会社などの使用者が労働契約を締結して、労働者は働き使用者は賃金を支払うこととなります。そうした関係（労働関係。雇用関係ともいいます）に、労働契約法、労働基準法、男女雇用機会均等法（→94頁）、最低賃金法（→147頁）、民法などの法律が関わってきます。法律ではありませんが、就業規則（→64頁）も労働契約に関わります。このほか、労働者の働く環境に関する法律として労働安全衛生法（→194頁）があり、労働者が災害にあった場合には労災保険法（→201頁）が関係してきます。以上の労働者と使用者との関係を中心とした労働関係（とそのルール）を個別的労働関係（法）といいます。

労働契約の契約当事者である労働者と使用者のほかに、労働組合が関係してくることもあります。ここでは労働組合法（→265頁）などが規制を行っています。労働組合と使用者との間で締結される労働協約も労働条件に大きな影響を与えます。この労働組合を中心とした関係（とそのルール）を集団的労使関係（法）といいます。

さらにカメラをズームアウトしていくと、図表Bのような感じになります。

▶ 巻末 図表B：労働市場

そうすると、労働力のマッチングが行われる労働市場が見えてきます。この労働市場についても法の規制が及びます。最近では、労働市場（会社の外に広がる労働市場という意味で、「外部労働市場」ともいいます¹⁾）でのやりとりが活発になってきて、労働市場を対象とするルール（労働市場法）の重要性もさらに高まってきています。

1) 「外部労働市場」に対して、配置転換など、会社の中で労働者が動く「場」のことを「内部労働市場」といいます。

憲法は、労働に直接関係する規定として、27条と28条を置いています。27条1項は勤労の権利と義務、2項は勤労条件の法定、3項は児童酷使の禁止、28条は団結権・団体交渉権・団体行動権を定めています。27条1項は労働市場法、2項は個別的労働関係法、28条は集团的労使関係法と密接につながっています。

このほか、労働法に関わる憲法の規定として、13条（個人の尊重。労働者のプライバシー〔→124頁〕など）、14条（法の下での平等。男女平等〔→92頁〕など）、22条（職業選択の自由・営業の自由。採用の自由〔→76頁〕など）なども関わってきます。

（個別的）労働関係・（集团的）労使関係・労働市場についてはこんな感じですが、その他のしくみで、実は、働くことに結びつけられているものもあります。図表Aをパン（視点をずらす）したのが、図表Cです。

▶ 巻末 図表C：労働関係と社会保険・税金

社会保険，税金，というラベルが見えてきました。これらも労働関係に密接に関わってきます。図表Cは，社会保険の適用と社会保険料・税金を取り上げたものです。社会保険の適用や税金の取扱いは，労働関係と関わってきますし，社会保険料や税金の支払は，労働関係の「賃金を支払う」側面と関係しています（→141頁）。

これだけを見ると、「賃金からお金がとられっぱなしじゃないか」と思われるかもしれませんが，そんなことはありません。図表Dを見てください。

▶ 巻末 図表D：働く人をサポートする労働保険と社会保険

働く人々の人生においては，さまざまなアクシデントに見舞われる可能性があります。もし何らかのアクシデントに見舞われても，

労働保険や社会保険が、給付を行うなどのかたちで、働く人々の人生をカバーし、サポートしてくれています。

労働者に関わる労働保険・社会保険には以下のものがあります。

- ・ 労災保険……労働災害にあった場合に給付を行う制度（→201頁）。労働者に保険料負担なし。
- ・ 雇用保険……失業のほか、育児・介護休業の期間に給付を行う制度。その他さまざまな雇用政策に関するしくみと関わる（→258頁）。
- ・ 厚生年金保険……年金制度は、1階部分が国民年金制度、2階部分が厚生年金制度となっていて、厚生年金保険は労働者の多くに加入義務がある。老齢・障害・死亡の場合に給付を行う。加入者の配偶者のうち専業主婦・主夫は、国民年金第3号被保険者となり本人の保険料負担はない。
- ・ 健康保険……労働者の多くに加入義務がある。ケガや病気の場合に給付を行う。加入者に扶養されている者（被扶養者）にも給付が行われる。
- ・ 介護保険……40歳から64歳までの医療保険加入者と65歳以上の者が被保険者となる。介護が必要となったときにサービスを受けられる。

社会保険や税金のしくみは人々の就労行動に大きな影響を与えます。収入が増えることにより社会保険料の支払や税金の負担が増えるといういわゆる「年収の壁」問題（→スポットライト『「年収の壁』』）や、年金の支給開始年齢（→256頁）、退職金の税制面での扱いなどが代表例です。本書では十分に取り上げられませんが、みなさんと一緒に考えていきたい問題です。

Ⅲ

会社で働く

- 1 さまざまなルール
——労働条件の決まり方
- 2 就活する／入社する
- 3 みんなそれぞれ尊重される
- 4 賃金をもらう
- 5 仕事の時間
- 6 仕事をしない時間
- 7 安全に健康に働く
- 8 変更される／処分を受ける
- 9 会社をやめる
- 10 再び仕事につく



美奈
6月29日

今日も疲れた。帰り間に発生したアクシデントの対処に時間がかかり、予定より30分帰宅スケジュールが遅れてしまった。しかも今日の訪問介護先は、訪問エリアぎりぎりのところで、行きでも電動自転車をとぼして20分かかった。帰りは上り坂が多いから、スーパーまで25分くらいかかる。電動自転車の充電、もつかな、と思いながらとぼしていると、充電ランプが1つ消えた。「あー」。ため息か叫びかわからない音が口から出た。運転モードを節約モードに変える。

なんとか閉店ぎりぎりにスーパーにすべり込むことができた。でも特売品や「半額」「30%引き」の黄と赤の丸いシールが貼ってあるお惣菜はもうほとんどない。

介護の仕事にはもちろん大きなやりがいを感じるが、肉体的にだけでなく精神的な負担も——同じくらいかもっと大きく——感じる。ソフトを入れていない時間帯にも上司から依頼を受けると訪問先に行かざるをえない。新しくできた会社で働き始めて1年近くたつが、日々の疲労を解消する手だてを見つけられずにいる。

こんなに大変なのに、もらえるお給料は時給 فقطだと1200円。最低賃金の引上げにあわせて時給もアップしたが、ここのところの物価の上昇はそれ以上なので、生活はきつくなってきている。出産前に働いていた仕事はデスクワークだったが、正社員だったのでお給料で困ることもなかった。介護は社会的に貢献度の高い仕事なのに、その賃金が低いというのが——仕事に就く前からわかっていたこととはいえ——腑に落ちない。

安くなったお惣菜と明日の食材と牛乳と缶ビール6本パックを買い物かごに入れてレジに向かう。レジ前の列に並びながらiPayアプリを起動させる。今の会社では経費の精算にiPayのサービスを使っていて、この春から給料の支払にもアプリ振込の利用を始めた。アプ

り振込の利用は強制ではないと会社に言われていたが、クレジットカードが使えないところでもスマホ決済は対応しているところがあるし、仕事をしていると銀行に行くのも億劫なので、給料のアプリ振込を利用している。

センサーにスマホをかざすと「チャリン」と音が鳴った。決済と同時にポイントが付いたのがわかる。この瞬間、ちょっとうれしい。

外に出て、荷物を電動自転車の前かごに詰め込む。つい予定より買い込んだせいで前かごが重く、ふらつく。こけないように気をつけながらペダルを踏み込む。「えー」。電動自転車の充電ランプがまた1つ消えた。

労働契約が成立しているといえるためには「使用者が……賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意」していることが必要とされていて（労契法6条）、賃金は労働契約関係の本質的要素です。本章の主役はこの「賃金」です。

正社員として働く人の給与明細書には、「基本給」、「残業手当」という項目が置かれていることが多くみられます。

「基本給」は、賃金の主たる構成部分となりますが、何が基本給の算定基準とされ、それがどのように反映されるかは、各企業でさまざまです。職能資格（→219頁）や勤続年数などを基準に定められることもありますし、成果や業績が基準となる（または職能資格などと併用する）場合もあります。

「残業手当」は、所定労働時間（就業規則で通常働く時間として定められた時間）を超えて働いた場合に支払われる賃金です。「残業手当」も「基本給」と同様に法律で定義づけられている概念ではありません。「残業手当」は、法定労働時間を超えた場合に支払われる時間外割増賃金（労基法37条。→155頁）と同じ概念ではないことに注意しましょう。

さて、これらの給与明細書に記載されている賃金は、どのような場合にその請求権が発生しているのでしょうか。また、使用者は、いかなる場合に賃金支払義務を負うのでしょうか。本章ではまずこの点をみます。そのうえで、賃金に関して、労働法はどのような保護をしているか、その保護のしくみについてみていきましょう。

（1）賃金請求権

働いていなくても賃金請求権が発生する場合はあるのでしょうか。確認してみましょう。

労働契約をベースとして賃金請求権が発生する場面としては、以下があげられます¹⁾。

1) このほか、最賃法により、最低賃金額に達するまでの賃金請求権が認められます（4条1項。→147頁）。なお、割増賃金請求権（労基法37条）については→155頁。

あつてはなりません（民法90条）。具体的事情を勘案して判断することになりますが、定年年齢到達など労働者が退職時期を選択できないような場合には支給日在籍条項を適用すべきではないと思われます。

■ 退職金

懲戒解雇事由が認められる場合や競業避止義務違反があつた場合につき、退職金の減額や不支給が定められることがあります。この有効性についても、①労基法上の問題と、②民法上許容されるか、に分けて考えることができます。


①退職金請求権が、たとえば、各年度末に発生しそれが蓄積されるのではなく、退職金算定時に発生すると考えられる場合、退職時に最終的に算出された額の退職金請求権が発生する（または発生しない）と考えられるので、全額払い原則（労基法24条）違反の問題は出てきません。

②しかし、退職金算定にあたってその算定ポイントが各年度末で発生するような場合には、賃金の後払い的であるともいえ、その減額・不支給は労基法24条違反とまではいえないとしても合理性がない、と判断されることもありうるでしょう。

裁判例には、懲戒解雇処分に基づく退職金不支給のケースにつき、

- ・退職金の支給制限規定は、退職金の功労報償的な性格に由来するものであるが、他方で賃金の後払い的性格を有し、
- ・退職金全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要であり、
- ・非違行為が強度な背信性を有するとまではいえない場合、当該不信行為の具体的内容と被解雇者の勤続の功などの個別的事情に応じ、退職金のうち一定割合を支給すべきであり、本件条項はその限りで合理性を持つ

として、当該事案において支給されるべき退職金は、本来の退職金の3割であるとしたもの²⁾があります。

なお、退職金については、このほか、自己都合退職の場合には退職金が減額される取扱いがなされることが少なくなく、従来の厚生労働省「モデル就業規則」（拘束力はありませんがこれを参考に就業規則を策定する企業は少なくないでしょう）にもそれに類する規定が置かれていましたが、2023年7月の改定で削除されました。

〔ウ）危険負担

たとえば、シフト（→スポットライト「シフト制」）が入っていたのでバイトに行ったら、オーナーの都合でお店が閉まっていたという場合、シフトが入ったので、他の用事を入れずにバイトに行ったのに、働けなかったから賃金をもらえない、というのであれば、働くほうとしても納得がいけない場合が多いのではないのでしょうか。

こうした場面（当事者のどちらがリスクを負担するか〔危険負担〕が問題になっています）に関しては、民法536条2項が参照されることとなります。同項は、「債権者〔ここでは使用者〕の責めに帰すべき事由〔帰責事由〕によって債務〔労働債務〕を履行することができなくなったときは、債権者〔使用者〕は、反対給付の履行〔賃金の支払〕を拒むことができない」と定めていて、使用者の帰責事由により、労働者が働けなくなったという場合には、労働者に賃金請求権が認められます。使用者に同項の帰責事由が認められる代表的な例としては、解雇が無効だったときがあげられます。

また同項は、「債権者〔使用者〕の責めに帰すべき事由によって」と定めていますので、同項により賃金請求権が認められるためには、労働者が働けなくなったこと（履行不能）が、使用者の帰責事由に

2) 小田急電鉄(退職金請求)事件・百選34・東京高判平成15年12月11日労判867号5頁。

よるといえることが必要となり、その前提として、労働者側が働ける状態にあったことが必要となります。したがって、かぜをひいて入社していなかったという場合には、働ける状態にはなかったため、賃金請求権は認められません。

それでは、労働者が、私傷病などの理由でこれまで従事していた業務ができなくなった場合に、使用者が当該労働者を働かせなかったケースはどうでしょうか。

この点について、片山組事件最高裁判決³⁾は、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、〔①〕その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、〔②〕その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である」と判示しています。同判決は、このように解さないと、現に就業を命じられている業務（たとえば、現場作業か事務作業か）によって、労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、また、その結果、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり不合理である、と述べます。したがって、上記の場合において①②の事情が認められるにもかかわらず、使用者が労働者を働かせなかった場合には、使用者の帰責事由による履行不能といえ、労働者には賃金請求権が認められます。

なお、片山組事件最高裁判決は、「職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合」について上記の判断をしています。したがって、労働契約上、職種や業務内容が特定されている場合には、

3) 百選 26・最一小判平成 10 年 4 月 9 日 労判 736 号 15 頁。

同判決で提示された枠組みが当然にそのまま適用されることにはならないでしょう。

使用者が労働者による労務の受領を拒否して労働者が労務の履行を行うことができなくなった場合、前述のように、それが使用者の帰責事由によるときには、労働者には賃金請求権が認められます。

このように賃金請求権が認められたとしても、労働者が「自分は賃金をもらうだけでは満足できない。そこで働くことが重要なんだ!」と主張して、使用者に対して就労を求めることはできるでしょうか。これは、「就労請求権」の問題として議論されています。

この点については、ある裁判例⁴⁾は、「労働契約においては、労働者は使用者の指揮命令に従って一定の労務を提供する義務を負担し、使用者はこれに対して一定の賃金を支払う義務を負担するのが、その最も基本的な法律関係であるから、労働者の就労請求権について〔①〕労働契約等に特別の定めがある場合又は〔②〕業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合を除いて、一般的には労働者は就労請求権を有するものでないと解するのを相当とする」と判断して、就労請求権を原則否定する立場に立っています。

ただしこの決定も、「〔①〕労働契約等に特別の定めがある場合」と「〔②〕業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合」については就労請求権が認められうることを示しています。したがって、個別の契約において就労請求権を認めるような合意がなされた場合や、就労し続けること自体が労働者のキャリアにおいて本質的な意義を有するような場合（たとえば、レストランのシェフの場合にはそのように言えるケースもありそうです）には、就労請求権は認められうることになりそうです⁵⁾。

4) 読売新聞社事件・百選25・東京高決昭和33年8月2日労民集9巻5号831頁。

おわりに

学校を卒業してなんとなく入った働く世界。そのなかで、本当の自分はここにいるはずじゃない、とか、どうしてこんなに大変な思いをしなきゃいけないのか、と思うこともあるかもしれません。

また、働く場面ではないところでも、うまくいかなかったり、悩みを抱えたりすることもあるでしょう。もちろん、私もその1人です。

でもそうして生きるなかで、充実感が現れることも、やさしさに包まれるように感じることもあるのではないのでしょうか。

本書は、こうした働く世界に生きる人たちの心の声に耳をすませつつ、働く世界のしくみやルールを知ってもらうことで、みなさんが互いに安心して明日を生きるためのサポートになれば、という気持ちで執筆したものです（さらに、みなさんの会話の中に「これから労働法はどうなっていくんだろう」といったトピックを加えてもらうこと、そして、その会話に私も参加することも、本書の隠れた目的です）。

本書の刊行に至るまで、とても多くの方々に支えていただきました。感謝の気持ちでいっぱいです。

平成国際大学専任講師の小林大祐さんには、本書の原稿を丁寧に読んでいただきました。いただいたコメントは、働く世界を見つめなおす貴重なものでした。

有斐閣の三宅亜紗美さんには、マウンドで立ちすくむピッチャーに駆け寄り内野手全員の笑顔くらい、励ましとサポートをいただきました。

本書が、これまで支えていただいた方々には及びませんが、働く世界で生きるみなさんのサポートに少しでもなれば、これほどうれしいことはありません。

それではみなさん、
A domani!

2024年3月

小西康之

著者紹介 小西 康之（こにし やすゆき）

1971年 京都府生まれ
1997年 東京大学大学院法学政治学研究所修士課程修了
現在 明治大学法学部教授

主要著作
『労働法トークライブ』（共著，有斐閣，2020年）
『労働法〔第4版〕』（共著，有斐閣，2020年）

働く世界のしくみとルール——労働法入門

2024年4月5日 初版第1刷発行

著者 小西康之
発行者 江草貞治
発行所 株式会社有斐閣
〒101-0051 東京都千代田区神田神保町 2-17
<https://www.yuhikaku.co.jp/>
装丁 嶋田典彦（PAPER）
印刷 大日本法令印刷株式会社
製本 牧製本印刷株式会社
装丁印刷 株式会社亨有堂印刷所

落丁・乱丁本はお取替えいたします。定価はカバーに表示してあります。

©2024, Yasuyuki Konishi.

Printed in Japan. ISBN 978-4-641-24379-8

本書のコピー、スキャン、デジタル化等の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内の利用でも著作権法違反です。

JCOPY 本書の無断複写（コピー）は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に、（一社）出版者著作権管理機構（電話03-5244-5088、FAX03-5244-5089、e-mail:info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。