

ビジネス法務基礎 第9回

労働基準法

労働基準法は労働条件(の最低基準)に関して定めている法律です。

たとえ、労働者と使用者が合意のうえで締結した労働契約であっても、労働基準法に定める最低基準に満たない部分があれば、その部分については労働基準法に定める最低基準に自動的に置き換えられるとされています。

労働基準法 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約

労働条件

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るものとされ、労働契約の締結に際し、賃金・労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。

労働条件を定める際には、均等待遇、損害賠償の予定の禁止などのルールがあります。

また、契約期間に定めのある労働契約（有期労働契約）の期間は、原則として上限は3年です。

なお、専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者との労働契約については、上限が5年とされています。

労働者と使用者

・労働者

職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

・使用者

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

就業規則

就業規則には、労働者や使用者が就業するうえで守らなければならないルールや労働条件に関する細則について記載されています。

具体的には労働時間(始業及び終業の時刻、休憩時間、休日など)や賃金(賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期など)等に関する事項が記載されます。

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

賃金

賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者（雇用主）が労働者に支払うすべてのものが賃金になります。

原則として、通貨で直接、全額を毎月一回以上、一定期日に支払わなければなりません（賃金支払五原則）。

- ・割増賃金

時間外労働→25% 休日労働→35% 深夜労働→25%

- ・休業手当

材料の不足など、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければなりません。

三六協定

法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えた時間外労働を命じる場合には、三六協定が必要になります。

使用者と、その事業場の労働者の過半数で組織する労働組合(ない場合は事業場の労働者の過半数の代表者)とが時間外労働、休日労働について書面で締結し、労働基準監督署に届出なければなりません。

休憩・休日・年次有給休暇

労働時間が一定時間を超える場合、休憩時間を労働時間の途中で与えなければなりません。

労働時間6時間未満→休憩時間不要

労働時間6時間以上8時間以下→45分

労働時間8時間を超える場合→1時間

原則として、少なくとも毎週1回の休日を与えなければなりません。

雇入れの日から起算して6か月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇を与えなければなりません。

解雇

労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前に予告をしなければなりません。30日前に予告をしない場合は、労働者に対して30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

ただし、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして解雇は無効とされています。