

問題：以下の3つのうち、正社員だけではなくアルバイトにも適用があるものは？

(1) 最低賃金、(2) 残業代、(3) 労災保険→最後に答え合わせ

### 1. そもそも労働法とは？

「労働者」と使用者（会社）の関係を定めるルールの集まり（実は、日本に「労働法」という名前の法律はない⇒法律の名前は「労働基準法」や「労働契約法」などいろいろ）

「労働者」って？

→使用者の命令・指示を受けて働き、働いた対価として給料をもらう人

・アルバイトも、大半は「労働者」

→ほとんどの人は一生のうちに一度は「労働者」になる

### 2. 労働法の必要性

近代市民法の基本原則：「合意は拘束する（pacta sunt servanda）」

→自由な市民が合意したことに国（裁判所）は介入しない（契約自由の原則、という）  
なぜか？ 平等な「市民」の合意だから！

→それこそが「正義」：国が商売の邪魔をしないというのが大事だった時代の名残  
でも、労働者と使用者との間で合意が全てだと言い切れるか？

→弱い労働者（お金がない）と強い使用者（お金がある）というチカラ関係

放っておけば、強い使用者に全て押し切られてしまう

ということは、契約に書いてあることや約束したことが常に「正義」とは言い切れない  
たとえば、

- ① 時給 300 円、一日 12 時間の 2 交代制シフトという仕事も、約束した以上は働かないといけない？
- ② 女性だけは結婚したら退職するという誓約書を書かせて入社させていれば、実際に結婚した時に退職させちゃっても良い？
- ③ 寝たきりの親を一人で介護していたとしても、勤務地を一方的に変更できるという約束をして働き始めたなら、地方に転勤させてしまっても良いの？
- ④ いつでも会社の都合でクビにして良いという約束さえしていれば、ある日突然「顔が気に入らない」という理由でクビにできる？

労働法によって、合意された契約内容を修正する方法は 2 つ

(1) 法律（条文）を作る（「強行規定」という、合意に優先するルールを国会で作る）

→状況を問わず「絶対にダメ」という場合に使われる

- ① 最低賃金法 4 条 2 項「最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。」  
+労働基準法 32 条 2 項「使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。」

- ② 男女雇用機会均等法 9 条 1 項「事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産

したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。」

- (2) その都度、「一般条項」を適用して権利の行使を制限する (③、④)  
→一律で禁止するのではなく、ケースバイケースで判断するのがポイント
- ③労働契約法 3 条 5 項「労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。」
- A. 業務上の必要があるかどうか  
→業務上の必要性もないのに配置転換を認める必要はない
- B. 業務上の必要があるとして、不当な動機・目的に基づく配転命令かどうか  
→労働組合を潰すための配置転換などは NG
- C. 業務上の必要があり、なおかつ不当な動機がないとしても、労働者にとって「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を課すものかどうか」  
→家族の介護など  
→どれかに当たれば、権利の濫用と判断される
- ④労働契約法 16 条「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」  
→あまりに頻繁に使われるので、(1) のように独立した法律（条文）を作ったというもの

### 3. 日本の労働法

労働法から見た半沢直樹

→典型的な「日本型雇用システム」の世界

・終身雇用（厳格な解雇制限）→簡単に労働者をクビにできない  
じゃあ、どうする？

（対策①）自分で辞めてもらう→肩たたき（退職勧奨）、追い出し部屋

（対策②）非正規雇用労働者（契約社員や派遣労働者）の活用→更新拒否、派遣切り

（対策③）慎重な新規採用→就職氷河期、就活の長期化、長時間の残業

### 4. アルバイトと労働法

アルバイトも労働者

ということは、労働法が全て適用される（アルバイトだから、という理由だけで適用されない法律はない）

- (1) 北海道の最低賃金は時給 719 円（昨年より 14 円アップ）  
ちなみに、東京都は 850 円、最低は島根県と高知県の 652 円
- (2) 1 日 8 時間、1 週 40 時間を超えて労働させてはならない  
これを超える労働をさせるには、割増賃金を付加した残業代の支払いが必要
- (3) 「業務上の災害」で負傷したり病気にかかった場合には、労災として保障  
使用者に落ち度は必要ない（無過失責任主義）、労働者のミスも問題にしない