## 労働基準法に違反している契約でも、結んでしまえば有効なのでしょうか。

質問 　労働基準法に違反している契約でも、結んでしまえば有効なのでしょうか。

回答 　労働基準法第13条は、「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。」と規定しています。

## Ｑ．賃金不払残業の解消に向けた取組について教えてください。

Ａ．賃金不払残業（いわゆる「サービス残業」）は、労働基準法に違反する、あってはならないものです。厚生労働省では、これまでも賃金不払残業の解消を図るため、労働基準監督署による監督指導や労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を具体的に示し、その遵守の徹底に努めてきました。しかしながら、依然として、使用者が労働時間を適正に管理していないことを原因とする割増賃金の不払などが起きている状況にあります。

このため、一層の賃金不払残業の解消に向け、平成15年５月に「賃金不払残業総合対策要綱」を策定するとともに、各企業において労使が労働時間管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示した「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を策定しました。

これらに基づき、厚生労働省では、各企業に対して、(1)労働時間適正把握基準の遵守(2)職場風土の改革(3)適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備(4)労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備等の労使が取り組むべき事項について幅広く周知を図り、さらに、賃金不払残業の解消と適正な労働時間の管理に向けたキャンペーン活動を実施し、労使の主体的取組を促すとともに、賃金不払残業に係る重点監督を実施するなど、賃金不払残業の解消に向けた総合的な対策を推進しています。

（労働基準局監督課）

## Ｑ．法定労働時間と割増賃金について教えてください。

Ａ．労働基準法では、１日８時間、１週４０時間を法定労働時間と定めています。ただし、商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業であって、常時使用する労働者が１０人未満の事業場は、特例として週法定労働時間を４４時間と定めています。

使用者は、過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）と労使委協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、法定労働時間を超えて労働させることができます（これを「時間外労働」といいます）。

時間外労働には限度が定められており、原則として１か月４５時間、１年３６０時間を超えないものとしなければなりません。

また、時間外労働をさせる場合、割増賃金の支払が必要になります。時間外労働に対する割増賃金は、通常の賃金の２割５分以上となります。例えば、通常１時間当たり１，０００円で働く労働者の場合、時間外労働１時間につき、割増賃金を含め１，２５０円以上支払う必要があります。

法定労働時間は上記のとおり定められていますが、例外として、労使協定が締結されている等の条件の下、一定期間内を平均した労働時間が法定労働時間を超えないように労働時間を定めることができる制度があります。これを変形労働時間制といいます。労働基準法では、１か月単位の変形労働時間制、１年単位の変形労働時間制及び１週間単位の非定型的変形労働時間制を定めています。

割増賃金には時間外労働に対するもののほか、休日労働に対するものと深夜業に対するものがあります。休日労働とは、労働基準法で定められた法定休日（週１日又は４週を通じて４日。曜日は問いません。）に労働させることをいいます。休日労働に対する割増賃金は、通常の賃金の３割５分以上です。深夜業とは、午後１０時から翌日午前５時までの間に労働させることをいいます。深夜業に対する割増賃金は２割５分以上となります。

割増賃金は重複して発生することがあります。時間外労働が深夜業となった場合、合計５割以上（２割５分＋２割５分）の割増賃金を支払う必要がありますし、休日労働が深夜業となった場合は６割以上（３割５分＋２割５分）の割増賃金を支払う必要があります。しかし、法定休日には法定労働時間というものが存在しませんので、休日労働をさせた場合は時間外労働に対する割増賃金は発生しません。よって、休日労働に対する割増賃金と時間外労働に対する割増賃金は重複しません。

## 質問 　採用時に労働条件を明示しなければならないと聞きました。具体的には何を明示すればよいのでしょうか。

回答 　労働基準法第15条第1項には、「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。」と規定されています。明示すべき事項は労働基準法施行規則第5条第1項に規定されており、

労働契約の期間に関する事項

(2)

就業の場所及び従業すべき業務に関する事項

(3)

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点転換に関する事項

(4)

賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

(5)

退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(6)

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、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項

(7)

臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項

(8)

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

(9)

安全及び衛生に関する事項

(10)

職業訓練に関する事項

(11)

災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

(12)

表彰及び制裁に関する事項

(13)

休職に関する事項

　について明示しなければなりません。また、これらの内(1)から(5)((4)の内、昇給に関する事項を除く。)については書面の交付により明示しなければなりません。

　これらについて記載した労働条件通知書のひな形を厚生労働省ホームページに掲載しておりますので、必要に応じてご利用ください。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html

## 質問 　雇用契約書に、不良品を出した場合、１回につき2，000円の罰金を支払うと記載されています。問題ないのでしょうか。

回答 　労働基準法第16条により、労働者の労働契約不履行について、違約金を支払わせることや損害賠償額をあらかじめ決めておくことは禁止されています。

Ｑ．年次有給休暇とはどのような制度ですか。パートタイム労働者でも有給があると聞きましたが、本当ですか。

Ａ．年次有給休暇とは、一定期間勤続した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる、すなわち取得しても賃金が減額されない休暇のことです。

年次有給休暇が付与される要件は２つあります。(1)雇い入れの日から６か月経過して いること、(2)その期間の全労働日の８割以上出勤したこと、の２つです。この要件を満たした労働者は、１０労働日の年次有給休暇が付与されます。また、 最初に年次有給休暇が付与された日から１年を経過した日に、(2)と同様要件（最初の年次有給休暇が付与されてから１年間の全労働日の８割以上出したこ と）を満たせば、１１労働日の年次有給休暇が付与されます。その後様に要件を満たすことにより、次の表１に示す日数が付与されます。

表１

|  |  |
| --- | --- |
| 雇入れの日から起算した勤続期間 | 付与される休暇の日数 |
| ６か月 | １０労働日 |
| １年６か月 | １１労働日 |
| ２年６か月 | １２労働日 |
| ３年６か月 | １４労働日 |
| ４年６か月 | １６労働日 |
| ５年６か月 | １８労働日 |
| ６年６か月以上 | ２０労働日 |

年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えなければならないと労働基準で定められています。使用者は、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与る ことが事業の正常な運営を妨げる場合にのみ、他の時季に年次有給休暇をえることができますが、年次有給休暇を付与しないとすることはできません。

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者についても年次有給暇は付与されます。

ただし、上記の場合よりも少なく、比例的に付与されます。具体的には、次の表２のとおりとなります（太線で囲われた部分が付与され年次有給休暇の日数（単位：労働日）です）。

表２

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 週所定 労働日数 | １年間の所定 労働日数 | 雇入れ日から起算した継続勤務期間（単位：年） | | | | | | |
| 0.5 | 1.5 | 2.5 | 3.5 | 4.5 | 5.5 | 6.5以上 |
| ４日 | 169日～216日 | 7 | 8 | 9 | 10 | 12 | 13 | 15 |
| ３日 | 121日～168日 | 5 | 6 | 6 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| ２日 | 73日～120日 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 |
| １日 | 48日～72日 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

一般の労働者（週所定労働時間が３０時間以上、所定労働日数が週５日以上の労働者、又 は１年間の所定労働日数が２１７日以上の労働者）には、表１が適用されます。表２は、週所定労働時間が３０時間未満で、かつ、週所定労働日数が４日以下、 又は１年間の所定労働日数が４８日から２１６日までの労働者に適用されます。

（労働基準局監督課）

Ｑ．賃金の支払方法に関する法律上の定めについて教えて下さい。

Ａ．賃金については、労働基準法第24条において、(1)通貨で、(2)直接労働者に、(3)全額を、(4)毎月1回以上、(5)一定の期日を定めて支払わなければならないと規定されています（賃金支払の五原則）。

通貨払の原則は、貨幣経済の支配する社会において最も有利な交換手段である通貨による賃金支払を義務付け、これによって、価格が不明瞭で換価にも不便であり、弊害を招くおそれが多い実物給与を禁じたものです。

直接払の原則は、中間搾取を排除し、労務の提供をなした労働者本人の手に賃金全額を帰属させるため、労働者本人以外の者に賃金を支払うことを禁止するものです。ただし、使者に対して賃金を支払うことは差し支えないものとされています（昭和63年3月14日付け基発第150号）。使者であるか否かを区別することは実際上困難な場合もありますが、社会通念上、本人に支払うのと同一の効果を生ずるような者であるか否かによって判断することとなります。

全額払の原則は、賃金の一部を支払留保することによる労働者の足止めを封じるとともに、直接払の原則と相まって、労働の対価を残りなく労働者に帰属させるため、控除を禁止するものです。ただし、所得税の源泉徴収など、公益上の必要があるものや物品購入代金など事理明白なものについては例外とすることが手続の簡素化につながるほか、実情にも合うことから、法令に別段の定めがある場合又は労使の自主的な協定がある場合には一部控除することが認められています。

毎月払の原則は、賃金支払期の間隔が開き過ぎることによる労働者の生活上の不安を除くことを目的としており、一定期日払の原則は、支払日が不安定で間隔が一定しないことによる労働者の計画的生活の困難を防ぐことを目的としています。

（労働基準局監督課）

## 質問　我が社では従来、希望者にのみ給料を銀行振込にしていたのですが、事務経費削減のため、全社員を対象にしたいと思います。この場合、注意する点はありますか。

回答　労働基準法第24条で賃金の支払については、原則として通貨（現金）で労働者本人に直接手渡さなければならないと定められています。

　しかし、給料の銀行振込については、個々の労働者の同意を得て、労働者が指定する本人名義の預金又は貯金の口座へ振り込まれること、振り込まれた給料の全額が所定の給料支払い日に引き出し得ることを満たせばできることとされています。

　なお、全社員を対象にしたいとのことですが、この措置は、銀行振込に同意しない労働者に強制することはできませんので注意してください。

## 質問 　賃金不払残業ってなんですか。

回答　賃金不払残業とは、所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせることを言います。これは労働基準法に違反する、あってはならないものです。  
　なお、法定時間外労働に対する割増賃金の支払は労働基準法第37条で決められています。

## 質問 　会社の給料体系が年俸の場合は残業代はもらえないのですか。

回答

　 年俸制を導入した場合でも、実際の労働時間が一週又は一日の労働時間の法定労働時間を超えれば、時間外手当を支払わなければなりません。