

Q01 労働条件明示義務

賃金や労働時間がはっきりしない

Q 知人の紹介で運送会社に就職しようと考えていますが、契約内容が、今ひとつはっきりしません。入社するときに、確認しておくべきことを教えてください。

A 使用者には労働条件を明示する義務があります

契約内容として最も重要なのは、賃金と労働時間です。「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」とされています（労働基準法15条）。労働基準法施行規則5条ではさらに詳しく、①労働契約の期間、②就業の場所・従事すべき業務、③始業・終業時刻、残業の有無、休憩、休日等、④賃金の計算・支払方法、⑤退職に関すること、⑥賞与等についても明示するよう義務付けています。

賃金や労働時間について、「最初の話と違う」というトラブルは、非常によくあるケースです。就業規則が整備されている会社では、基本的な労働条件は就業規則に明示されているはずですから、これをよく確認しましょう。

小さな会社の場合には、就業規則が整備されていないこともよくありますが、その場合は少し注意が必要です。使用者から告げられた労働条件は、後のためにも、書面でもらっておきたいところです。

また、そもそも使用者が誰なのかはっきりしない時も要注意です。後にトラブルが発生してから、使用者は責任を免れるために、自分は使用者ではない、と言い出すことがあります。使用者が、複数の会社の名称を使い分けている場合や、会社と個人の名称を使い分けているような場合には、よく注意する必要があります。

最低限これらのことが明示されないようでは、その会社で働くことは考え直した方がいいかもしれません。



そもそも労働契約かどうか争われることがあります

仕事をして報酬をもらう場合には、労働契約以外にも、委任契約や請負契約という場合もあります。

委任や請負の場合には、労働基準法が適用されず、残業代請求権や年次有給休暇もありませんし、社会保険への加入義務も発生しないので、トラブルになった場合、使用者から、労働契約＝労働者ではない、という主張がなされることがあるのです。

労働契約は、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払う」ことを内容とする契約です（労働契約法6条）。ポイントは、①指揮命令下にあるか、②賃金が払われているか、の2点です。

①については仕事の諾否の自由があるか、②については、賃金の計算方法や支払い形態、税が源泉徴収されているか、社会保険料が徴収されているか、などの点が重要です。労働者かどうかは、その実態によって判断されます。契約の名称が「請負」「業務委託」「委任」とされていても、当然に労働者ではないという形式的な判断はされません。

(只野 靖)