

大滝・馬場人事労務研究所便り

学生アルバイトを 雇う際に注意すべき労働条件

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」

キャンペーン

厚生労働省では、全国の大学生等を対象に、多くの新入学生がアルバイトを始めるこの時期に、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施し(4月1日～7月31日まで)、大学等での出張相談やリーフレットの配布などを行っています。そこでは、「勝手にシフトが変わっている!」「代わりにバイトする人を見つけられないとやめられない」「忙しいと休憩時間がもらえない!」など、“おかしい”と思ったら、まずは労働基準監督署等に相談することを呼びかけています。企業としても、今一度、アルバイトを雇う際の労働条件について確認しましょう。

◆書面で労働条件を示す

①労働契約の期間、②契約期間がある場合、更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準など、③仕事の場所、内容、変更の範囲、④始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーション、⑤バイト代の決め方、計算と支払方法、支払い日(最低賃金を下回らない)、⑥退職時・解雇時の決まり、⑦有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、無期転換申込みに関する事項・無期転換後の労働条件など。

なお、労働者が希望した場合は、メール等(印刷できるもの)による明示も可能です。

◆学業とアルバイトが両立できるようなシフトを設定する

学生の本分は学業であることを踏まえたシフト設定が必要です。また、採用時に合意したシフト変更等について、事業者が一方的に変更を命じることはできません。

◆アルバイトの労働時間も適切に把握する

労働時間の管理が必要なのはアルバイトであっても変わりません。

◆商品を強制的に購入させることや、一方的にその代金を賃金から控除することは禁止

公序良俗に反して無効となりますし、不法行為として損害賠償が



認められる可能性があります。

◆遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることは禁止!

遅刻等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。また、遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

違法の可能性も…自爆営業に要注意!

◆自爆営業とは?

自爆営業とは、従業員が会社の売上目標やノルマを達成するために、自腹で自社の商品を購入する行為を指します。例えば、郵便局員が年賀はがきを自腹で購入するケースや、コンビニの従業員が売れ残った商品を買取るケースが典型的です。従業員の経済的損失や精神的苦痛につながるものとして、近年問題視されています。

企業が従業員に対して売上目標やノルマを設定すること自体は違法ではありません。しかし、その達成方法や強要の度合いによっては、民法や労働関係法令上の様々な問題が生じ得ます。

◆問題となる事例

厚生労働省もこうした自爆営業等を念頭に、注意を呼びかけるリーフレット「労働者に対する商品の買取り強要等の労働関係法令上の問題点」を公表しています。ここでは、問題となる事例として以下が挙げられています。

・使用者としての立場を利用して、労働者に不要な商品を購入させた

・労働者に対して自社商品の購入を求めたが、労働者がこれを断ったため、懲戒処分や解雇を行った

ほかにも、注意が必要なケースとして以下が挙げられています。

・従業員ごとに売上高のノルマを設定しており、ノルマ未達成の場

合には人事上の不利益取扱いを受けることを明示していたところ、ノルマ達成のため、労働者自身の判断で商品を購入した

- ・現実的に達成困難なノルマを設定し、ノルマ未達成の場合には人事上の不利益処分を行うこととしている

自爆営業は従業員に大きな負担を強いる行為です。行き過ぎたペナルティや買取り強要が生じないよう、周知・管理の徹底に努めましょう。

～今月の判例研究～

今月は、60 年以上支払われていた錬成費を不支給とされた労働者が、労使慣行に反するとして支払いを求めた中日新聞社事件の控訴審(東京高判令・6・3・13)を解説します。事案は以下の通り。Y 社では、昭和 30 年代から 60 年以上にわたり、毎年、従業員に「錬成費」を支給していたが、就業規則、賃金規程、労働協約、労働契約のいずれにも「錬成費」の記載はなかった。錬成費の支給時期・方法・金額については、昭和 50 年には 1 年に 1 回、3 月に 3000 円を支給するようになり、平成 21 年までは現金・手渡しであったが、平成 22 年には 3 月の給与支給時に合わせて振り込まれるようになり、課税所得と扱われることになった。Y 社は、令和 2 年 1 月、Y 社の労働組合に対し、錬成費不支給を告知し、同年から支給しなくなったため、Y 社の従業員 X は、錬成費の支給は労使慣行または黙示の合意として労働契約の内容になっていると主張して、労働契約に基づき、錬成費及びこれに対する遅延損害金の支払いを求めて提訴しました。東京地裁(令和 5.8.28)は、労使慣行も黙示の合意も認められないとして X の請求を棄却したため、X がこれを不服として控訴しました。東京高裁は、以下の理由によって X の控訴を棄却しました。

1 労使慣行の成立要件 錬成費の支給について、労使慣行が成立していると認められるためには、①同種の行為又は事実が長期間反復継続して行われていること、②労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥していないこと(民法第 92 条)のほか、③当該慣行が労使双方の規範意識に支えられていることを要し、使用者側においては、当該労働条件の内容を決定しうる権限を有している者か、またはその取扱いについて一定の裁量権を有する者が規範意識を有していたことを要するとししました。

2 労使慣行の成否 錬成費の支給について、東京高裁は、前記①②は認められるが、③(規範意識)は認められないとししました。Y 社において錬成費は給与の支払と同じく支給を継続する必要があるものとして支給を開始したものとは認められ

ず、錬成費の支給手続き等について給与の支給と異なる取扱いをしていたこと、X(所属する労働組合を含む)と Y 社との間で、錬成費支給の趣旨、支給額や支給方法、対象者等につき交渉ないし協議された形跡がなく、Y 社が一方的それらの事項を決定してきた経緯に照らせば、労使双方の規範意識に基づく労使慣行が成立したとは言えないとししました。

3 黙示の合意について 東京高裁は、Y 社及び X を含む従業員の間では、錬成費の支給は、Y 社による任意的恩恵的なものと位置づけられていたとみるのが相当であり、黙示の合意により労働契約の内容になっていたとは認められないとししました。その理由は、錬成費の支給について、労使間のやり取りが重ねられた形跡がない以上、明示的な合意と同等の黙示の合意が存するとも認められない。以上から Y 社が錬成費の支給を取りやめたことをもって、労働契約の違反があるとはいえないとして X の控訴を棄却しました。X は、最高裁に上告しましたが、最高裁でも X の上告を棄却して確定しております(最三小決令.9.18)。

労働関係では、就業規則、労働協約などに記載のない慣行が「労使慣行」が成立しているとして労働者側から主張されることがよくあります。裁判例では、「労使慣行」として契約内容になるためには、単に当該事項が長期間継続しているだけではなく、労使双方の規範意識が必要であり、ことに使用者側の規範意識として、当該事項について決定権限を有する者において規範として認識しそれに従っていることが必要とされております(東京高判令 7.6.28)。従って、会社としては、就業規則、労働協約等に記載されていない慣行が社内で行われていることが発見したときは、その慣行が「労使慣行」となる前に、責任者が直ちに是正処置をしておくことが必要であると考えます(大滝)。

～今月のトピックス～

雇用保険法の改正により、育児に伴う給付として、「育児時短就業給付金」が創設され、2025(令和 7)年 4 月 1 日に施行されました。「育児時短就業給付金」とは、従業員が、2 歳未満の子を養育するために、所定労働時間を短縮して就業した場合(時短勤務をした場合)において、時短勤務中に支払われた賃金額の 10%相当額を支給する給付金をいいます。育児のために時短勤務をしたことによって賃金が低下した場合に、給付金を支給する制度はありませんでした。「共働き・子育て」の推進や、育児休業後における育児とキャリア形成の両立を支援する観点から、時短勤務による柔軟な働き方を選択しやすくするために、法改正により、育児時短就業給付金が創設されました。この 4 月より 2 歳未満の子を育てる給付の対象となる従業員が、短時間勤務で復帰している企業も多いと思います。申請漏れが無いよう制度を確認して下さい。(馬場)