

大学発ベンチャー企業での労働者雇用に関わる法規制について

岡村慶¹・野口拓郎¹・岡村千恵子²

(¹ 高知大学教育研究部総合科学系複合領域科学部門・² 京都外国語大学外国語学部)

Laws and Regulations Related to the Employment of Workers at a University-Launched Startup Company

Kei Okamura¹, Takuroh Noguchi¹ and Chieko Okamura²

¹ *Kochi University, Research and Education Faculty, Multidisciplinary Science
Cluster,*

Interdisciplinary Science Unit;

² *Kyoto University of Foreign Studies, Faculty of Foreign Studies*

Abstract: When establishing a venture company and expanding its business, opportunities arise to hire workers, but in this case, in addition to the above working hours, various management tasks related to employment will also occur. Although they are often referred to as workers, there are other classifications such as full-time employees, part-time workers, part-time workers, reemployed employees, full-time employees, and part-time employees. We will look at some legal provisions that venture companies need to pay particular attention to when hiring these workers.

キーワード：大学発ベンチャー，研究者の起業，労働者の雇用，法規制

Keywords: Venture from University, Researcher's Entrepreneur, Employment of Workers, Laws and Regulations

1. はじめに

本稿は 2023 年執筆であるが、物流についていわゆる「2024 年問題」が世間をにぎわしている。「2024 年問題」とは、働き方改革関連法（注1）によって、トラック輸送に関わるドライバーの労働時間に上限が設定されることで生じる諸問題といわれている。ベンチャー企業を設立し、業務拡大していく際には、労働者を雇用する機会が出てくるが、その場合、上記労働時間のほか雇用に関する様々な管理業務が生じる。労働者と一口に言われるが、その呼称分類としては、正社員、パートタイマー、アルバイト、再雇用、常勤職員、非常勤職員といったものが存在する。これら労働者を雇用するにあたって、ベンチャー企業が特に注意する必要がある、いくつかの法律による規定を見ていく。

2. 法律上の「労働者」とは

労働基準法では、第 9 条（注2）で「労働者」を職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者と定義している。同法第 10 条（注3）では、「労働者」以外の身分として「使用者」を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と定義している。したがって、事業又は事業所に使用され、賃金を支払われる者が「労働者」となる。「労働者」の中でも船員法に規定する船員（注4）に対しては、船員法第 116 条（注5）で、労働基準法の一部条文についての適用除外を定めている。船員法に規定する船員でも除外されない労働基準法の条文としては、同法第 1 条から第 11 条が挙げられる。この同法第 1 条から第 11 条に関して、見出しを順に見ていくと、労働条件の原則、労働条件の決定、均等待遇、男女同一賃金の原則、強制労働の禁止、中間搾取の排除、公民権行使の保障、定義となっている。これらは労働基準法の理念ともいえる部分である。なお、船員法に規定されない船員は労働基準法がすべて適用となる。また労働基準法第 116 条第 2 項（注6）において、家事使用人と同居親族のみの事業で使用される親族は労働基準法が適用除外される旨の記載があり、先の船員とは異なり、労働基準法のすべての条文について適用除外となる。

労働基準法内での「労働者」の分類としては、同法第 12 条で、期間を表す言葉として「試みの使用期間」や、「日日雇い入れられる者」という表現が現れる。また同法第 21 条（解雇の予告に関する事項）（注7）にて、一 日日雇い入れられる者、二 二箇月以内の期間を定めて使用される者、三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者、四 試の試用期間中の者といった、雇用期間に関する表現が現れる。さらに進んで同法第 29 条（年次有給休暇に関する事項）にて、「一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者」や「厚生労働省令で定める日数」という表現がでてくる。この厚生労働省令とは、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 24 条の 3 が該当し、法第三十九条第三項の厚生労働省令で定める時間は、三十時間とする。と週 30 時間で区切りが作られ、法第三十九条第三項第一号の厚生労働省令で定める日数は、四日とする。と週 4 日で区切りが作られている。以上みてきたように、労働基準法は、適用除外である同居の親族のみを使用する事業で使用される親族と家事使用人以外は、基本的にはすべての「労働者」に均等に当てはまるものである。

他の法律での「労働者」の定義について、労働安全衛生法（第 2 条）、最低賃金法（第 2 条）、賃金の支払の確保等に関する法律（第 2 条）では、「労働者」は、労働者労働基準法第九条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）

をいう、と、労働基準法第 9 条に準拠する旨記載がある。労働契約法では第 2 条においてこの法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。と定め、同法第 21 条で適用除外として、第 1 項にて、この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。と国家・地方公務員の除外を、第 2 項にて、この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。と、同居の親族のみ使用する場合の除外を規定している。労働契約法では、労働基準法と異なり家事使用人は「労働者」から除外されない。労働組合法では取り扱いが異なり、同法第三条で、この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。としている。また、各都道府県知事あて労働省労政局長通知労発第 262 号により本条にいう「労働者」とは他人との間に使用従属の關係に立つて労務に服し、報酬を受けて生活する者をいうのであつて、現に就業していると否とを問わないから、失業者をも含む。と、「失業者」も「労働者」に含むとされている。ここまでの法律と「労働者」の定義について、第 1 表にまとめた。第 1 表に表れる「労働者」には、ベンチャー企業が雇用するであろう、パートタイマー、アルバイト、正社員が基本的に含まれることになる。なお、ベンチャー企業が、同居の親族のみの経営で、同居の親族のみをパートタイマー、アルバイト、正社員として雇用する場合は、「労働者」から除かれることがある。

第 1 表：「労働者」の定義

法律	定義
労働基準法	職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用されるもので、賃金を支払われる者 同居の親族のみを使用する事業、家事使用人を除く
労働安全衛生法	(労働基準法と同じ)
最低賃金法	(労働基準法と同じ)
賃金の支払の確保等に関する法律	(労働基準法と同じ)
労働契約法	使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者 国家公務員及び地方公務員と同居の親族のみを使用する事業を除く
労働組合法	職業の種類を問わず、賃金、給料、その他これに準ずる収入によって生活する者 失業者を含む(労発第262号)

3. 「労働者」との雇用契約について

「労働者」を雇用する際、雇用契約を結ぶが、雇用期間については労働基準法第 14 条第 1 項（契約期間等）（注8）で、期間の定めのない「無期雇用」とするか、期間を定める場合は原則 3 年以下の契約期間の「有期雇用」とするよう定められている。ただし例外もあり、例えば工事期間が 7 年と定められているような有期事業はその事業終了まで、認定職業訓練を受ける労働者についてはその期間内、高度な専門的知識等を持つ労働者は 5 年以下、また契約時 60 歳以上の労働者も 5 年以下と定められている。

定年退職制度については、労働基準法では定義されておらず、通達（注9）にて、1)「就業規則」への明記、2) 定年制実施の社内慣行がある、3) 定年制実施に関して従業員への周知が行われている、といった要件を満たせば、無期雇用として扱われる、と指示されている。1) の「就業規則」とは、「労働者」の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて定めた職場における規則集で、労働基準法第 89～93 条で作成方法等が規定されている。常時 10 人以上の従業員を使用する「使用者」は、「就業規則」の作成と所轄の労働基準監督署長への届け出が義務付けられているが、10 人未満の従業員を使用する「使用者」については作成義務が無い。た

だし、義務は無いが、「就業規則」を自主的に作成することは可能であり、作成した「就業規則」を労働基準監督署長へ届け出ることにも可能である。10人未満の従業員を使用する場合に作成した「就業規則」は、「就業規則またはこれに準ずるもの」という文言で労働基準法の条文に表れる。以上のことから、10人未満の従業員を使用する比較的小規模なベンチャー企業において、定年退職制を導入する場合には注意が必要である。なお、定年の年齢であるが、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条(注10)において、原則60歳を下回るできない、と規定されている。

雇用契約には終了がついてまわる。「有期雇用」の場合は、原則期間満了で終了となる。「無期雇用」の場合、定年制があれば定年到達で、当事者である「使用者」や「労働者」の消失ではその時点でそれぞれ終了となる。しかしながら、「有期雇用」の中途解約や、定年以外の「無期雇用」の終了については、事情が複雑となる。まず「無期雇用」について取り上げる。民法によると第627条(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)(注11)にて、「無期雇用」では、「労働者」・「使用者」とも、いつでも解約を申し込むことができ、解約の申し出から2週間を経過すると雇用が終了すると規定されている。この民法に従うと、「労働者」側からの解約(=自己都合退職)の場合は、解約申し入れ、すなわち退職“届”の提出後2週間で自動的に雇用が終了する。この場合、「使用者」からの許諾は不要である。「使用者」からの解約(=解雇)の場合は、労働基準法第20条(解雇の予告)(注12)が適用され、30日前に予告する必要がある他、労働契約法第16条(解雇)(注13)にて、やむ負えない理由が無い限り解雇は違法となるという、いわゆる「解雇権濫用法理」がかかっている。30日前の解雇予告については、労働基準法第20条2項の規定(注11)により、平均賃金に相当する金銭を「労働者」に対して支払うことにより、その日数分短縮することができる。次に「有期雇用」の場合についてみていくと、民法第626条(期間の定めのある雇用の解除)(注14)において、雇用契約から5年を超えれば、「労働者」・「使用者」とも解除が可能となる。「無期雇用」のケースと同じく、「労働者」からは退職“届”の提出により、「使用者」からの許諾に関わらず、2週間で自動的に雇用が終了する。「使用者」からの終了(=解雇)については、労働契約法第17条(契約期間中の解雇等)(注15)にて、解雇には「無期雇用」と同じくやむをえない事由が必須であり、原則は期間満了まで解雇できないとされている。やむを得ない事由での契約解除については、民法第628条(やむを得ない事由による雇用の解除)(注16)にて、やむを得ない事由がある場合は、「労働者」・「使用者」双方とも、直ちに退職又は解雇が可能であるが、賠償責任を負う可能性もある、とされている。「使用者」に関しては、直ちに解除可能とはいえども労働基準法第20条(解雇の予告)(注11)が適用され、30日前に予告する必要がある。「労働者」に対しては、労働基準法附則第137条(注17)により、1年を超える有期労働契約を結んだ「労働者」(契約期間上限が5年となる専門的知識を持つ者及び契約時60歳以上の者、有期事業に該当する者は除く)は、雇用開始1年経過後はいつでも退職できること、退職時は民法第628条(注15)の損害賠償も発生しないことになっている。他の契約終了として、「労働者」と「使用者」の双方が合意して行う「合意退職」の手法もある。一般には「労働者」から退職“願”が提出され、「使用者」が受理をするという手順となるであろう。この場合は双方合意したタイミングで契約終了とすることができる。以上、ベンチャー企業でも、定年退職制を実施する場合は「就業規則」の作成が必要であること、「有期雇用」の場合「労働者」は雇用契約から1年経過後自由に退職できるため、「使用者」が拘束することはできないことは押さえておきたい。なお契約時60歳以上の者や、専門的知識を持ち契約期間の上限が5年の「労働者」は、期間中の

自己都合退職は原則認められないことは、「使用者」・「労働者」とも雇用時に確認しておくべきである。

第 2 表：「無期雇用」と「有期雇用」の違い

	無期雇用
雇用期間	
原則期間無し	
60歳以上の定年制は設定可能	
（就業規則での記載、労働者への周知が必要）	
（10人未満を使用する事業者でも、就業規則またはこれに準ずるものの作成が必要）	
使用者からの契約終了（解雇）	
原則不可能	
止む負えない場合は解雇権濫用法理により可能	
30日前の解雇予告が必要。平均賃金の支払により短縮可能。	
労働者からの契約終了（自己都合退職）	
退職届を提出し、使用者が受理した段階で14日後に自動的に契約終了	
使用者と労働者の合意による契約終了	
労働者が退職願を提出する形が一般的	
双方合意のタイミングで可能	
	有期雇用
雇用期間	
原則3年以下	
高度専門家、60歳以上の労働者は5年以内	
有期事業は期間内	
使用者からの期間途中での契約終了（解雇）	
原則不可能	
止む負えない場合は解雇権濫用法理により可能	
30日前の解雇予告が必要。平均賃金の支払により短縮可能。	
労働者からの契約終了（自己都合退職）	
雇用開始から1年を経過後に可能。	
（高度専門家、60歳以上、有期事業の労働者は除く）	
止む負えない場合は1年未満でも退職可能	
使用者と労働者の合意による契約終了	
労働者が退職願を提出する形が一般的	
双方合意のタイミングで可能	

4. 「労働者」の「法定休日」、「法定労働時間」について

雇用契約中は「労働者」の勤務が発生するが、労働時間と休日について「使用者」側での管理が必要である。まず休日については、労働基準法第35条（休日）（注18）により、週1回の休日付与、または4週間を通じ4日以上の日付与が義務付けられている。この休日は「法定休日」と呼ばれる。なお、4週で4日以上の日取得に関しては、労働基準法施行規則第12条の2第2項（注19）において、「就業規則その他これに準ずるもの」で、4週を算定する起算日を明らかにする必要があるとされている。なお、「就業規則」の作成義務が無い10人未満の「労働者」を使用している「使用者」の場合は、労働基準法施行規則第12条（注20）により、「労働者」に周知させることで実施可能となる。

次に、労働時間については、労働基準法第32条（労働時間）（注21）において、一日8時間以

内、週 40 時間以内の労働時間が定められている。労働基準法附則第 25 条の 2 (注 22) において、10 人未満の「労働者」を使用する事業のうち、物販・理容、映画演劇等の興行、保健衛生、飲食旅館等接客・娯楽事業に関しては、一日 8 時間以内、週 44 時間以内の労働時間となる。以上、ここで規定された労働時間は「法定労働時間」と呼ばれる。

このように「法定労働時間」や「法定休日」は、労働基準法第 32 条および第 35 条に上限時間や付与方法が規定されているが、現実的には、どこの会社にも繁忙期はあり、時間になったからと言って仕事を打ち切ることができるわけでもない。そのため労働基準法第 36 条 (時間外及び休日の労働) (注 23) において、いわゆる「36 協定」といわれる「労使協定」を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出た場合は、残業や休日出勤を行うことができると定めている。この「36 協定」は、10 人未満の「労働者」を使用する場合でも必要である。たとえば、アルバイト 1 名のみを雇用し、そのアルバイトに残業させる場合は、当該アルバイトと「使用者」の間で「36 協定」を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出る必要がある。「36 協定」は、締結だけでは無効であり、労働基準監督署へ届け出て初めて有効となる。労働時間に関してはその他、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制、裁量労働制、災害等による臨時の必要がある場合、管理監督者、高度プロフェッショナル制度による例外があるが、ベンチャー企業では使用する機会が少ないものと考えられる。以上、ベンチャー企業においても、法定休日の出勤や法定時間外の勤務は原則認められておらず、これらを実施するためには「就業規則」の作成、「労働者」への周知、「36 協定」の締結と届出などの手続きが必要であるということは要注意である。

第 3 表：休日と労働時間について

休日について	
原則	週に 1 日の法定休日が必要 就業規則その他それに準じるものの作成と労働者への周知 (10人未満の労働者数ならば周知のみでも可能) 4 週で 4 日の法定休日が可能
36協定の締結・届け出	法定休日に労働させることが可能
労働時間について	
原則	1日8時間以内、週40時間以内の法定労働時間 (10人未満の労働者数で、物販・理容、映画演劇等の興行、保健衛生、飲食旅館等接客・娯楽事業) 1日8時間以内、週44時間以内の法定労働時間
36協定の締結・届け出	法定労働時間外に労働させることが可能 (その他、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制、裁量労働制、災害等による臨時の必要がある場合、管理監督者、高度プロフェッショナル制度による例外がある)

5. 賃金の支払いについて

「労働者」を雇用すれば賃金の支払いが発生する。賃金支払いについては労働基準法第 24 条（賃金の支払）（注24）で規定されている。同条文で、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」「賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。」と記載されている、この規定は、いわゆる「賃金支払いの 5 原則」として知られているが、ベンチャー企業において特に注意が必要な通貨払いの原則についてみていく。

賃金の支払いは、原則通貨である必要があり、現物支給や小切手での支払いは禁止されている。例外について労働基準法第 24 条（注 23）の記載内容を見ていくと 3 通りある。1 番目の「法令による別段の定め」は現在存在しない。先に 3 番目の「厚生労働省令に定めるもの」については、口座振り込み、通勤手当の現物支給、退職金の小切手の支払い等がある。2023 年 9 月現在では、デジタル通貨による支給が検討されているところである。これらの支払いを行う場合には、「労働者」の合意が必要であることは押さえておきたい。順番を戻って、2 番目の「労働協約」による定めがある場合は、賃金の現物支給が可能となる。「労働協約」とは、これまでに出てきた「36 協定」などの「労使協定」や、「就業規則」とは別のものであり、労使契約の一種である。

賃金から少し離れて、労働契約について見ていく。「使用者」が「労働者」を雇用する場合、「労働契約」を結ぶことになる。「労働契約」は、労働契約法第 6 条（労働契約の成立）（注25）にて、「労働者」が「使用者」に使用されて労働すること、「使用者」がこれに対して賃金を支払うことを合意することで成立するとされている。「使用者」が「労働者」と個々に契約を結んでいく際、「使用者」側が、あらかじめひな形となる職場規律や労働条件等を定めておくことと便利である。このひな形が「就業規則」であり、本稿第 3 章で述べたとおり、労働基準法第 89～93 条でその内容が規定されている。「就業規則」は作成に当たって、労働基準法第 90 条（作成の手続）（注26）により、「労働者」の意見を聴取する必要があるが、合意を得る必要は無く、「使用者」が一方的に作成するものである。労働契約法第 7 条（労働契約の成立）（注27）により、「就業規則」の内容に合理性があり、「労働者」に周知されているという条件を基に、「就業規則」で定めた労働条件が労働契約となる。労働契約法第 12 条（就業規則違反の労働契約）（注28）により、個別の労働契約は、「就業規則」の内容を下回ってはならないこととなっている。逆に「労働者」に有利な契約は可能である。「労働協約」は労働組合法第 14～18 条に規定されている、「労働者」と、「使用者」又はその団体との間で締結する労働条件その他に関する規約である。労働組合法第 16 条（基準の効力）（注29）により、「労働協約」の条件を下回る「労働契約」は無効となる。労働基準法第 92 条（法令及び労働協約との関係）（注30）により、「労働協約」の条件を下回る「就業規則」は無効となる。以上まとめると契約の効力は「法令」 \geq 「労働協約」 \geq 「就業規則」 \geq 「労働契約」となる。

ここで賃金の支払に戻ろう。通勤手当や退職金の小切手以外に、賃金を現物支給する場合はこの「労働協約」が必要となってくる。労働協約を締結するためには、労働組合が必要となるため、ベンチャー企業では現実的でないことを押さえておく必要がある。

6. 雇用形態での差異について

本稿第 2 節から第 5 節で扱った事項では、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の差異は無く、ひとしく「労働者」として扱われていた。差異が出てくるものの一つとして、「労働者」の雇用管理について、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下パート

タイム・有期雇用労働法)では、第二条において、この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者(当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者)であつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者)の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。3 この法律において「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。と、「短時間労働者」「有期雇用労働者」「短時間・有期雇用労働者」を定義している。これらに当てはまらないものは「通常の労働者」となる。ベンチャー企業で雇用するパートタイマー、アルバイトは、この「短時間・有期雇用労働者」の枠組みに含まれることになる。

7. まとめ

ベンチャー企業が「労働者」を雇用するにあたって、当初問題となりそうな、雇用期間、法定休日及び労働時間、賃金の支払いについてみてきた。たとえアルバイト1名を雇用するとしても、本稿の事項や、拙稿(注31)ですでに述べた労災保険に関わる事項など、様々な法律上の規定があることを押さえておく必要があるので、ベンチャー企業運営に当たっては、注意が必要である。

注

- (注1) 「働き方改革関連法解説(労働基準法/時間外労働の上限規制関連)」厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署、2021年3月
- (注2) 労働基準法第九条(定義) この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。
- (注3) 労働基準法第十条 この法律で使用者とは、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をいう。
- (注4) 船員法第一条(定義) この法律において「船員」とは、日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員をいう。
- ② 前項に規定する船舶には、次の船舶を含まない。
- 一 総トン数五トン未満の船舶
 - 二 湖、川又は港のみを航行する船舶
 - 三 政令の定める総トン数三十トン未満の漁船
 - 四 前三号に掲げるもののほか、船舶職員及び小型船舶操縦者法(昭和二十六年法律第百四十九号)第二条第四項に規定する小型船舶であつて、スポーツ又はレクリエーションの用に供するヨット、モーターボートその他のその航海の目的、期間及び態様、運航体制等からみて船員労働の特殊性が認められない船舶として国土交通省令の定めるもの
- ③ 前項第二号の港の区域は、港則法(昭和二十三年法律第百七十四号)に基づく港の区域の定めのあるものについては、その区域によるものとする。ただし、国土交通大臣は、政令で定めるところにより、特に港を指定し、これと異なる区域を定めることができる。
- (注5) 労働基準法第百十六条(定義) 第一条から第十一条まで、次項、第百十七条から第百十九条まで及び第百二十一条の規定を除き、この法律は、船員法(昭和二十二年

- 法律第百号) 第一条第一項に規定する船員については、適用しない。
- (注6) 労働基準法第百十六條第二項 この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。
- (注7) 労働基準法第二十一條（解雇の予告） 前條の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至つた場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至つた場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至つた場合においては、この限りでない。
- 一 日日雇い入れられる者
 - 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
 - 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
 - 四 試の使用期間中の者
- (注8) 労働基準法第十四條第一項 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。
- 一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号及び第四十一條の二第一項第一号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約
 - 二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）
- (注9) 昭 26.8.9 基収 3388 号 就業規則に定めた定年制が、労働者の定年に達した翌日をもってその労働契約は自動的に終了する旨を定めたことが明らかであり、かつ、従来この規定に基づいて定年に達した場合に当然労働関係が消滅する慣行となつていて、それを従業員に徹底させる措置をとっている場合は、解雇の問題は生ぜず法 19 條の解雇制限の問題も生じない
- (注10) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第八條（定年を定める場合の年齢） 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。
- (注11) 民法第六百二十七條（期間の定めのない雇用の解約の申入れ） 当事者が雇用の期間を定めなかつたときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによつて終了する。
- (注12) 労働基準法第二十條（解雇の予告） 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。
- ② 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日

数を短縮することができる。

(注13) 労働契約法第十六条(解雇) 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。

(注14) 民法第六百二十六条(期間の定めのある雇用の解除) 雇用の期間が五年を超え、又はその終期が不確定であるときは、当事者の一方は、五年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。

2 前項の規定により契約の解除をしようとする者は、それが使用者であるときは三箇月前、労働者であるときは二週間前に、その予告をしなければならない。

(注15) 労働契約法第十七条(契約期間中の雇用等) 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この章において「有期労働契約」という。)について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

(注16) 民法第六百二十八条(やむを得ない事由による雇用の解除) 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

(注17) 労働基準法附則第一百三十七条 期間の定めのある労働契約(一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が一年を超えるものに限る。)を締結した労働者(第十四条第一項各号に規定する労働者を除く。)は、労働基準法の一部を改正する法律(平成十五年法律第百四号)附則第三条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

(注18) 労働基準法第三十五条(休日) 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

(注19) 労働基準法施行規則第十二条の2第二項 使用者は、法第三十五条第二項の規定により労働者に休日を与える場合には、就業規則その他これに準ずるものにおいて、四日以上の日を与えることとする四週間の起算日を明らかにするものとする。

(注20) 労働基準法施行規則第十二条 常時十人に満たない労働者を使用する使用者は、法第三十二条の二第一項又は法第三十五条第二項による定めをした場合(法第三十二条の二第一項の協定(法第三十八条の四第五項(法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。))に規定する法第三十八条の四第一項の委員会(以下「労使委員会」という。)の決議(以下「労使委員会の決議」という。)及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号。以下「労働時間等設定改善法」という。)第七条に規定する労働時間等設定改善委員会の決議(以下「労働時間等設定改善委員会の決議」という。)を含む。)による定めをした場合を除く。)には、これを労働者に周知させるものとする。

- (注21) 労働基準法第三十二条（労働時間） 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。
- (注22) 労働基準法附則第二十五条の二 使使用者は、法別表第一第八号、第十号（映画の製作の事業を除く.）、第十三号及び第十四号に掲げる事業のうち常時十人未満の労働者を使用するものについては、法第三十二条の規定にかかわらず、一週間について四十四時間、一日について八時間まで労働させることができる。
- (注23) 労働基準法第三十六条（時間外及び休日の労働） 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という.）又は前条の休日（以下この条において「休日」という.）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。
- (注24) 労働基準法第二十四条（賃金の支払） 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。
- ② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という.）については、この限りでない。
- (注25) 労働契約法第六条（労働契約の成立） 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について、労働者及び使用者が合意することによって成立する。
- (注26) 労働基準法第九十条（作成の手続） 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。
- ② 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。
- (注27) 労働契約法第七条（労働契約の成立） 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

- (注28) 労働契約法第十二条(就業規則違反の労働契約) 就業規則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。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。
- (注29) 労働契約法第十六条(基準の効力) 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。
- (注30) 労働基準法第九十二条(法令及び労働協約との関係) 労就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
② 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。
- (注31) 岡村慶, 野口拓郎, 岡村千恵子, 「大学発ベンチャー企業での労働災害補償について」高知大学学術研究報告 71巻, 109-116(2022)。

令和5年(2023)10月16日受理

令和5年(2023)12月31日発行