

2 労働契約の締結にあたっての禁止事項

1 労働契約の締結にあたっての禁止事項

ア 賠償予定の禁止、イ 強制労働の禁止、ウ 前借金相殺の禁止、エ 男女賃金差別の禁止、オ 中間搾取の禁止、カ 強制貯金の禁止【No.44 参照】などがある。労働基準法に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効となり、無効となった部分は労働基準法で定める基準による【労働基準法第13条】。

2 賠償予定の禁止

労働基準法では、労働契約の不履行について違約金を定めることや、損害賠償額を予定する契約をすることを禁じている【労働基準法第16条】。

これは労働者の債務不履行または不法行為によって現実に損害が生じたか否かに関わらず、金額を予定し、これを支払うべき義務を労働者に負わせることを禁止するものであり、現実に生じた損害について使用者が労働者に賠償請求することを禁止するものではない【昭22.9.13 発基17号】。

[業務上の損害賠償請求については、「No.41」参照]

海外留学等の研修費用の返還を巡る紛争では「研修終了後一定の期間を経ずに退職した場合は費用の返還を求める」とする契約について、ア 留学等の業務性の有無、イ 返還免除の基準の合理性（免除される勤続年数が合理的か）、ウ 返還額の相当性（労働者の賃金と比較して合理的か、勤続年数に応じて減額されているか等）が返還を要するかどうかの判断基準となっている。

[研修費用の返還については、「No.49 退職（辞職）」参照]

3 強制労働の禁止

労働基準法では、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段をもって、労働者の意思に反して労働を強制することを禁止している【労働基準法第5条】。本条は、憲法第18条（奴隷的拘束及び苦役からの自由）の趣旨を受けて、労働者の自由意思に基づく労働を保障することを目的としている。

「精神又は身体を拘束する手段」とは、精神の作用または身体の行動を何らかの形で妨げられる状態を生じさせる方法をいい、「不当」とは、本条の目的に照らし、かつ、個々の場合において、具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上是認し難い程度の手段の意味であり、必ずしも「不法」なものだけに限らない【昭22.9.13 発基17号、昭23.3.2 基発381号、昭63.3.14 基発150号】。

「意思に反する労働の強制」とは、不当な手段によって、使用者が労働者の意思を抑圧し、その自由な発現を妨げ労働を強要することをいい、必ずしも労働者が現実に労働することを必要としない【昭23.3.2 基発381号】。

この違反に対しては、労働基準法の中でも最も重い刑罰（1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金）が科されている【労働基準法第117条】。

4 前借金相殺の禁止

労働基準法では、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金との相殺を禁止している【労働基準法第17条】。これは、前借金そのものを禁止するものではなく、賃金と前借金の相殺を禁止しているのであって、金銭貸借関係と労働契約関係を完全に分離することにより、金銭貸借に基づく身分的拘束関係の発生を防止することを目的としている。

「前借金」とは、将来の賃金から弁済することを約して使用者から借り入れる金銭をいう。また、「労働することを条件とする前貸の債権」とは身分的拘束関係を伴うものをいい、労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融、または賃金の前払いのような単なる弁済期の繰上げなどで、明らかに身分

的拘束を伴わないと認められるものは、労働することを条件とする債権ではないと解される【昭22.9.13 発基17号、昭33.2.13 基発90号】。

《参考判例》

*1年の契約期間の満了まで勤務した場合のみに支給される勤続奨励手当を、「労働者の希望があれば、中途退職・解雇の場合には既に支給を受けた月割給付金相当額の全額を返還するなどの条件で、月割先払いの形で貸し付ける」旨の約定については、労働基準法第5条（強制労働の禁止）又は同法第16条（賠償予定の禁止）等の違反に問われることを回避するために案出、採用されたものと推認でき、実質は労働基準法第5条又は同法第16条違反に当たり無効、返還義務はなしとされた。

また、形式は前貸金でも、労働者の希望の有無を問わず、社員全員に毎月の給料日に基本給と同時に支給されていた実態から「実質的には正規の給与と同じく労務の対価として支払われるもの」とみるのが相当であると判断された【東箱根開発事件 東京高判 昭52.3.31】。

5 男女賃金差別の禁止

労働基準法第4条は、男女同一賃金の原則として、「使用者は労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と定めている。

【参考判例については、「No.35 男女均等取扱い」参照】

6 中間搾取の禁止

労働基準法第6条は、何人も法律に基づいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないと定めており、許可なく利益を得て労働者の供給を行うことは禁止されている。

「法律に基づいて許される場合」とは、職業安定法第30条に規定する厚生労働大臣の許可を受けた有料職業紹介事業が該当する。なお、港湾運送業務、建設業務については紹介が禁止されている。

「業として」とは、営利を目的として反復継続して行うことであるが、1回であっても、最初から反復して行う意図がある場合は「業」に当たると解されている【昭23.3.2 基発381号】。

「他人の就業に介入し」とは、労働関係の当事者、使用者と労働者の間に第三者が介在して、その労働関係の開始・存続について媒介又は周旋をなす等、その労働関係について何らかの因果関係を有する関与をなしていることとされている【昭23.3.2 基発381号、昭63.3.14 基発150号、平11.3.31 基発168号】。

なお、労働者派遣については、労働者派遣法に基づき派遣事業の許可を受けた事業者（派遣元）が、派遣先の会社と派遣契約を、労働者とは雇用契約を締結し、派遣先へ労働者を派遣するものであり、中間搾取の排除からは除外されており、労働者供給には当たらない。

《参考事案》「労働基準法違反（中間搾取）被疑事件の送検について」[（厚生労働省東京労働局ホームページ）](#)

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/houdou/2008/20080604-souken.html

派遣労働者を二重派遣することにより中間搾取を行ったとして、リース会社取締役らを労働基準法違反容疑で東京地方検察庁に書類送検した事件。

<事件の概要>

A及びBは、重機のリース業等を営むリース会社の役員であるが、別の会社に日々労働者派遣を依頼し、これら派遣労働者の一部を複数の港湾荷役会社の作業現場に供給し、両社の指揮命令下で就労させ利益を得ていたが、この行為は「他人の就業に介入して利益を得る」ことを禁じた労働基準法違反の中間搾取に該当するとされた。