

法律 カフェ

第5回

2018 SPRING



学部を越えた学びがここにある!!
愛知学院大学から法律の先生をお招きします!



ドリンク片手に
法律について
話し合おう♪

不言実行館2階ステージエリア

5月24日(木)

17:20~18:50

30分前に受付開始

※終了時間は目安です。前後する場合があります。

講師

田中 淳子 <愛知学院大学法務支援センター長・教授>
実際の判例を紹介しながら、「葬送」は権利か義務かについて解説

原田 保 <愛知学院大学法務支援センター教授>
「ロケット葬」「遺骨をペンダントに入れる」等の行為の法的問題性を解説

テーマ

遺骨は放棄できるか。

散骨は許される行為か。

主催: コモンズセンター



第6回法律カフェ

これってブラックバイト?! ~法的知識で一緒に解決しよう~

11月29日(木)17:10~

不言実行館2階
ステージエリア

愛知学院大学から法律の先生をお招きします。
近年、よく耳にするブラックバイトの本質的な問題を理解し、
ブラックの境界線を考えてみよう!
ブラックバイトをあなたは見極めることができますか?



ドリンク付

講師

田中 淳子 <愛知学院大学法務支援センター所長・同大学院法務研究科教授>

岩井 羊一 <愛知学院大学大学院法務研究科特任教授・弁護士>

主催: コモンズセンター

テーマ

死者を弔わなければいけないの？！

——弔いと法律について考える——

愛知学院大学法務支援センター・教授 原田 保
愛知学院大学法務支援センター長・教授 田中 淳子

[本テーマの趣旨]

亡くなった家族を弔うことは、当然のことのように思われるが、最近では、「供養されない遺骨」、「捨てられる遺骨」という言葉を目にする。そもそも、弔う、ということを放棄できるか。

法律は、「生」あるものの問題だけではない。昨今、「終活」、「散骨」、「樹木葬」ひいては、「宇宙葬」等々、人の弔い方にはいろいろな方法がある。どのような方法も自己決定の範囲として法律問題は生じないのか。あるいは、遺族はその意思を必ず実現しなければならないのだろうか。かりに、そのような意思に反し、遺骨、遺灰を相続財産（物や権利）と同じように分割したり、放棄したりできるのだろうか。

「人間の尊厳と自由」を考える大きな問題について、「弔い」を素材に考えてみたい。

《パートⅠ》 （原田：15分）

葬送に関する法令の解釈適用

愛知学院大学教授 原田 保

I 葬送に関する法令の規定（葬送法規）

墓地、埋葬等に関する法律	埋葬（土葬）および火葬に関する各種規制
行旅病人及行旅死亡人取扱法	天涯孤独または身元不明の死体を埋葬・火葬する行政機関の義務
船員法	水葬に関する船長の権限

墓理法に、葬送に関する権利・義務の規定は不存在

墓理法は、「誰かが埋葬・火葬を行う筈だ」という前提で、条件・手続や違反に対する刑罰を規定

墓理法1条の目的規定：国民の宗教的感情、公衆衛生、公共の福祉

II 死体等に関する刑法の罪

190条 死体・遺骨・遺髪・棺に納めてある物、に対する、損壊・遺棄・領得←3年～1月の懲役

保護法益：国民の宗教的感情、死者に対する公衆の敬虔感情、死者の尊厳（個人ではなく社会の法益）

葬送法規に規定された埋葬・火葬・水葬は、刑法 190 条の罪にならない筈

無実の理由は不明確 言及する教科書・注釈書は少数

死体損壊に該当しないから（犯罪構成要件不該当説）

死体損壊に該当するが葬送法規で許容・要求されているから（違法性阻却説）

埋葬は犯罪構成要件不該当、火葬は墓理法による違法性阻却、という区別説も有力
（土葬原則思想）

Ⅲ 新たな葬法に関する刑法 190 条の罪の成否

合同墓、樹木葬、送骨、は、墓理法の範囲内（但し、個人特定、〇〇家、〇〇寺檀家、という方法からは乖離）

撒骨（散骨）、手元供養、に関して、葬送法規の規定は不存在

葬送法規に規定されていないから、現行法上は葬送ではなく刑法 190 条の罪に該当？

葬送に関する風俗・社会通念に適合すると認められるから、適法であって刑法 190 条の罪には不該当？

* 注意点（撒骨業者等のHPや書面には、誤謬が存在）

法務省や厚生労働省が撒骨を許容した、という事実は不存在（資料参照）

法令解釈確定は裁判所の職務だが、新たな葬法に関する裁判所の判断は現時点で不存在
（国の評価は未提出）

禁止規定不存在を根拠とする許容説は、論理的誤謬（乾首ペンダントも人肉食も許容!?)

粉末化した「遺灰」も「遺骨」であることが、刑法学上の通説（遺骨でなければ何しても無罪!?)

Ⅳ 検討方法

現行法上の前提：人の死体は葬送を要する、という社会的要請の存在

社会的要請に適う葬送であるか否かは、社会通念に基づく判断

葬送法規規定外でも、葬送と認めて刑法 190 条の罪の成立を否定する論理は可能（e. g. 遺骨仏制作）

社会通念に適合する筈の伝統的葬法との相違点を分析

伝統的葬法に内在する要素のうち、どれが必須事項か、という議論

追慕および拒絶 追慕の公然性

* 原田保の論題関係著作

愛知学院大学論叢法学研究 46 巻 2 号（平 17）

曾根威彦先生・田口守一先生古稀祝賀論文集 [下巻] (成文堂、平 26)

月刊住職平成 29 年正月号、2 月号、6 月号
愛知学院大学法務支援センターHPブログ（平 29～平 30）
愛知学院大学宗教法制研究所紀要 58 号（平 30）

《パートⅡ》（田中：15 分）

愛知学院大学教授 田中 淳子

人の死と相続法制について

1. 仏壇、仏具、墳墓、遺骨 は相続財産か

民法 870 条において、上記のような祭祀財産は、一般の財産とは異なる特別の承継ルールによって定められている。戦前の民法では、「家督相続制度」があり、家長がすべてを単独相続したが、その制度は敗戦後に廃止。しかし、我が国の習俗、慣習において祖先の祭祀については一体的に承継されると解されるとし、現行法を規定。

2. 祭祀財産とは

系譜（家系図、過去帳、祖先伝来の系譜を表すもの）、仏壇・仏具、位牌、神棚等を祭具という。墳墓とは、墓石、墓碑、墓地所有権、利用権を含む。

3. 祭祀の承継者（祭祀の主催者）はだれか

- ①被相続人が指定したもの。口頭、書面、明示、黙示でもよい
- ②指定がない場合は、その地方の慣習
- ③ ①②がない場合は、家庭裁判所の審判で指定

[事例から] 氏が同一でなくてもよい、親族関係でなくともよい、一人に限らない、祭具の承継者と墳墓の承継者が異なってもよい、

[判断基準] 被相続人のとの身分関係、過去の生活関係、生活感情の緊密度、承継者の意思や能力、承継者の祭祀主宰の意思や能力、祭祀との場所的關係（占有・管理状況）、祭具の取得の目的や管理等の経緯、その他利害関係人の意見等の一切の事情を総合して判断

最近では、死者に対する慕情、愛情、感謝の気持ち等も考慮

裁判事例 ① 遺骨の返還請求について 仏壇を置くスペース、祭祀を継続的に実施できる意思・能力、先祖の墓と一体的に供養する意思等により判断。その他、祭祀執行権侵害に基づく損害賠償請求、墓碑氏名削除請求、氏名の使用専用権差し止め請求事案等あり

4. 祭祀の承継者の法的地位

祭祀財産には、相続における承認や放棄の制度はない。承継の放棄や辞退はできない。また、祭祀承継のため、相続分を祭祀料として増額してもらうことも認められない。

祭祀承継者には祭祀財産の所有権がある。

祭祀財産を処分することができる。

5. 遺体・遺骨も処分できるか？

法令の明文規定はない。祭祀承継者に祭祀財産を放棄する制度がない。

遺体・遺骨の所有権は相続人に帰属する（大判大 10. 7. 25 民録 27 輯 1408 頁）。

遺骨はあくまで埋葬管理、祭祀供養の目的のために祭祀主宰者に帰属する（最判平元. 7. 18 家月 41 卷 10 号 128 頁）。

[学説] 遺体は相続人に帰属すると主張する説と喪主ないし祭祀主宰者に帰属すると主張する説。現在では後者が有力（社会的、宗教的・心理的な特殊性を前提とした慣習を理由に）
→人体は生前**その人の所有物ではない**のであるから、その相続人が相続できる客体ではない。
生存中の人間は、物質的には有体性はあるが、権利の対象となる「物」ではない。
あくまでも権利の主体。ただし、臓器移植等、特別法で認められた場合は例外として体の一部が客体となる（生きていた人間から分離した物、死体については、権利の対象となる「物」として取り扱われる場合がある）しかし、民法の売買の対象としての客体にはなれない。したがって、臓器売買契約は無効（民法 90 条 公序良俗違反）。

6. 遺骨の所有者（あるいは管理者）は誰か？（判例①の立場、多数説③の立場）

①相続人（事例 1）、②喪主となるべき者（事例 6）、③祭祀を主催すべき者（事例 3, 7）、

④埋葬・供養すべき者（12, 13, 14）

①説への批判→遺骨は祭祀財産に準じるものであり、相続財産に含まれない

②説への批判→喪主は葬儀・埋葬に必要な管理処分権を持つのみ。遺骨の管理まであるのか。とりあえずの喪主もある、葬儀しない場合もある

③説への批判→例えば、臓器提供の際の同意は家族。祭祀主催者は遺体の管理権はあるのか

④説への批判→埋葬すべき物、供養すべき者の概念不明確

7. 近時の問題 火葬場で骨を遺さない完全焼却、遺骨引取りを拒絶する遺族、捨てられる遺骨、分骨の請求、供養されない遺骨 家族間の押し付け合い、祭祀承継：直系血族の系譜的祖先の祭祀から、夫婦・親子関係、近親の個人への近親追慕祭祀へ

《パート3》 弔いの方法は誰がどのように決めることができるのか？！

一緒に事例を解決してみよう（60分・発表を含む）

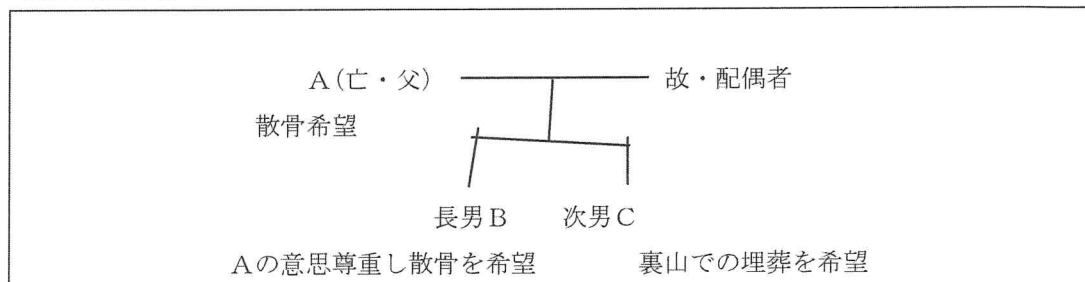
【検討事例】

Aは、平成11年5月1日、長男Bにあてた「遺言状」に、Bを遺言執行者に指定した上、自己の財産（金融資産）をすべて葬儀費用等の諸経費に充てるべきこと、残余が生じた場合にはこれをBの裁量にゆだねること、そして、自己の遺骨を太平洋に散骨すべきことを指示するとともに、生前にBの世話になったことに対する感謝の念を述べるというものであった。ちなみに、上記散骨に関する文言は、「多数の他人が眠っている墓地に入るのは絶対に嫌です。唯一私の願いは、私の遺骨は太平洋にでも散骨にして頂く様これだけは必ず履行して下さい。」というものであった。Bは、一人暮らしをして子もないため、仏壇、墓の維持が将来に渡り困難と考えたこともあり、Aの遺言に従い散骨をしようと考えていた。

ところが、Aと生前一緒に暮らしていた次男Cは、「Aは生前、私の葬儀費用は心配するな、私の葬儀や法要等はすべてお前に任せる。頼む！」と言っていたと主張。仏壇、仏具、墓を購入して埋葬したいと考えている。C曰く「父Aを思い出し、追悼、追慕をする権利が私たち遺族にはあるはず。その対象となる遺骨が散骨されるなんて許されない。私は、実家の裏にあるA所有の山に埋めて墓地を建てたい。あそこは墓地ではないし、太平洋もよく見える」と主張しBの主張を認めない。

Q このような場合ABCいずれの意思が実現されるべきか。考えてみよう。

【法律関係図】



【資料】

●刑法

第190条（死体損壊等）

死体、遺骨、遺髪又は棺に納めてある物を損壊し、遺棄し、又は領得した者は、3年以下の懲役に処する。

●墓地、埋葬等に関する法律（墓埋法）

第4条（墓地以外、火葬場以外火葬の禁止）

埋葬又は焼骨の埋蔵は、墓地以外の区域に、これを行つてはならない。

2火葬は、火葬場以外の施設でこれを行つてはならない。

第21条（罰則）

左の各号の一に該当する者は、これを千円以下（罰金等臨時措置法により2万円以下）の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

- 一 第3条、第4条、第5条第1項又は第12条から第17条までの規定に違反した者
- 二 第18条の規定による当該職員の立入検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者、又は同条の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をした者

●民法

第3条（私権の享有）

1 私権の享有は、出生に始まる。

「享」天から生まれながらに享（う）け取って有している（権利）能力や権利
権利能力の終期の規定はないが、3条の趣旨から「死亡」と同時に消滅

第85条（物の定義）

この法律において「物」とは、**有体物**をいう。

「**有体物**」＝液体・気体・個体という物理学上の概念だけでなく、法律上排他的支配可能なもの（熱、光、冷氣等の自然力、集合物等）

★ 生きている人の身体 有体物であるが権利の客体（売買等の目的物）ではない。

ただし、切り離された身体の一部（歯、毛髪）、死体は物と考えられるが、**通常のものと同様の所有権（使用・収益・処分）の行使はできない。**公序良俗（90条）、葬儀、供養等に関する慣習（897条）に従うこと、**遺骸の所有権は放棄できない。**

火葬後の遺骨、金歯屑は骨揚げを終わらない間は相続人の所有。なお、市町村の火葬場では、所有権の留保をしない限り、骨揚げ後の残留物は市町村に所有権が帰属するのが慣習と解する（判例）。

第896条（相続の一般的効力）

相続人は、相続開始の時から、**被相続人の財産に属した一切の権利義務を承継**する。ただし、被相続人の一身に専属したものは、この限りでない。

第897条（祭祀に関する権利の承継）

1. **系譜、祭具及び墳墓の所有権**は、前条の規定にかかわらず、**慣習に従って祖先の祭祀を主宰すべき者が承継**する。ただし、**被相続人の指定**に従って祖先の祭祀を主宰すべき者がいるときは、**その者が承継**する。

2. 前項本文の場合において慣習が明らかでないときは、同項の権利を承継すべき者は、**家庭裁判所**が定める。

第1006条（遺言執行者の指定）

遺言者は、遺言で、一人又は数人の遺言執行者を指定し、又はその指定を第三者に委託することができる。→遺言内容を円満に実現するために複雑な法的手続きを引き受ける

◆「これって、ブラックバイト？！」

－法的知識で一緒に解決しよう－

愛知学院大学大学院法務研究科教授・弁護士 岩井 羊一

愛知学院大学大学院法務研究科教授 田中 淳子

《パートI》「ブラックバイト」と法律問題一概説（15分）

1. 「ブラック」はどこにあるか～法的根拠を知ろう

「ブラック」な部分と法律の規定の有無	刑法・労基法 法律違反による罰則等規定	民法上の対応	労働法上の組織的対応
① 職場への過剰な組み込み			
1) 緊急の呼び出し	×	契約内容による	○
2) 長時間労働・深夜勤務	×	契約内容による	○
3) シフトの強要	×	契約内容による	○
4) 複数店舗・遠距離へのヘルプ	×	契約内容による	○
5) 辞めさせない	○（労5）	契約内容による	○
6) ノルマ・罰金・自腹購入	○（労16）	購入は売買契約	○
②最大限安く働かせる			
7) 最低賃金ギリギリで上がらない賃金	○898円	請求権行使	○
8) 未払い賃金・サービス残業	○（労37）	請求権行使	○
9) 仕事道具の自腹購入	×	購入は売買契約	○
10) 不十分な研修による即戦力化	×	×	○
③職場の倫理に従属させる人格支配			
11) パワハラ	暴行罪	損害賠償（民709）	○
12) 損害賠償・金銭的請求	○天引禁止 （労24）	○	○

2. 解決へのアプローチ

民事的アプローチ	契約違反、契約内容の順守、請求権行使、訴訟
刑事的アプローチ	法律違反、労働基準法による企業への罰則、取り締まり、労働基準監督署
労働法上の組織的アプローチ	組合、ユニオンによる交渉

《パートⅡ》 ブラックバイトをめぐる法律相談事例（15分）

相談事例1 同僚や店長等との問題

- ・辞めたいと伝えたにも関わらず、辞めさせてもらえない
- ・社員が、他のアルバイトの前で自分の陰口をたたく
- ・精神論ばかりを主張される
- ・弁償させられそうになった
- ・人手が不足しているにも関わらず、新規のアルバイト等を雇用しない

相談事例2 労働時間関係

- ・シフトが希望より極端に少ない。(自分だけ)
- ・無断で希望していない日にシフトを入れられた
- ・シフトの入っていない日に、LINE や電話でしつこく入れないか聞かれる。
- ・時間外労働が多い
- ・8時間の労働に対し、休憩が一度も無い

相談事例3 報酬金関係

- ・着替えの時間に給与が発生しない
- ・交通費が出されない

《パートⅢ》 これって、ブラックバイト？一緒に事例を解決してみよう（60分・発表を含む）

[事実関係]

大学2年生のA君は、地元を離れ、大学近くに下宿している。当初学費も下宿代も親が払ってくれていたが、「家計が大変だから」と母親から電話があり、現在は、下宿代と自分の小遣いは貸与型の奨学金とアルバイトで何とか賄っている。A君は下宿近くのコンビニにバイトを始めた。時給950円から書いてあったが、話を聞くと、はじめは740円からスタートで、がんばったらすぐに950円も夢ではない、との説明であった。平日は、20時から深夜1時まで、土曜日は朝9時から17時か13時から21時のシフトで働いている。A君はアルバイトに就く際、4年間働くとの有期契約を結んでいる（その際、オーナーは「途中で辞めた損害賠償」とかなんとか言っていたが、卒業まで同じところでバイトできるのは良い条件だと思った）。Aさんのアルバイト先店舗にはオーナーから雇われた店長のみで、あとは15名のパート・アルバイトが働いているが半数が高校生と大学生であった。Aさんの仕事は、カップ麺、レトルト食品やお茶、栄養ドリンクの棚を担当し、週ごとに入る新商品を選び、目立つように並べることや、仕入れの量などについて自分の裁量で仕事をするように任されていた。その指導も少し前にバイトに入った学生によってなされた。まもなくすると、店舗の売り上げ改善として、店長が左遷され、オーナーが店長になった。そのころから、勤務時間が終わり帰宅しようとしたところ呼び止められ、商品の並べ替え、言葉使いを注意しだし「これまで適当な仕事ぶりだったがこれからはそうはさせない」と叱責した。A君は「確かにそうだったかも」と思い、その言葉を素直に受け入れ、その後もオーナーの説教を1時間以上聞いていた。その後も、「並べ方が汚い」等業務の細かな点についても激しい注意が頻繁にLINEに写真とともに送られるようになった。オーナーは「このコンビニチェーンの看板は40年間掲げられ、それをお前たちが背負っているんだ、気概を持ってくれ。A君には期

待しているんだ」といったことにA君は励まされ、喜びも感じていた。オーナーは店の改善だといい、ミスをしたA君に「罰」として、反省分やごみ捨て場の掃除をバイト終了後の時間にさせたり、商品を自腹で買い取らせたりした。レジ係担当の時は会計処理のミスをオーナーに知られると怖いと思い自分で足りない分を補填した。業務の引継ぎや罰として課された掃除はシフト時間外であったがミスしたからといわれバイト代金は支払われなかった。厳しいバイト先だったから辞める者も多く、オーナーから「明日のシフト足らなくなったんだ、他にできる人がいなから入って」と急遽連絡が入り、結果月140時間ほどの労働が数か月続いた。時には通学途中の朝8時頃、「いまから大丈夫か？頼む」と連絡が入り、断れず講義に行かず、そのままバイト先に向かうことも多くなった。夏休みには週6日シフトに入ることを求められたが、クラブにもサークルにも入っていなかったA君は時間もあり、またバイトは就職に有利！とも聞いたこともあったのでOKした。また、時にはオーナーの隣の市にある別店舗にヘルプに行かされかされる。いつしか、A君は家族に「オーナーにバイトリーダーだと言われ、おれがいないと店まわらないんだ。バイト代は上がらないけど、大学の授業より役立つよ。いま週6日、連勤で、しかも夜中のシフトで8時間以上入っていて、全然寝てないんだ。正社員みたいだよ」とちょっぴり自慢げに話していたこともあった。秋学期がはじまっても、夜勤のシフト（夜中1時から朝方4時ごろまで）は変わってもらえるバイトがないといわれ、家に帰って休むと午前の講義に間に合うように起きることができず、出席日数も足らなくなり、その結果、2年から3年に進級できず留年することになった。これではだめだと考え、3年間務めたバイトを辞めたいとオーナーに告げたところ「辞めることはできないよ。君は4年間の有期の契約だから、辞めるなら損害賠償請求するよ！こっちには弁護士いるから」と言われた。

A君は辞めることはできないのだろうか。

[考える視点]

- 1 A君とコンビニ店（オーナー）とはどのような法的関係にあるのか
- 2 この事例で、いわゆる「ブラック」な部分はどこか
- 3 A君の一方的にバイトを「辞める」という主張は法的にも認められるのだろうか

【資料】

●民法

第1条 (基本原則)

私権は、**公共の福祉**に適合しなければならない。

- 2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。
- 3 権利の濫用は、これを許さない。

第2条 (解釈の基準)

この法律は、**個人の尊厳と両性の本質的平等**を旨として、解釈しなければならない。

第623条 (雇用契約)

雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを**約し**、相手方がこれに対してその報酬を与えることを**約する**ことによって、その効力を生ずる。

第624条 (報酬の支払時期)

労働者は、その約した**労働を終わった後でなければ**、報酬を請求することができない。

- 2 期間によって定めた報酬は、その期間を経過した後に、請求することができる。

第626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、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、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。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、十年とする。

- 2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、**三箇月前**にその予告をしなければならない。

第627条 (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ったときは、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って終了する。

- 2 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。
- 3 六箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、三箇月前にしなければならない。

第628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。

■ 損害賠償に関する規定

第415条 (債務不履行に基づく損害賠償)

債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた**損害の賠償を請求**することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

第709条 (不法行為による損害賠償)

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた**損害を賠償**する責任を負う。

第710条（財産以外の損害の賠償）

他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

●労働契約法

第3条（労働契約の原則）労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

第5条（労働者の安全への配慮）使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

●労働基準法

第5条（強制労働の禁止）使用者は、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によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

第14条（契約期間等）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。

第15条（労働条件の明示）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。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

第16条（賠償予定の禁止）使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

第17条（前借金相殺の禁止）使用者は、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を相殺してはならない。

第24条（賃金の支払い）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。

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 89 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。

第 36 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、これを行政官庁に届け出た場合においては、第 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 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（以下この項において「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っ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。

第 37 条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

● 刑法

第 208 条（暴行）

暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、2 年以下の懲役若しくは 30 万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。