

PICKUP LAW NEWS

契約や労務の実務において非常に重要！
「強行規定」と「任意規定」の違いとは

あけましておめでとうございます。

今年も皆様のビジネスに有益な情報を発信していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

早速ですが、法律の規定には「強行規定」と「任意規定」の2種類があるのをご存知でしょうか？この2つを区別しておくことは、契約や労務の実務において非常に重要です。

今回は、会社の経営者や法務担当者、人事・労務の担当者が知っておくべき強行規定と任意規定の違いについて解説いたします。



Author

弁護士

荻野 哲也
OGINO TETSUYA

福岡県朝倉市出身。福岡をより楽しく、より便利にしようと奮闘する経営者の皆様の心より尊敬しております。どんな些細な問題でもご相談ください。

強行規定と任意規定

「強行規定」とは、公の秩序に関するルールで、当事者の意思により変更することが許されていないものをいいます。

他方、当事者の意思によって変更することが認められているルールもあります。

これを「任意規定」といいます。

契約自由の原則

民法 91 条には次のような規定があります。

「法律行為の当事者が法令中の公の秩序に関しない規定と異なる意思を表示したときは、その意思に従う。」

この規定は「契約の内容は当事者が自由に定めることができる」という「契約自由の原則」について定めた条文です。

要するに、「当事者同士が同意しているならば、法律でとやかく制限する必要はない」という考え方です。

強行規定

他方で、労働者や消費者などの保護を目的とした法律の規定は強行規定であることが一般的です。

労働法は「弱者である労働者を保護する」という公の秩序を維持するための法律ですので、「会社と従業員が同意さえすれば何をしてしても許される」という理屈は通じません。

強行規定に反する契約や条項は無効となります。

強行規定の例

労働基準法 39 条には、使用者は、雇入れの日から起算して 6 か月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対しては有給休暇を与えなければならないと規定されています。

たとえ試用期間でも採用を行った日が「雇入れの日」となりますので、この規定に反して雇用契約書で「試用期間後、本採用をした日から起算して 6 か月経過した時に有給休暇を付与する」といった合意をしたとしても無効となり、法律のルールが優先されることとなります。

また、利息制限法には「制限利率を超過した利息の契約をした場合、制限超過部分は無効になる」という規定があります。

これは強行規定ですので、制限利率を超える利息を設定する消費貸借契約は、消費者が同意していたとしても超過部分が無効となります。

任意規定

契約に関する規定は任意規定であることが多いです。

これはすでに説明した「契約自由の原則」が適用されるためです。

任意規定の例

民法 633 条には、請負契約の報酬は仕事の目的物の引渡しと同時に支払わなければならないと規定されています。

しかし、製造や建築の取引においては前払いか後払い、あるいは分割払いにより支払う旨の合意が交わされるのが一般的です。

契約書などにより当事者同士の合意がなされなかったときに限り、民

法の規定が適用されます。

また、商法 526 条には、商人同士の売買において買主が目的物に瑕疵（不具合等）があることを発見した場合は損害賠償請求等ができることと規定されています。

これは任意規定です。

したがって、契約書の中に「商品にいかなる瑕疵があっても売主は責任を負わない」といった条項がある場合は法律のルールより当事者の合意が優先されることとなります。

なお、瑕疵担保については製造物責任法や消費者契約法上の特別法について別途検討が必要です。

強行規定？それとも任意規定？

法律のルールが強行規定なのか任意規定なのかはどうやって判断すればよいのでしょうか？

法律の文言上、強行規定あるいは任意規定であることが明らかにされていることもあります。

たとえば民法 404 条は「利息を生ずべき債権について別段の意思表示がないときは、その利率は、年 5 分とする。」とされており、任意規定であることが明示されています。

しかし多くの場合、強行規定か任

意規定かは法令の趣旨から判断する必要があります。

すでにご説明したとおり、契約に関するルールは任意規定であることが多いですが、労働者や消費者の保護を目的としたルールは強行規定であることが大半です。

また、契約の有効期間に関する部分が無効とされるケースもあります。

たとえば秘密保持契約（NDA）においては有効期間を永遠とするような条項は、たとえ契約締結時に当事者が同意していたとしても無効とされる可能性が高いです。

最後に

今回は法律を理解する上で非常に重要な強行規定と任意規定の区別について解説いたしました。

法律の規制が当事者間の取り決めによって適用しないことができるものなのか、そうでないのか、の判断に迷ったときにはお気軽にご相談いただければと思います。



TOPICS 経営者が知っておきたい「労働時間」の基礎知識

労働時間とは

未払い賃金の支払いを巡って紛争となったとき、必ず問題となるのが労働時間です。

「労働時間」という言葉からは「現に業務に従事している時間」というイメージを持たれるかもしれませんが、労働法上の労働時間とは、労働

者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます。

したがって、休憩時間や待機時間であっても労働から離れることが保障されていなければ労働時間に該当します。

典型例は休憩時間中に職場でお弁当を食べているときに電話番をさせるようなケースです。

この場合、労働者は現に業務を行っているわけではありませんが、電話が鳴ったらすぐに出なければいけない状態に置かれています。

よって、労働から離れることが保障されているとは言えず、労働時間となります。

仮に電話が一本も鳴らなかったとしても同様です。





着替え時間

着替えに要する時間もよく問題となります。

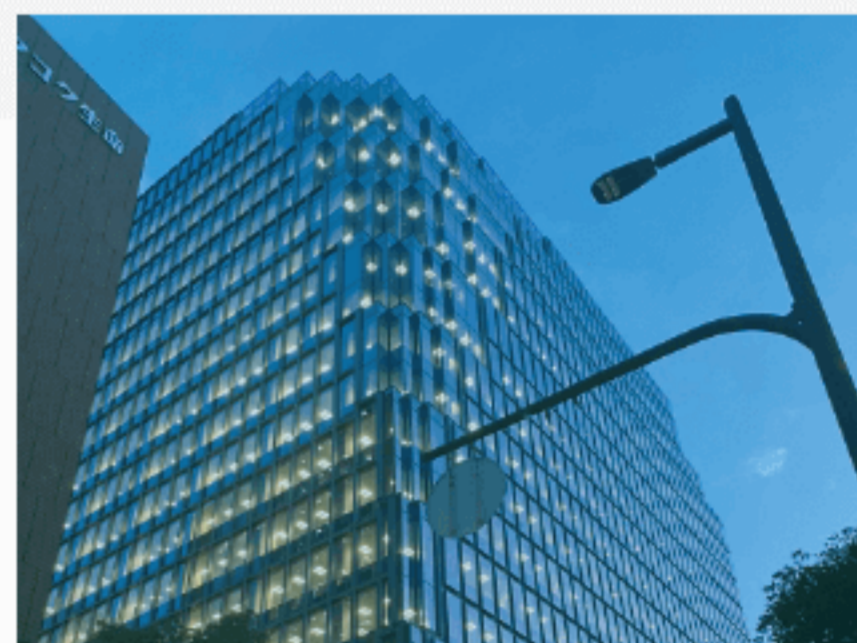
三菱重工業長崎造船所事件という著名な最高裁判例では、所定の始業時刻までに着替えを済ませて準備体操場にいることを就業規則で義務付けていた事案において、着替えに要する時間は使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、労働時間に当たると判断されました。

業務終了後に業務に関連した後始末（清掃等）を行う時間も同様に労働時間に当たります。

黙示の指示

使用者の明示の指示により労働者が業務に従事する時間だけでなく、黙示の指示により業務に従事している時間も労働時間に該当します。

たとえば労働者が無断で休日出勤をしており、使用者がこれを認識しておきながら注意を与えなかった場合や、所定労働時間中に処理することが困難な量の業務を抱えていることを使用者が把握しておきながら、こうした事情の解消について具体的な指示を出していなかった場合などに「黙示の指示」があったと判断される可能性があります。



勉強会や研修会

勤務時間外に行われる勉強会や研修会はどうでしょうか？

厚生労働省のガイドラインでは、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に当たるとされています。

たとえば使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修や、自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学がこれに当たります。

形式的には任意参加となっても、事実上参加が強制されている場合には労働時間となる場合が高いです。

労働時間の管理は労務管理の基本といえますが、実際は紛争になるまでその重要性に気が付かないケースが多いようです。思わぬ不意打ちを受けないよう、弁護士など専門家の助言のもとで適切な管理をするようにしましょう。