

# 契約後の労働関係

## 契約成立後

労使の対等性 (2条)

差別的取り扱い禁止 (3条)

注意点

「性」による差別がぬけている

雇入れ後の労働者が対象

労働者とは (労基法9条)

職業の種類を問わず  
事業または事務所に使用されるもの  
賃金を支払われるもの

契約の形式ではなく  
労務給付の実態により判断  
使用従属関係の有無が重要な基準

違いに注意!

労働者とは (労働組合法)

職業の種類を問わず  
賃金、その他これに準ずる収入によって生活するもの

「使用されるもの」がない  
失業者も労働者

## 使用者の権利濫用制約

団結権を守る(労基法7条)

均等法 (募集から退職まで)

## 労働関係の内容規制

強制労働の禁止 (5条)

中間搾取の排除 (6条)

寄宿舍生活での生活の自由・安全衛生 (94条以下)

損害賠償予定の禁止 (16条)

前借金相殺の禁止 (17条)

強制貯金の禁止、任意的貯蓄管理の規制 (18条)

公民権行使の保障 (7条)

有期労働契約 (14条)

H14 改正「育児・介護休業法」

- ・ 3歳未満 → 義務
- ・ 小学校就学前 → 努力義務
- 「男女雇用機会均等法」
- ・ セクハラ → 配慮義務