

2-10 労働契約の禁止事項（使用者・労働者）

労働契約の禁止事項

- (1) 違約金の定めや損害賠償額を予定する契約の禁止 (第16条)
- (2) 前借金と賃金の相殺禁止 (第17条)
- (3) 強制貯金の禁止 (第18条)
- (4) 身元保証契約の制限 (身元保証ニ関スル法律)
- (5) 親権者等の未成年者に代わる労働契約締結の禁止 (第58条)
- (6) 未成年者の親権者等による賃金の代理受領の否定 (第59条)
- (7) 国籍、信条、社会的身分を理由として、労働条件の差別的取扱いは禁止される (第3条)
- (8) 女性であることを理由として、賃金の男女差別は禁止される (第4条)

使用者が労働契約を締結するに際し、禁止されている事項に、例えば、上記図表 (1) ～ (8) のものがある。なお、(6), (7), (8) は、労働契約の締結時にのみ限定されるものではない。

労働契約の締結において、労働者の義務では「経歴詐称」が問題となる。「経歴詐称」とは、労働者が履歴書記載や面接において、経歴を詐称し又は事実を秘匿することである。

労働契約が労使の信頼関係に基礎をおく継続的な契約関係であることから、経歴告知の対象にも制限はない（全人格的事項に渡ることも可）とする見解が学説・判例の多数説であるが、近年、プライバシー権の侵害との絡みから、経歴の申述義務は、当該労働者の労働力評価にかかわる事項に限定されなければならないとする見解も有力に主張されている。実務的には、後者の見解に立った対応が不可避であろう。

なお、「重大な経歴詐称」（真実の経歴を事前に知っていれば労働契約を締結しなかっただろう程の重大な経歴詐称）は、労働契約の無効又は取消の事由となるのみならず、懲戒解雇の事由になり得るとする説が有力である（*14）。