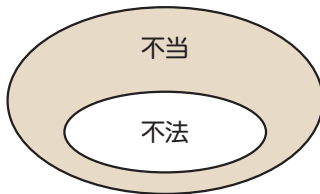


■ 強制労働の禁止（法5条）

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**。



労働を強制してはならない

条文を読む際には、文末表現をよく読んでください。法5条は「**労働を強制してはならない**」となっているのであって、「強制して労働させてはならない」とはなっていません。

すなわち、労働者が現実に労働することまでは必要ないのです。暴行、脅迫、監禁等の手段を用い、労働者の意思に反して強制労働させようとした時点で、法5条違反が成立するのです。

労基法5条の適用

本条の適用については、同条の義務主体が「使用者」とされていることから、当然に、労働を強制する使用者と強制される労働者との間に労働関係があることが前提になりますが、その場合の労働関係は、必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りるものとされています。



労働契約は、その形式（請負、業務委託など）によって判断されるものではなく、労働関係の実態によって判断されるものである！



労基法5条違反には、「1年以上10年以下の拘禁刑又は20万円以上300万円以下の罰金」という、労働基準法で最も重い罰則が適用される！