

労働契約法のポイント

労働契約法とは、労働契約に関する**民事的なルール**を明らかにしたものです。（平成20年3月1日施行、平成24年8月10日一部改正）

労働基準法は、罰則をもって担保する労働条件の基準（最低労働基準）を設定しているものですが、労働契約法は、労使間で決められる**労働契約**について、その締結、変更、終了など各場面における**個別労働関係紛争の防止**を図るためのものです。

これにより、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することが期待されます。

1. 労働契約の基本ルール

■ 労働契約は、労働者と使用者が**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です。（第3条第1項）

■ 労働契約は、使用者と労働者がお互いに守らなければならないものです。後でトラブルにならないように、契約の内容を明確にしておくことが大切です。

● 使用者は、労働契約の内容について、**労働者の理解が深まるように**しましょう。（第4条第1項）

▶ 例えば、労働者に労働条件をきちんと説明することなどが考えられます。

● 労働者と使用者は、労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り**書面で確認**しましょう。（第4条第2項）

▶ 労働基準法第15条第1項は、労働契約の締結時に労働条件を明示することを義務付けていますが、労働契約法は、労働契約が継続している間の各場面で、労働条件や契約内容を確認することを求めています。

▶ 例えば、労働契約締結後に就業環境や労働条件が大きく変わるとき、労働者と使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

■ 使用者は、労働者の生命や身体などの安全が確保されるように配慮しましょう。（第5条）

2. 労働契約を結ぶ場合には

■ 労働者と使用者が合意すれば、労働契約は成立します。

● 労働者と使用者が、「労働すること」「賃金を支払うこと」について合意すると、労働契約が成立します。（第6条）

■ 事業場に就業規則（労働条件などを定めた規則）がある場合には、次のようになります。

● 労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者が

① **合理的な内容の就業規則**を

② **労働者に周知**させていた（労働者がいつでも見られる状態にしていた）

場合は、就業規則で定める労働条件が、労働者の労働条件になります。（第7条）

▶ 使用者が就業規則を机の中にしまっていて、労働者が見たくても見られない場合などは、労働者に周知されていないので、その就業規則は労働者の労働条件とは認められないこととなります。

● 労働者と使用者が、就業規則とは違う内容の労働条件を個別に合意していた場合は、その合意していた内容が、労働者の労働条件になります。（第7条ただし書き）

▶ 事業場に就業規則がある場合でも、労働者のそれぞれの事情に合わせて、労働条件を柔軟に決めることができます。

- 労働者と使用者が個別に合意していた労働条件が、就業規則を下回っている場合には、労働者の労働条件は、就業規則の内容まで引き上げられます。（第12条）
- 法令や労働協約に反する就業規則は、労働者の労働条件にはなりません。（第13条）

3. 労働契約を変える場合には

■ 労働者が働いていく中では、賃金や労働時間などの労働条件が変わることもすくなくありません。労働条件の変更をめぐってトラブルにならないように、使用者と労働者で十分に話し合うことが大切です。

- 労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。（第8条）

■ 事業場に就業規則（労働条件などを定めた規則）がある場合は、次のとおりです。

- 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。（第9条）
- 使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合、次のことが必要です。（第10条）
 - ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること
 - ・ 労働者の受ける不利益の程度
 - ・ 労働条件の変更の必要性
 - ・ 変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・ 労働組合等との交渉の状況
 - ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること

4. 労働契約を終了する場合などには

■ 出向、懲戒や解雇については、労働者に与える影響が大きいことからトラブルになることが少なくありません。法令を理解し、適切な対応が求められます。紛争とならないよう気を付けましょう。

- 出向命令：権利濫用と認められる出向命令は、無効となります。（第14条）
 - ▶ 権利濫用に当たるかどうかは、その出向が必要であるか、対象労働者の選定が適切であるかなどの事情を総合的に考慮して判断されます。
- 懲戒：権利濫用と認められる懲戒は、無効となります。（第15条）
 - ▶ 権利濫用に当たるかどうかは、懲戒の原因となる労働者の行為の性質や態様などの事情を総合的に考慮して判断されます。
- 解雇：客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当を認められない解雇は、権利を濫用したもものとして無効となります。（第16条）

5. 有期労働契約を結ぶ場合には

■ 有期労働契約（例えば、1年の契約期間を定めたパートタイム労働など）を結ぶ場合は、契約の終了場面における紛争が見られることから、トラブルにならないように、次のことに気を付けましょう。

- 使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで、労働者を解雇することができません。（第17条第1項）
- 使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。（第17条第2項）