

労働契約法

1. 制定までの経緯(2007〔平成19〕年制定)

(1)背景:個別労働関係の紛争増加と民事ルール不在

法制定前の状況:

- 雇用形態の多様化、労働条件が個別決定・個別変更される場面が増加
- それに伴い、個別労働関係紛争が増大(解雇、就業規則変更、労働条件の理解不足など)
- しかし日本では、「最低基準」を定めるのは労働基準法のみで、民事上の「労働契約ルール(権利義務)」は、判例法理の積み重ねでしか存在していなかった
- 判例法理は一般には十分知られず、予測可能性が低く、紛争の未然防止が困難だった
⇒ 判例法理をベースに、労働契約の基本ルールを成文化する必要性が高まった。

(2)検討過程

- 厚労省の審議会(労働条件分科会)で数年にわたり検討
- 当初、研究会報告書(2005年)をベースとした大部の体系的立法が想定されていたが、審議では労使双方の意見が対立し、白紙からの再検討となる。
- 最終的には、判例法理を網羅するものとはならず、
 - 労働契約の基本原則(合意・均等・均衡・誠実等)
 - 就業規則と契約の関係
 - 個別紛争の典型論点(解雇、懲戒、有期契約の終了等)を中心とする、比較的コンパクトな内容で立法化された。

2. 制定時の労働契約法の概要(2007(平成19)年制定、2008(平成20)年施行)

(※平成24年改正で第18・19条が追加される前の構成)

【第1章 総則】(第1条～第5条)

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第1条(目的)	労働契約の基本事項(合意原則・原則規定)を定め、合理的な労働条件の決定と、労働者保護・個別労働関係の安定を図る。
第2条(定義)	法の対象となる「労働者」「使用者」を定義。労基法の定義と整合し、実態としての使用従属性により判断する。
第3条(労働契約の原則)	・労使対等の原則 ・均衡考慮の原則 ・ワーク・ライフ・バランスへの配慮 ・信義誠実義務 ・権利濫用の禁止 これらを労働契約の基本原則として規定。
第4条(労働契約内容の理解促進)	使用者は労働条件の理解を深めるよう努める。労働条件・契約内容についてはできる限り書面で確認することを求める。

第5条(安全配慮義務)	判例法理(信義則上の付随義務)を明文化。使用者は労働者の生命・身体・心身の安全に必要な配慮を行う義務を負う。
-------------	--

【第2章 労働契約の成立および変更】(第6条～第13条)

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第6条(労働契約の成立)	労働契約は労務提供・賃金支払に関する労使の合意のみで成立。書面での詳細な定めは成立要件ではない。
第7条(就業規則と労働契約)	合理的かつ周知された就業規則は、労働契約の内容を補充する効力(契約内容化)を持つ。合意が規則より優先する場合もある(基準未满是除く)。
第8条(労働条件の変更)	労働条件の変更は労使の合意に基づく。同意の有効性には、自由意思・合理的理由が必要。
第9条(就業規則変更による不利益変更の禁止)	使用者は、労働者の合意なく就業規則変更で労働条件を不利益に変更できないという原則を明示。
第10条(就業規則変更の合理性)	周知+合理性があれば、不利益変更も例外的に契約内容となる。合理性判断要素:不利益の程度・必要性・内容の相当性・代償措置・交渉経緯等。判例法理の成文化。
第11条(就業規則変更手続)	就業規則変更には労基法89・90条の手続(届出・意見聴取)が必要。合理性判断でも考慮される。
第12条(規則基準未達の契約無効)	就業規則の基準を下回る労働条件を定めた契約部分は無効となり、規則基準による。
第13条(法令・協約との関係)	就業規則が法令・労働協約に反する場合、その部分は適用されない。協約・法令が優先。

【第3章 労働契約の継続・終了】(第14条～第16条)

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第14条(出向)	出向命令が権利濫用に当たる場合は無効。必要性・対象者選定等の事情から判断。
第15条(懲戒)	懲戒は客観的合理性+社会通念上相当性を欠くと無効。懲戒の濫用防止を目的。
第16条(解雇)	判例法理(解雇権濫用法理)を明文化。合理的理由欠如+社会通念上相当性なし → 解雇無効。

【第4章 期間の定めのある労働契約(制定時)】(第17条)

※ 制定時点では、現在の第18条・第19条はまだ存在していません。

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第17条(有期契約の中途解雇・契約期間の配慮)	① 中途解雇には「やむを得ない事由」が必要(民法628条を明確化) ② 不必要に短い契約の反復更新を避けるように使用者へ配慮義務を課す。 (雇止め紛争防止のため)

【第5章 雑則】(第20条～21条)

条文	概要(制定時の趣旨・要点)
第20条(船員特例)	船員は船員法の体系で保護されるため、就業規則規定・有期契約規定は適用除外。

第 21 条(適用除外)	国家公務員・地方公務員、および同居親族のみを使用する場合には法の適用除外。
--------------	---------------------------------------

【附則】(施行・関係法改正)

項目	概要
施行期日	公布後 3 か月以内に政令で定める日 → 平成 20 年 3 月 1 日施行。
関係法改正	・労基法 18 条の 2(解雇権濫用法理)を削除し、労契法 16 条へ統合 ・労基法 93 条を労契法 12 条準拠へ整備など。

【制定当時の労働契約法の特徴】

- 判例法理(就業規則・解雇・安全配慮義務など)を初めて体系的に成文化
- 労基法が「最低基準(刑事罰あり)」であるのに対し、労契法は民事ルール(予測可能性の向上)を整える役割
- 個別労働紛争の増加を受け、合意原則・合理性・権利濫用禁止を中心に据えた法律として設計

3. 2012(平成 24)年改正の経緯と内容

(1)改正に至る背景

- 有期契約労働者の増加
- 反復更新下での雇止め不安
- 有期契約が原因の不合理的労働条件格差
- 長期的雇用の中で正社員と同様の働き方をしている有期労働者が増え、立法的対応の必要性が増加

⇒ 有期契約をめぐる紛争への対応強化が法改正の中心目的となる。

(2)2012(平成 24)年改正の主要な事項

① 無期転換ルールの創設(18 条)

(内容)

- 同一使用者との間で締結された有期契約が通算 5 年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込みにより無期契約へ転換できる。
- 無期転換後の労働条件は、原則、従前の労働条件を引き継ぐ。
- 転換後に使用者が契約終了を図る場合は、解雇(16 条)法理が適用

(通達での補足)

- 通算契約期間の計算方法、クーリング期間(6 か月等)の詳細
- 「偽装的な使用者変更(派遣・請負の名義変更等)」による回避は無効(法逃れと認定)

② 雇止め法理の成文化(19 条)(旧法 18 条の強化)

(内容)

- ① 反復更新により更新への合理的期待がある場合の雇止め、

②使用者の言動等により合理的期待が形成された場合の雇止めについて、

解雇(16条)と同様に無効となり得ると条文上明確化。

(異議)

- 最高裁判例(東芝柳町、日立メディコ等)の明文化
- 有期契約労働者の安定性確保

③ 有期労働者の不合理な処遇の禁止(20条)(「均衡待遇」規定の導入)

(内容)

- 有期契約であることのみを理由とする、不合理な労働条件格差を禁止
- 対象は賃金に限らず、福利厚生・教育訓練など広く「労働条件」全般
- 相違が不合理かは、
 - 業務内容・責任の程度
 - 配置変更範囲
 - その他の事情から総合判断

(意義)

- 判例法理の整理と「均衡待遇」立法の第一歩
(のちにパート・有期法(2018改正)へ発展)

(3)その他の改正事項

- 労働契約法の運用に合わせて、労働基準法施行規則など関連省令を整備(基発1228第17号8号に詳細)
- 無期転換制度を適切に運用するための配慮事項(省令・ガイドライン)

4. 2018(平成30)年改正の概要

平成30年改正は、「働き方改革関連法」(平成30年法律第71号)によって行われました。

この改正により、労働契約法の一部規定(第20条(不合理な待遇差禁止))が削除され、その内容は短時間・有期雇用労働法へ移管されました。

(1) 改正前の第20条(旧条文)

- 有期契約であることを理由とする不合理な労働条件の禁止
- 賃金・処遇などの差異が不合理であってはならない

(2) 改正後の扱い

平成30年改正で、第20条は丸ごと削除されました。代わりに、内容は以下へ移管されました:

- 短時間・有期雇用労働法(旧パートタイム労働法)第8条~第14条等へ統合
- 「同一労働同一賃金」ルールの一体的整備の一環として組み込まれた

(3) 削除された理由

「有期雇用」「短時間労働」の待遇差問題は、本来別法(パート有期法)で統合的に扱うべき、という立法判断によるもの。これにより、企業は **正社員との待遇差** について

- 説明義務
- 不合理差の禁止
- 裁判規範の明確化

を一元的に確認できるようになった。

(4) 施行時期:企業規模によって段階的

- 大企業: 2020(令和 2)年 4 月 1 日から適用
- 中小企業: 2021(令和 3)年 4 月 1 日から適用(中小企業には 1 年の猶予期間)

5. 現行の労働契約法の概要

(1) 第 1 章 総則(1~5 条)

条文	条文の趣旨・ポイント	主な関連裁判例(背景法理)
第 1 条(目的)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者と使用者の合意原則・基本原則を明確化し、合理的な労働条件の決定を促す。 ・労働者保護と個別労働関係の安定が目的。 	—(直接の代表裁判例はなし:立法目的条項)
第 2 条(定義)	<ul style="list-style-type: none"> ・「労働者」は使用従属関係に基づき賃金を支払われる者。労基法 9 条と同趣旨。 ・形式ではなく実態で判断(請負・委任でも労働者性認定あり)。 	—(労働者性判断は多数の裁判例の蓄積だが条文固有の代表例はなし)
第 3 条(労働契約の原則)	<ul style="list-style-type: none"> ・労使対等の原則 ・均衡考慮の原則(雇用形態間均衡含む) ・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)配慮 ・信義誠実の原則(民法 1 条 2 項) ・権利濫用禁止(民法 1 条 3 項) <p>いずれも紛争防止の基本原則。</p>	・各原則は民法及び判例法理に基づくが、特定の最高裁判例が条文に対応しているわけではない。
第 4 条(労働契約内容の理解促進)	<ul style="list-style-type: none"> ・使用者は労働者が提示された労働条件を理解できるよう努める義務。 ・労働契約の内容はできる限り書面で確認(メール・ファクシミリ可)。 ・有期契約では“更新の有無・判断基準”などの書面確認が特に重要。 	—(条文固有の代表裁判例はなし)
第 5 条(安全配慮義務)	<ul style="list-style-type: none"> ・使用者は労働者の生命・身体・心身の安全に配慮する義務を負う。 ・判例法理(信義則上の付随義務)を明文化したものの。 	<ul style="list-style-type: none"> ・陸上自衛隊事件(最判昭 50.2.25) ・川義事件(最判昭 59.4.10) <p>いずれも安全配慮義務を明確に認めた重要判例。</p>

第 1 章の主要裁判例のポイント

◆ 陸上自衛隊事件(最判昭 50.2.25)

一 安全配慮義務を初めて明確化した判例

(事案) 自衛隊員が車両整備作業中にトラックにはねられて死亡。遺族が国の責任を追及。

(判旨) 国(使用者)は、公務員(労働者)に対し、**生命・健康を危険から保護する安全配慮義務を負う。**

この義務は、任用法令に基づく地位に付随し、信義則上当然に発生する。

(意義) **安全配慮義務の一般原則を確立し、労働契約法 5 条の立法化につながった。**

◆ 川義事件(最判昭 59.4.10)

一 宿直中の殺害事件で安全配慮義務違反を認定

(事案) 宿直勤務の従業員が夜間、社屋に侵入した賊に殺害。

(判旨) 使用者は、労働者の生命身体を守るため、

- ・侵入防止設備
- ・危険回避策
- ・宿直員の複数配置

など、状況に応じた安全措置を講ずべき義務を負う。

これを怠り事故が発生した場合、使用者は責任を負う。

(意義) **安全配慮義務の具体的内容について最高裁が踏み込んで判断した代表例。**

(2) 第 2 章 労働契約の成立及び変更(第 6～13 条)

条文	条文の趣旨・ポイント	関連判例(背景法理)
第 6 条(労働契約の成立)	・労働者が労務を提供し、使用者が賃金を支払うという合意で契約成立。 ・契約内容の詳細な書面は成立要件ではない。	個別労働契約の成立自体について特定の代表判例は無し(労働者性判断などは多くの判例が存在)。
第 7 条(就業規則と労働契約の関係)	・合理的かつ周知された就業規則の労働条件は、労働契約内容として補充される。 ・ただし労使が別合意した部分は合意優先(規則基準未満の場合を除く)。	秋北バス事件(最判昭 43) 電電公社帯広局事件(最判昭 61) 日立製作所武蔵工場事件(最判平 3) フジ興産事件(最判平 15)
第 8 条(労働契約の内容変更)	・労働条件の変更はあくまで 労使の合意 による。 ・同意の有効性は「自由意思・合理的理由」が要件。	山梨県民信用組合事件(最判平 28)
第 9 条(就業規則変更による不利益変更の禁止)	・合意なく就業規則変更で不利益にできないという「原則」を確認。	大曲市農業協同組合事件(最判昭 63) 他(第 10 条と共通の判例群)

第10条(就業規則変更の合理性)	・周知+合理性(不利益の程度・必要性・内容相当性・労組交渉状況など)を満たせば、不利益変更も例外的に有効。 ・判例法理を明確化した条文。	秋北バス事件、第四銀行事件(最判平9)、みちのく銀行事件(最判平12)、フジ興産事件など
第11条(就業規則の変更手続)	・労基法89条・90条に従い届出・意見聴取が必要。 ・手続遵守は10条合理性判断の考慮要素となる。	—(手続自体を扱う代表判例は存在しない)
第12条(規則基準未達の労働契約は無効)	・就業規則の基準を下回る労働条件を定めた労働契約は無効とし、規則基準に引き上げる。	就業規則の法的性質に関する秋北バス事件等が背景にある
第13条(法令・労働協約との関係)	・就業規則が法令・労働協約に反するときは、その部分は労働契約内容とならない(協約優先)。	労働協約優先の一般原則(判例多数)

第2章の主要裁判例のポイント

◆ 秋北バス事件(最判昭43.12.25)

— 就業規則変更の効力を確立した基本判例

(事案) 定年制度を変更し、55歳定年としたことで新たに対象になった労働者が争った。

(判旨) 就業規則が合理的な場合、個々の労働者の同意がなくても契約内容となる。

- ・ ただし不利益変更は原則不可。
- ・ しかし合理性があれば適用される。

(意義) 労働契約法7条・10条の基礎となった代表的規範判例。

◆ 電電公社帯広局事件(最判昭61.3.13)

(秋北バス事件の法理を踏襲)

就業規則の合理性が認められれば、個別同意を要さない点を再確認。

◆ フジ興産事件(最判平15.10.10)

— 「周知」要件の重要性を明示

- ・ 就業規則は労働者がいつでも見られる状態で周知されていることが必要。
- ・ 周知がない規則を根拠にした懲戒解雇は無効。

◆ 山梨県民信用組合事件(最判平28.2.19)

— 労働者の同意の判断基準を明確化

(判旨) 労働者の同意が有効であるためには、

- ・ 不利益内容・程度
- ・ 同意に至る経緯
- ・ 説明内容

などから、自由意思と合理的理由が客観的に認められる必要がある。

(意義) 第8条(合意による変更)の適用場面で必須となる判断枠組みを示した。

◆ 大曲市農業協同組合事件(最判昭 63.2.16)

— 重要権利(賃金・退職金)の変更には「高度の必要性」

(判旨) 重要な労働条件については、

労働者に不利益を強いるだけの高度の必要性が要求される

と判示。

(意義) 「退職金などの本質的条件変更」はより厳しい基準で合理性判断。

◆ 第四銀行事件(最判平 9.2.28)

— 合理性判断の 7 要素を提示

(意義) 以下の 7 要素を総合考慮する枠組みを示した(労働契約法 10 条に反映)

- ①労働者の不利益の程度 ②使用者側の必要性 ③内容の相当性
- ④代償措置・改善措置 ⑤労組等との交渉経緯 ⑥他の組合・従業員の対応
- ⑦同種事項の社会的状況

◆ みちのく銀行事件(最判平 12.9.7)

— 一部労働者への重大な不利益 → 不合理で無効

(判旨) 賃金体系変更で高齢層だけに大幅不利益が生じるが、代償措置もなく、合理性が否定

された。

(意義) 労組の同意があっても、不利益が大きすぎれば合理性は否定される。

(3) 第 3 章 労働契約の継続および終了(第 14~16 条)

条文	条文の趣旨・ポイント	関連判例(背景法理)
第 14 条(出向)	・使用者が出向命令できる場合でも、必要性・対象者選定・その他事情に照らし権利濫用なら無効。 ・在籍型出向を前提とする。	出向命令の濫用法理は多くの判例で展開(典型例はないが、解雇や配転類似の権利濫用法理を準用)。
第 15 条(懲戒)	・懲戒は「客観的合理性」かつ「社会通念上の相当性」を欠けば濫用で無効。 ・懲戒種類・程度は就業規則に記載必要(労基法 89 条)。	懲戒権濫用法理(多数判例)。※例:フジ興産事件(周知なき懲戒無効)など
第 16 条(解雇)	・「客観的合理的理由」+「社会通念上の相当性」を欠く解雇は権利濫用で無効。 ・いわゆる 解雇権濫用法理の成文化。	日本食塩製造事件(最判昭 50.4.25)

第 3 章 主要裁判例のポイント

◆ 第 14 条(出向)関連の考え方

出向に関する最高裁判例は個別事情で判断されるため、労働契約法 14 条に特定の「基準判例」があるわけではありませんが、配転・出向命令が権利濫用かどうかは、以下のような論点で判断されるという実務を踏まえて条文化されています。

▼判断要素(労契法 14 条 + 判例法理の総合)

- 出向命令の必要性(企業再編・人材育成・業務上必要性の有無)
- 対象者選定の合理性(特定者への不当な狙いがないか)
- 労働条件の不利益性(賃金・勤務地・職務内容の変化)
- 組合との交渉状況
- 出向先での就業環境

判例法理(配転命令の権利濫用法理)を踏まえた枠組みが法定化されたものといえます。

◆ 第 15 条(懲戒)

懲戒権濫用法理の要件を明確にした条文化

▼ポイント

- 懲戒は企業秩序維持のため必要だが、濫用的懲戒は無効。
- 「行為の性質・態様」「その他事情」から合理性が欠け、社会通念上相当性がない場合 → 無効。

◆フジ興産事件(最判平 15.10.10)(※第 7 条関係としても引用)

- 就業規則が労働者に周知されていない場合、その規則による懲戒は無効。
→ 第 15 条の「懲戒の合理性・相当性」判断においても重要。

◆日本食塩製造事件(最判昭 50.4.25)

一 解雇権濫用法理の確立判例

(事案) 労働組合から除名された者を、ユニオンショップ協定に基づき解雇した事案。

(判旨)解雇は

- 客観的合理性(企業秩序維持・業務運営上の必要性)
- 社会通念上相当性(不当な差別・不当動機の不存在)
を欠く場合、権利濫用で無効。

労働組合除名が不当であれば、これに基づく解雇も不当となる。

(意義) 労働契約法 16 条のモデルとなった最高裁判例で、解雇権濫用法理の原則を確立した判決。

(4) 第 4 章 期間の定めのある労働契約(第 17~19 条)

条文	条文の趣旨・ポイント	関連判例(背景法理)
第 17 条 (契約期間)	● 第 1 項(中途解雇の制限) ・契約期間中の解雇は「やむを得ない事由」が必要。	中途解雇の判断は民法 628 条・解雇権濫用法理(16 条)を基礎とするが、固有の「や

中の解雇等)	<ul style="list-style-type: none"> ・民法 628 条の明確化。 ● 第 2 項(契約期間設定の配慮) ・不必要に短い契約を反復更新しないよう配慮義務。 ・雇止め紛争を防ぐための規定。 	むを得ない事由」判例は個別判断。
第 18 条(無期転換ルール)	<ul style="list-style-type: none"> ● 5 年超の通算契約期間 → 労働者の申込みで無期転換 ・申込みがあれば使用者は受諾したものとみなされる(みなし承諾)。 ・転換後の労働条件は原則「従前同一(期間を除く)」。 ・クーリング(空白期間)制度の詳細規定。 ・研究者等に対する 10 年特例あり。 	無期転換ルール自体の最高裁判例はまだ形成段階(立法新制度)。ただし、合意による労働条件変更(8 条)や 16 条・19 条の法理が関連。
第 19 条(雇止め法理の成文化)	<ul style="list-style-type: none"> ● 有期契約の「雇止め」が無効となる場合を明文化: (1 号)反復更新され、無期契約の解雇と同視できる場合。 (2 号)労働者に合理的な更新期待がある場合。 ・無効な雇止め → 使用者は「従前条件で更新承諾したものとみなされる」。 ・最高裁判例を条文化した条文。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 東芝柳町工場事件(最判昭 49) ● 日立メディコ事件(最判昭 61) いずれも雇止め法理の基本判例

第 4 章 主要裁判例のポイント

◆ 東芝柳町工場事件(最判昭 49.7.22)

— 有期契約でも実質的常用雇用なら「解雇法理」を類推

(事案) 短期契約を 20 回以上更新した基幹臨時工に雇止めが行われた。

(判旨) 短期有期契約であっても、反復更新で実質的に「無期契約と同様」になっていれば、雇止めは“解雇”に準じて判断される。

特段の事情がないままの雇止めは 信義則上許されない。

(意義) 第 19 条 1 号(無期契約の解雇と同視)」に対応する判例。

◆ 日立メディコ事件(最判昭 61.12.4)

— 更新期待が合理的に認められる場合の雇止め制限

(事案) 2 ヶ月契約を 5 回更新した臨時員に雇止め。

(判旨) 更新が反復され、

- ・就労実態、
- ・使用者の言動、
- ・他社員の取扱い

からみて、労働者に「更新期待」が合理的に形成されていれば、雇止めには“解雇法理”が類推される。

(意義) 労契法 19 条 2 号(更新期待の合理性)」に対応する判例。

(5) 第5章 雑則(20~21条)

条文	条文の趣旨・ポイント	関連判例・背景法理
第20条 (船員に関する特例)	<ul style="list-style-type: none"> ・船員については、労働契約法12条(就業規則基準未満無効)および第4章(有期契約規定)を適用しない。 ・船員法第100条(就業規則)や第40・41条(契約解除事由)が存在するため、別体系で保護。 ・条文中に具体的な「読替え規定」あり(7条・10条・11条・13条の引用条項を船員法に読み替え)。 	船員法の体系に基づく特別規定であり、労働契約法固有の裁判例はなし(船員法上の雇入契約・解除事由の判例は別途多数)。
第21条(適用除外:公務員・同居親族)	<ul style="list-style-type: none"> ① 国家公務員・地方公務員には労働契約法は適用しない。→ 任命関係に基づき労働契約が成立しないため。 ② 同居親族のみを使用する場合も適用除外。→ 親族関係は民法725条に基づき、一般労働契約とは異なる(強い経済的一体性)。 ・「同居」は共同生活、「親族」は6親等血族・3親等姻族。 	公務員には任用関係に関する判例(勤務関係の公法性)が多数。家族従事者の労働者性判断は個別事案で裁判例があるが、条文固有の代表例はなし。

第5章および適用除外に関する詳細

◆ 第20条(船員の特例)

船員は、一般労働者と大きく異なる就労環境(航海・長期拘束・特殊災害リスク等)を前提に、「船員法」という独立した労働保護体系の下で雇用されるため、労働契約法の以下の規定は適用されません:

- 第12条(就業規則基準未満の労働条件は無効)
- 第4章(有期労働契約:17~19条)

▼ 理由

- 船員法100条に「就業規則基準未満の契約は無効」という同趣旨規定が既にある。
- 船員の契約解除事由は船員法40条・41条に詳細規定。
→ よって一般労働者と異なる独自保護体系を維持するため、労働契約法は補完的に適用しない。

◆ 第21条(適用除外:公務員・同居親族)

(1)公務員の適用除外

労働契約法は「労働契約」を前提としているが、国家公務員・地方公務員は“任命関係”に基づく公法上の身分関係で働く。

そのため:

- 労働契約が存在しない
- 労働契約法による合意原則・契約変更などがそもそも想定されない

という理由で 全面的に適用除外。

※公務員の勤務関係は、国家公務員法・地方公務員法、公務員懲戒制度等により包括的に規律される。

(2)同居親族のみを使用する場合

以下の 2 つの条件を満たす場合、労働契約法は適用されない：

1. 使用者が同居の親族のみを使用する
2. 親族の範囲は民法 725 条の
 - ・ 6 親等内の血族
 - ・ 3 親等内の姻族
 - ・ 配偶者

(参考)企業における適切な労務管理を促すための啓発指導について

解雇や雇止め、労働条件の切下げ等は、労働者の生活に重大な影響を生じさせる問題であることから、労働基準法等に違反しない場合であっても、労働契約法や裁判例等を踏まえ適切に取り扱われることが重要であるとの観点から、雇用環境・均等室においては、パンフレット「適切な労務管理のポイント」等を活用し、集団指導や窓口における相談対応など各種機会を利用して、労働契約法や裁判例等の周知を図っているほか、大型の人員整理などが行われる等の情報を得た場合などには、ハローワーク、労働基準監督署とも連携し、事業主に対して、適切な労務管理の必要性について啓発指導を行うこととしています。

●パンフレット「適切な労務管理のポイント」

適切な労務管理のポイント	
<small>このパンフレットでは、労働条件の変更や雇用調整をやむを得ず検討しなければならない場合でも守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる主要な裁判例をまとめています。</small>	
<small>法令や労使間で定めたルールへの遵守はもちろん、労使間で事前の十分な話し合い、お互いの信頼関係や労働を守る配慮は、労使間の紛争防止に不可欠です。</small>	
<small>このパンフレットを参考にいただき、労働条件の確保に向けた適切な労務管理をお願いします。</small>	
目次	ページ
1 賃金の支払等	1
(1) 賃金の種別な支払	1
(2) 退職金・社内預金の種別な支払等のための保全措置	1
(3) 休業手当ての支払	1
2 労働条件の変更	2-4
(1) 合意による変更	2
(2) 就業規則による変更	2
(3) 配置転換・出向	3-4
3 解雇・雇止め	5-10
(1) 解雇の禁止	5
(2) 解雇の効力	6
(3) 解雇の手続	6
(4) 解雇事由	7
(5) 整理解雇	7
(6) 退職勧奨	7
(7) 勤務成績を理由とする解雇	8
(8) 有期労働契約の雇止め	8-9
(9) 雇用内定取消し等	9-10
(10) 退職時の証明	10
4 民事上のトラブルの解決を図るための制度	11
お問い合わせ先・各種資料	11

<https://www.mhlw.go.jp/content/001244629.pdf>