

労働契約法について

労働契約法は、平成 20 年 3 月から施行され、平成 24 年 8 月に一部が改正されました。

この法律は、就業形態・就業意識の多様化等が進み、労働者ごとに個別に労働条件が決定・変更される場合が増え、個別労働関係紛争も増加傾向にあることを受け、労働契約法という一つの体系として、労働契約の成立、変更、終了等に関する基本的なルールを明らかにしたものです。

労働契約法の概要は、次のとおりです。

1 目的(第 1 条関係)

法は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、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を目的とする。

2 労働者及び使用者の定義(第 2 条関係)

- (1)「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。
- (2)「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

3 労働契約に関する原則等(第 3 条、第 4 条、第 5 条関係)

- (1)労働契約は、労働者及び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とする。
- (2)労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- (3)労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- (4)労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- (5)労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。
- (6)使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

- (7) 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。
- (8) 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

4 労働契約の成立及び変更

(1) 労働契約の成立(第 6 条、第 7 条関係)

- ア 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。
- イ 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、(3)アに該当する場合を除き、この限りでない。

(2) 労働契約の内容の変更(第 8 条、第 9 条、第 10 条、第 11 条関係)

- ア 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。
- イ 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、ウの場合は、この限りでない。
- ウ 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については(3)アに該当する場合を除き、この限りでない。
- エ 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法第 89 条及び第 90 条の定めるところによる。

(3) その他の労働契約及び就業規則に関する事項(第 12 条、第 13 条関係)

- ア 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。
- イ 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、(1)イ、(2)ウ及び(3)アは、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

5 労働契約の継続及び終了

(1) 労働契約の継続(第 14 条、第 15 条関係)

ア 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

イ 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認められ、当該懲戒は、無効とする。

(2) 労働契約の終了(第 16 条関係)

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認められ、無効とする。

6 期間の定めのある契約(第 17 条、第 18 条、第 19 条、第 20 条関係)

(1) 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

(2) 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

(3) 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換することができる。

(4) 有期労働契約であって、過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの、又は、労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるものの契約期間満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合等であって、使用者が当該申込みを拒絶することが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

(5) 有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

7 その他(第 21 条、第 22 条関係)

船員に関する特例並びに国家公務員、地方公務員及び同居の親族の適用除外について所要の規定を設けている。