

「労働契約法とは？」



本年3月1日より「労働契約法」が施行されました。労働契約に関する基本的なルールを定めた法律と言えます。新たに従業員を雇用するにあたって、会社および従業員がどんなことに注意する必要があるか、対応が求められるポイントを押さえて説明しておりますので確認してみてください。

1. 労働契約法制定の背景

従来、労働関係を定める法律としては、「労働基準法」しか存在しませんでした。労働基準法は、労働者保護という観点から労働基準を定めた法律です。何度か法改正が行われているものの、施行後60年を経過し、時代にマッチしないなどの問題点も指摘されていたため、以前より労働契約の締結から終了にいたるまでの基本的なルールを明確にした法制化が求められていました。特に、就業形態の多様化や従業員の就労意識の変化により、労働に関するトラブル（個別労働紛争）が増えている中、トラブルを防止し安定した労働関係が維持できることが期待されています。

2. 労働契約法の概要とポイント

(1) 労働契約の原則

① 労使対等

労働契約の締結や変更にあたっては、**労使の対等の立場**における合意によることが原則。

② 均衡考慮義務

労働者と使用者は、労働契約の締結や変更にあたっては、**均衡を考慮**する。

③ ワークライフバランスの配慮義務

労働者と使用者は、労働契約の締結や変更にあたっては、**仕事と生活の調和に配慮**する。

④ 信義則・誠実義務

労働者と使用者は、**信義に従い誠実に**権利を行使し、義務を履行しなければならない。

⑤ 権利濫用の禁止

労働者と使用者は、労働契約に基づく**権利を濫用してはならない**。

(2) 労働契約内容の理解

① 労働者の理解

使用者は、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。

② 書面確認

労働者と使用者は、労働契約の内容について、できる限り**書面で確認**する。

⇒ 労働契約の内容は、有期労働契約に関する事項を含みます。特に有期契約の場合は、契約期間が終了したときに、契約が更新されるのか否か、更新されるのであればどのような場合に契約が更新されるのかなどについて明確にする必要があります。具体的には次の通りです。

- ・ 契約期間満了後の更新の有無等を明示
- ・ 3回以上更新された契約や1年を超えて継続勤務の労働者の契約を更新しない場合、契約期間満了の30日前までに雇止め（契約更新せず契約終了）の予告
- ・ 労働者の求めに応じ、雇止めの理由を明示
- ・ 契約更新する場合、契約期間をできる限り長くするよう配慮

※ 有期契約における契約更新条項については、使用者から労働者への「労働条件通知書」に記載し通知する必要があります。さらに、使用者から労働者への一方通行の通知ではなく、双方が契約内容を書面上で確認し合うことができる「労働（雇用）契約書」を締結することをお勧めします。

(3) 労働契約の締結

① 労働契約成立

労働者と使用者が、「労働する」「賃金を払う」ことについて合意をすれば、労働契約は成立する。

② 就業規則の位置付け

就業規則を明示し周知している場合には、就業規則で定める労働条件が、労働者の労働条件になる。

③ 就業規則との相違条件

就業規則と異なる内容の労働条件を個別に合意していた場合には、その合意内容が労働条件になる。

⇒ 労働者の個々の事情に合わせて、労働条件を柔軟に定めることは可能ですが、就業規則の内容を下回る労働条件の場合には、その内容は就業規則で定められた条件となります。（就業規則の条件まで引き上げられます。）

(4) 労働契約の変更

① 変更内容の合意

労働者と使用者が合意することなく、労働契約は変更できない。

② 就業規則変更による労働条件の変更

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者に不利益となる変更はできない。変更するにあたっては、以下の事情に照らして合理的であることが必要となる。

- ・ 労働者の受ける不利益の程度
- ・ 労働条件変更の必要性
- ・ 変更後の就業規則内容の相当性
- ・ 労働組合等との交渉状況

※ 変更後の就業規則は、労働者に周知することが必要です。

(5) 労働契約の終了

① 出向命令権の濫用

出向命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情などに照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、無効となる。

② 懲戒権の濫用

懲戒に係る労働者の行為の性質およ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には、無効となる。

③ 解雇権の濫用

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であるとして、無効となる。

⇒ 労働契約の終了は、労働者にとっては非常に大きな影響があります。従って労使間のトラブルになることが多く、特に対応に注意が必要です。実務的には、就業規則においてどんな場合に解雇や懲戒を行うのか、解雇理由や懲戒理由を具体的に漏らさず列挙しておくことが必要です。従いまして就業規則の見直しも検討してください。

<著者プロフィール>

川面 康 氏

プラスコンサルティングサービス株式会社 代表取締役

人事労務コンサルタント

社会保険労務士（埼玉県社会保険労務士会所属）

立教大学法学部卒業、みずほ銀行、アクタスマネジメントサービスを経て現職。

社会保険、労働保険のご相談はもちろんのこと、人事評価制度や給与・退職金制度の構築を通じて、企業をポジティブに活性化させるための実践的なコンサルティングを提供しています。また、銀行での豊富な勤務経験により、金融商品や融資のアドバイスから銀行との上手な付き合い方まで、幅広いサポートを行っています。

◇メルマガやFPサービスに関するアンケートにご協力をお願いします。

↓以下のアドレスからお入りください↓

<http://www.nichizei.com/fp-enquete.html>

◇メルマガ執筆者募集のお知らせ

税理士 FP 実務研究会事務局では、FP 実務に関する様々なテーマでメルマガの執筆をしていただける方を募集中です。分野・テーマ等は自由です。最近の相談事例や得意分野など、ぜひ寄稿ください。

執筆を希望される方は、税理士 FP 実務研究会事務局<株>日税ビジネスサービス 総合企画部までご連絡ください。