

マネジメントリポート

2008年 3月

今回のテーマ： 労働契約法のポイント

経済のグローバル化や会社関連法制の改正などにより、企業を取り巻く環境が日々変化していますが、雇用についても、雇用形態や労働条件が多様化し、その結果労働紛争が増加しています。

個別の労働紛争の予防や早期解決を図るために、労使間で締結される労働契約についての基本ルールを明文化した法律が、平成 20 年 3 月 1 日に「労働契約法」として施行されました。

1. 労働契約の締結ルールの明文化

労働契約とは、労働者が使用者に対して労働の提供を約束し、使用者が労働の対価に対して賃金を支払うことを約する契約をいいます。労使間で交渉力に差があることや、契約内容が不明確であることから、紛争になるケースが後を絶ちません。そのため、労使の相互理解のもとに労働者が安心・納得して就労できるよう、労働契約の基本的なルールが明文化されました。

- 1) 労働者と使用者の対等な立場による合意を原則とすること
- 2) 労働者と使用者の労働契約の内容をできる限り書面で確認すること
- 3) 使用者の安全配慮を義務付けること

2. 労働条件の変更ルールの明文化

就業規則（労働条件）の変更については、従来、届出等の事務手続きについてのみ定めがあり、労働条件の変更の妥当性そのものについては判例に頼らざるを得ないため、判断に迷う場面が少なくありませんでした。そこで、労働契約に関する判例などを法律で、つぎのとおり、明確に規定することにより、労働契約の成立と変更の原則、労働契約と就業規則との関係を明らかにしました。

- 1) 就業規則の変更について労働者と使用者の合意を原則とすること
- 2) 就業規則の変更内容について労働者への周知を義務付けること
- 3) 就業規則の不利益変更に関する合理性については、以下の判断基準によること

合理的か否かの判断基準	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

3. 労働契約の継続・終了時のルールの明文化

労働契約の継続・終了については、特に出向・懲戒・解雇をめぐる紛争が多発していることから、それらの紛争を防止するため、つぎの内容等が明文化されました。また、有期労働契約の場合にあっては、契約更新の繰り返しによる雇用の不安定性を考慮し、安心して働けるようにするための規定も設けられています。

- 1) 労働基準法に定められていた解雇権濫用無効規定が労働契約法に移行
- 2) 懲戒の権利濫用は無効とし、また出向命令権の濫用を禁止すること
- 3) 有期労働契約の場合、契約期間中はやむを得ない事由がある場合を除き、解雇できないこと
- 4) 有期労働契約の場合、契約期間が必要以上に細切れにならないよう配慮する義務があること

お見逃しなく！

労働契約法とは別に、有期労働契約の締結等に関する基準の改正告示により、平成 20 年 3 月 1 日から 3 回以上労働契約が更新された場合、契約期間満了日の 30 日前までに解雇の予告が必要となりました。