

労働契約法のポイント

就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働紛争が増えています。この紛争の解決の手段としては、裁判制度のほかに、平成13年から個別労働紛争解決制度が、平約18年から労働審判制度が施行されるなど、手続面での整備はすすんできました。しかし、このような紛争を解決するための労働契約についての民事的なルールをまとめた法律はありませんでした。

このような中で、平成20年3月から労働契約法が施行され、労働契約についての基本的なルールがわかりやすい形で明らかにされました。これにより、紛争が防止され、労働者の保護を図りながら、個別の労働関係が安定することが期待されます。

労働契約法における「労働者」とは・・・

使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けている場合には、「労働者」として労働契約法の対象になります。(第2条第1項)



「請負」や「委任」という形式をとっていても、実態として、使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けていれば、「労働者」になります。

労働契約の基本ルール

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。あとでトラブルになったりしないよう契約の内容をハッキリさせておくことが大切です。

- 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のが原則です。(第3条第1項)
- 労働者と使用者は、労働契約の締結や変更にあたっては、均衡を考慮することが重要です。(第3条第2項)
- 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ことが重要です。(第3条第3項)
- 労働者と使用者は、信義に従い誠実に行動しなければならず、権利を濫用してはなりません(第3条第4項・第5項)
- 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)

例えば、労使で話し合った上で、労働条件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。有期労働契約の場合には、契約期間が終わったときに契約が更新されるかどうかや、どのような場合に契約が更新されるのかなど、契約の更新についてもハッキリさせておきましょう。

※このほか、有期労働契約については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」において、使用者は

- ① 契約期間満了後の更新の有無等を明示
- ② 3回以上更新された契約や1年を超えて継続勤務している労働者の契約を更新しない場合、契約期間満了の30日前までに雇止めを予告

- ③ 労働者の求めに応じ、雇止めの理由を明示
- ④ 契約更新の場合、契約期間をできる限り長くするように配慮することとされています。

- 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)

労働契約を結ぶ場合には・・・

労働者と使用者と合意すれば、労働契約は成立します。事業場に就業規則がある場合で、就業規則で定める労働条件が労働者の労働条件になる場合は次の通りです。

- 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ります(第7条本文)

※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ませんので、その就業規則は労働者の労働条件にはなりません。

- 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には、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)



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がります。(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)