

労働契約を変える場合には・・・

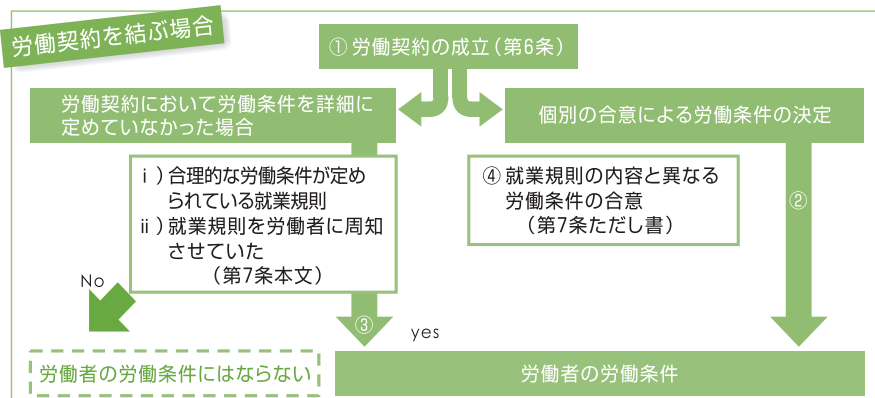
労働者が働いていく中では、賃金や労働時間などの労働条件が変わることも少なくありません。労働条件の変更を巡ってトラブルにならないように、使用者と労働者で十分に話し合うことが大切です。

- 労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。(第8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。

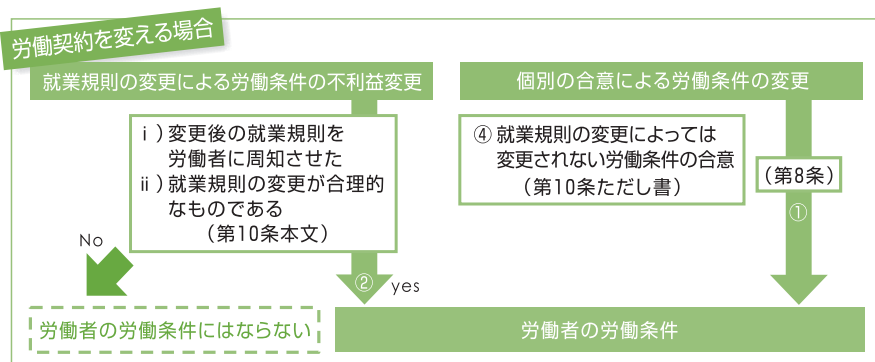


- 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません(第9条)

事業場に就業規則がある場合には、労働者の労働条件は、次のようになります。



- ①労働契約は、「労働者が使用者に使用されて労働」することと「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことについて、労働者と使用者が合意することにより成立します。
- ②労働者と使用者の合意により労働者の労働条件が決定します。
- ③労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であることに加え、「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、その就業規則に定める労働条件によることとなります。
- ④ただし、「就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」は、その合意が優先することとなります(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます)。



- ①労働者と使用者の合意により、労働者の労働条件は変更されます。
- ②就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、原則として労働者の不利益に変更することはできません。
しかし、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させた」ことに加え、「就業規則の変更が合理的なものである」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、変更後の就業規則に定める労働条件によることとなります。
- ③ただし、「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」は、その合意が優先することとなります(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます)。

労働契約を終了する場合などには・・・

出向、懲戒や解雇については、労働者に与える影響が大きいことからトラブルになることが少なくありませんので、紛争とならないように気をつけましょう。

- 権利濫用と認められる出向命令は、無効となります。(第14条)



出向命令が権利濫用に当たるかどうかは、その出向が必要であるか、対象労働者の選定が適切であるかなどの事情を総合的に考慮して判断されます。

- 権利濫用と認められる懲戒は、無効となります。(第15条)



懲戒が権利濫用に当たるかどうかは、懲戒の原因となる労働者の行為の性質や態様などの事情を総合的に考慮して判断されます。

- 使用者が就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です(第10条)

- ①その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること

- ・ 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

※「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体など労働者の意思を代表するものが広く含まれます。

- ②労働者に変更後の就業規則を周知させること。

- 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして無効となります。(第16条)

有期労働契約を結ぶ場合には・・・

例えば、1年の契約期間を定めたパートタイム労働者など有期労働契約を結ぶ場合には、契約の終了場面における紛争が見られることから、あとでトラブルになつたりしないように、次のことに気をつけましょう。

- 使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、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ません。(第17条第1項)
- 使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。(第17条第2項)