

働き方の多様な時代と労働契約法の施行

最近の働き方の多様化や労働問題をめぐるトラブルの増加などをふまえ、平成20年3月1日より労働契約法が施行されました。今回は、新たに制定された労働契約法の内容について、概要を紹介いたします。

1. 立法の背景及び目的

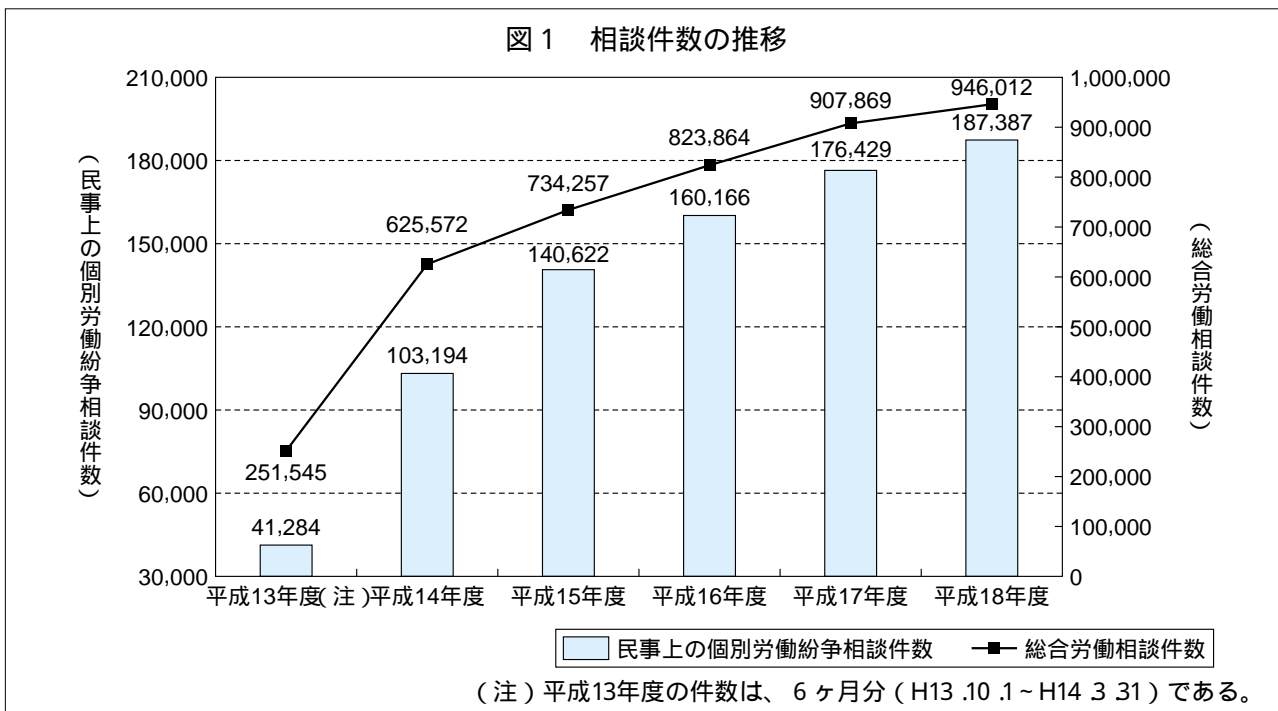
ベルリンの壁の崩壊や BRICs と呼ばれる新興国の台頭等による経済のグローバル化を受け、我が国では雇用面において、雇用の規制緩和が進み、非正規社員が急増し、就業形態が多様化しました。このため、労働者の労働条件が個別に決定され、又は変更される場合が増加し、個別労働紛争が増加しました。しかし、個別労働紛争を解決するための労働契約に関するルールは民法やその他の法律において部分的にあるのみで、これまで労働契約についての体系的な法律はありませんでした。そのため、個別労働紛争が生じた場合には、個別事案の判例を当てはめ判断すること

労働契約法の基本的考え方

- ・ 労使自治の尊重と実質的対等性の確保
- ・ 労使関係における公平性の確保
- ・ 就業形態の多様化への対応

が一般的となっていました。しかし、判例は法律と異なり、一般的なルールを示したものではないため、その内容は、労働者及び使用者に十分に知られていませんでした。

このような状況の中で、個別労働紛争を解決し、個別の労働関係の安定を図るため、労働契約に関するルールを法律で定める必要性が高まり、労働契約に関する体系的な法律として労働契約法が成立しました。



(参考) 厚生労働省ホームページ

労働契約法の性格

- ・労働基準法（公法、刑罰法規）とは別民事上のルールを定める
- ・履行確保のための罰則は設けず、監督指導は行わない
- ・紛争予防と紛争発生への対応

労働契約法の目的は労働契約に関するルールを示すことにより、労働契約の締結又は変更等の各場面において、合理的な労働条件の決定又は変更がスムーズに行われ、それにより、労働者の保護を図りつつ、個別労働紛争の発生を防止し、個別の労働関係の安定に資することです。

2. 労働契約法の内容

(1) 労働契約の原則

労働契約法は労働契約の締結や変更及び履行にあたって第3条に「5つの基本原則」を定めています。

① 「労使対等の原則」

一般的な契約の当事者と異なり、労働者と使用者の間では労働者が弱い立場に置かれています。このため、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「**労使対等の原則**」を定めています。

② 「均衡考慮の原則」

就業形態が多様化した現在、異なる就業形態間においてバランスのとれた処遇をすることは重要なことになっています。このため、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「**均衡考慮の原則**」を定めています。

③ 「仕事と生活の調和への配慮の原則」

仕事と生活の調和が、最近、重要なことであると認識されるようになりました。そのため、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「**仕事と生活の調和への配慮の原則**」を定めています。

④ 「信義誠実の原則」

労働者及び使用者が労働契約を遵守することは、個別労働紛争の発生を防止します。そのため、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という「**信義誠実の原則**」を定めています。

⑤ 「権利濫用の禁止の原則」

労働契約の当事者による権利濫用は、個別労働紛争の原因となります。そのため、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とし、「**権利濫用の禁止の原則**」を定めています。第14条、第15条及び第16条において、出向、懲戒、及び解雇に関する権利濫用を禁止していますが、本原則はこれら以外の場面での権利濫用の禁止を定めたものです。

(2) 労働契約内容の理解の促進

個別労働紛争が生じている原因として、労働者が契約内容を理解しないまま締結又は変更したり、契約内容が不明確な場合等があげられており、個別労働紛争を防止するため、第4条に、「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」及び同条2項に、「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」と定めています。

(3) 労働者の安全への配慮

労働者は使用者の指揮命令権により、指定した場所で、与えられた機械等を使用して労働する義務があることから、労働契約に伴い、使用者には労働者の安全への配慮義務が当然に発生します。こうした観点から、第5条に、「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」と定めています。

(4) 労働契約の成立及び変更

①労働契約の成立及び変更

労働契約の成立については第6条に「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」と定め、変更については、第8条に「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」と定めました。労働契約の成立や、変更は、労働者と使用者の合意により成立し、変更されるという原則を定めたものです。したがって、労働契約の成立、変更要件としては合意のみがあればよく、書面交付は必ずしも必要なく、細かい労働条件を定めていなくても、労働契約は成立し得ます。

②就業規則と労働契約

我が国においては、労働者と使用者が労働

契約を締結する場合に、労働契約の成立の合意はあるものの、労働条件は細かく定めず、使用者が設定する就業規則により、集团的かつ統一的に細かな労働条件を定めることが一般的に行われてきました。このような機能を持つ就業規則の法的効果は、「就業規則の定める労働条件は、それが合理的な内容のものである限りは労働契約の内容となる」と判示した最高裁判例により、法的規範性が認められていました。しかし、就業規則に労働条件の決定に関する法的効果を認める成文法は存在していませんでした。そこで、労働契約法において、上記判例法理に沿って第7条に、「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」とし、就業規則による労働条件の決定に関するルールを成文化し、個別労働紛争の防止を図りました。さらに、ただし書きにおいて、「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、第12条（就業規則違反の労働契約...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）に該当する場合を除き、この限りでない」とし、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、その合意内容が就業規則よりも上回っている場合は、合意していた部分が就業規則に優先するとししました。

③就業規則による労働契約の内容の変更

我が国においては、使用者による一方的な

就業規則の変更により、労働契約の内容である労働条件の変更が広く行われてきました。この場合の就業規則の法的効果は、「就業規則による労働条件の不利益変更は原則としては許されないが、変更の合理性が認められる場合には、反対の労働者も拘束される」と判示した最高裁判例により法的規範性が認められていました。しかし、上記②と同様に、就業規則による労働契約の内容の変更の場合も、就業規則に法的効果を認める成文法は存在していませんでした。そこで、労働契約法において、上記判例法理に沿って、労働契約の変更についての合意の原則（第8条）に従い第9条に「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ができない」と原則を定め、ただし書きで「ただし、次条（10条）の場合はこの限りではない」とし、労働契約の変更についての合意の原則（第8条）の例外として、①使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたこと②就業規則の変更が合理的なものであることの2つの要件を満たした場合には、労働契約の内容である労働条件は、使用者が一方的に変更した変更後の就業規則に定めるところによるものとする第10条に定め就業規則による労働契約の内容の変更に関するルールを成文化しました。これにより、使用者に変更後の就業規則の周知と、合理的な就業規則の変更を促し、個別労働紛争の防止を図りました。なお、就業規則の変更が合理的であるかについての考慮要素としては、①労働者の受ける不利益の程度②労働条件の変更の必要性③変更後の就業規則の内容の相当性④労働組合等との交渉の状況⑤その他の就業規

則の変更に係る事情をあげており、個別事案においては、これらの考慮要素を総合的に考慮し、合理的判断が行われることとなります。また、第10条ただし書きにおいて、「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、第12条（前掲）に該当する場合を除きこの限りでない」とし、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、その合意内容が就業規則よりも上回っている場合は、その合意していた部分が就業規則に優先するとしました。

(5) 労働契約の継続及び終了

① 出向

出向は、中規模以上の企業において、各企業の様々な事情により行われています。しかしながら出向は労働者にとっては、労働の場が他に変わることであり影響が大きく、個別労働紛争も生じているため、第14条に「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」と定め、権利濫用に該当する出向命令を無効とし、権利濫用による個別労働紛争の防止を図りました。

② 懲戒

企業活動が円滑に運営されるためには、企業秩序が必要です。したがって企業秩序に反する行動をとった労働者に対し制裁措置が必要になり、就業規則等に懲戒規則が設けられています。しかし、懲戒は労働者に不利益を

生じさせるもので、個別労働紛争も生じているため、第15条に「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して、当該懲戒は、無効とする」と定め、権利濫用による懲戒を無効とし、権利濫用による個別労働紛争の防止を図りました。

③解雇

解雇は労働者に与える影響が大きく、また解雇に関する個別労働紛争も増加しているため、第16条に「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して、無効とする」と定め、権利濫用による解雇を無効とし、権利濫用による個別労働紛争の防止を図りました。

(6) 期間の定めのある労働契約

①契約期間中の解雇

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）により労働する労働者は、契約期間中の雇用保障を期待している者が多く、契約期間中の労働契約の終了は、労働者への影響が大きく、また個別労働紛争も生じているため、第17条1項に「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」と定め、契約期間中の解雇について個別労働紛争の防止を図りました。

②契約期間についての配慮

有期労働契約を締結する場合に、短期間の

有期労働契約を反復更新する方法は、労働者に、雇用継続への期待を持たせ、雇止めと呼ばれる更新拒絶時に個別労働紛争を発生させる原因となっています。そのため、第17条2項に、「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」と定め、使用者に適切な契約期間設定の配慮を促し、個別労働紛争の防止を図りました。

労働契約法の概要

労働契約の原則

- ・ 対等の立場の合意原則
- ・ 契約内容の書面確認
- ・ 安全の配慮義務

労働契約の成立及び変更

- ・ 合意原則
- ・ 就業規則による労働条件変更ルールの明確化

労働契約の継続及び終了

- ・ 解雇濫用の無効
- ・ 出向・懲戒の場合のルールの明確化

期間の定めのある労働契約

- ・ 契約期間中の解雇ルールの明確化
- ・ 契約期間の配慮