

労働契約法

労働契約の基本ルールを明文化

小川英郎／弁護士(ウエール法律事務所)

権利擁護に活用しよう

労働契約は一定の継続的な関係が予定されていますが、その継続する期間中に、たとえば配転・出向、時間外労働、安全衛生、ハラスメント、解雇など、さまざまな紛争が生じています。こうした紛争が起きないように法律で使用者の行為を規制したり、紛争が起きてしまった場合の解決基準をあらかじめ定めておくこ

とが重要となります。

労働契約法は、こうした問題に対応するべく、08年3月1日から施行された新しい法律です。労働基準法が刑罰をもって最低基準を規律する法律だとすれば、労働契約法は職場生活で起きるさまざまな出来事について、法律上の効力を判断する基準を定めたもので、民法法としての性格をもっています。

制定時はわずか19条でした

が、有期労働契約に関するルールを新たに定めた改正法がこの4月から施行されます。すべての民間労働者に適用される法律ですから、十分に理解して権利擁護に活用していく視点が重要ですが、一方で、その内容は不十分な点が多いため、改正へ向けた不断の運動が必要で。

労働契約法1条から5条までは、総則規定が置かれています。労働契約が労使の自主的な合意により成立し、または変更されるという「合意の原則」など、基本的事項が確認されています。

3条には、仕事と生活の調和に関する規定(3項)があり、ワークライフバランスの原則が定められています。家庭責任を負う労働者に対する

配慮を使用者に求めるもので、団体交渉や手続きの中でも活用できる条文です。

4条1項は、労働条件や労働契約の内容について、使用者は労働者の理解を深めるようにすると定めています。この理解促進義務は、就業規則や労働契約書の内容について労働者が説明を求めた際、使用者が応じなければならぬことを定めており、個別の交渉や団体交渉などで大いに活用すべき規定といえます。

6条から13条までは「労働契約の成立及び変更」についての規定です。

労働契約が労使の合意によって成立する大原則が確認されていますが(6条)、一方では、合理的な労働条件が定められている就業規則を使用定を置き、2項で、不必要に短期の契約期間を定めて反復更新することを禁じる訓示規定を置いているだけでした。

改正法では18、19条が新設され、5年を超えて有期で働いている労働者は無期雇用への転換を使用者に申し込むことができる無期転換申込権の規定(18条)、判例法理で確立していた雇い止め法理の法文化(19条)、有期であることを理由とする不合理な差別の禁止(20条)の3つの規定が加わりました。

課題としては、18条によって5年で無期転換されることを嫌った使用者による雇い止めや不更新条項の挿入をいかに防止するか、20条の規定をいかに有効に活用していくかといった点が挙げられます。

者が労働者に「周知させていた場合」には、労働契約の内容

容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする規定されており(7条)、就業規則に労働条件を設定する効力を与えています。

ただし、個別の合意によって就業規則の規定より有利な特約があれば、こちらが優先されます(7条但書)。逆に、就業規則より不利な労働条件を個別に定めても、就業規則を下回る部分については無効となります(12条、就業規則の最低基準効)。

判例法理を条文化

労働条件の変更も基本的には労使の合意により(8条、9条本文)、就業規則による労働契約の内容の変更

が、9条但書及び10条で定められています。

10条は、これまでの判例法理が条文化されたもので、就業規則を変更した場合に、これが労働者に周知されていることを前提に、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に照らして「合理的なものであるとき」は、労働条件は変更後の就業規則の定めるところによるものとするとされています。

①や③の要素には、代償措置や経過措置の有無・程度が含まれます。裁判では、合理性の主張・立証責任は使用者側が負います。

14条は出向に関する規定です。出向命令がその必要性や「対象労働者の選定に係る事情」等に照らして、その権利を濫用したものとして認められる場合は無効とするものです。ただ、配転や転籍については労働契約法には規定されていません。

15条は懲戒、16条は解雇の規定です。いずれも「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」無効とされるという判例法理が条文化されました。

最後に、有期労働契約についてです。当初は17条1項で、期間途中での解雇について、16条よりも厳しい「やむを得ない事由」を要求する規