

2 労働契約(労働契約法)

労働契約とは、使用者と労働者との間の、賃金や労働時間などの労働条件についての取り決め(約束)をいいます。この労働契約を締結することにより、労働者には会社の命令に従って労務を提供する義務が生じ、会社はその対価として報酬を与える義務が生じます。

この労働契約は、口頭であっても両者が合意していれば成立するので必ずしも書面は必要ありません。しかし、口頭ではどのような労働条件で合意がなされたのか、後のトラブルの原因となるおそれがあることから労働基準法では、採用の際に一定事項の労働条件について書面により明示することが使用者に義務づけられています。

もし、労働契約の内容が労働基準法で定める基準に満たないときは、その部分は無効となり、同法に定める基準が適用されます(労基法第13条)。

※**労働契約法は**、労使間のトラブルを防止するための民事上のルールをまとめた法律です。

労働契約の基本原則

労働契約の締結や変更においては、以下の原則に基づいて行うことが必要です。

- ① 労使の対等の立場によること(契約法第3条第1項)
- ② 就業の実態に応じて、均衡を考慮すること(同法第3条第2項)
- ③ 仕事と生活の調和に配慮すること(同法第3条第3項)
- ④ 信義に従い誠実に行動しなければならないこと、権利を濫用してはならないこと(同法第3条第4項・第5項)
- ⑤ 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すること(同法第5条)

労働条件の明示

使用者が労働者を採用するときは、賃金・労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません(労基法第15条第1項)。

もし、明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます。また、この場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合、使用者は旅費を負担しなければなりません(同条第2、3項)。

次の①から⑤の内容については、必ず書面を交付して明示する必要があります。

- ① 労働契約の期間に関すること
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関すること
- ③ 就業する場所、従事する業務の内容に関すること
- ④ 始業・終業の時刻、残業の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制の場合には就業時転換に関すること
- ⑤ 賃金の決定、計算・支払方法、締切・支払時期に関すること
- ⑥ 退職に関すること(解雇の事由を含む)

※ このほかに、退職手当、賞与(ボーナス)に関する事、安全・衛生・職業訓練に関する事などを定めた場合には明示しなければなりません。

労働契約の禁止事項

使用者は、労働契約を結ぶとき次のような条件を付けることはできません。

賠償予定	会社を辞めたときに、違約金を支払うことを定めたり、会社の備品などをこわしたときに損害賠償金を支払うこととして、あらかじめ金額を決めておくこと。(労基法第16条)
前借金の相殺	働くことを条件に、労働者、またはその家族などが使用者から借金をすることを前借金といい、この前借金を毎月の賃金から差し引いて返済させること。(労基法第17条)
強制貯金	賃金の中から、いくらかを積み立てて貯金しなければならないという条件をつけること。ただし、使用者が労働者から頼まれて積立金を管理することは、一定の規制のもとに認められる。(労基法第18条)
黄犬契約	労働組合に加入しないことや、労働組合から脱退することを雇用の条件とすること。(労組法第7条)

労働契約の期間

労働契約を結ぶとき、期間を定める場合は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、原則3年を超える期間で契約することができません。

ただし、専門的知識、技術又は経験を有する労働者(A)や、満60歳以上の労働者と期間を定める(B)労働契約は、5年を上限とすることができる特例があります。(労基法第14条)

これは、契約期間があまり長いと、その間特別の事情がないかぎり労働者は辞めることができなくなり、労働者が不当に拘束される恐れがあるためです。

なお、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、期間が1年を超える契約期間で労働契約を締結した労働者(A・Bを除く)は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。(同法附則第137条)

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に配慮しなければなりません。

労働契約の変更

労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更することができます。(契約法第8条)

就業規則による労働契約の内容の変更については、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。(契約法第9条)

なお、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合は、(1)「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」、その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して合理的であること、(2)労働者に周知させることが必要です。(契約法第10条)

有期労働契約のルール

有期労働契約とは、1年契約、6ヶ月契約など期間の定めのある労働契約のことを言います。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く労働者を保護するため、以下のようなルールが定められました。

●無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた時は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できます。(契約法18条)

※5年のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。それ以前に既に開始している有期労働契約は5年のカウントに含めません。
※カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合、有期労働契約と有期労働契約との間に、空白期間(同一使用者の下で働いていない期間)が6ヶ月以上ある時は、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。

●雇止め法理の法定化(契約法19条)

有期労働契約は、使用者が更新を拒否した時は、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」と言います。
雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確立しており、この法理が明文化されています。

【対象となる有期労働契約】

次の①、②いずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

- ①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

【要件と効果】

上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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とき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

【必要な手続】

上記ルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です(契約期間終了後でも遅滞なく申込みをすれば上記ルールの対象になります)。

ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」というなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されません。