

## 【“労働契約法”とは】

今年の春は3月には労働契約法、有期労働契約の一部改正、4月にはパートタイム労働法と相次いで労働関係法令が施行・改正されます。今回は労働契約法について。これは労働条件に関する最低限のルールを定める労働基準法を補うものとして成立しました。この法律自体には罰則がなく法的強制力はありませんが、訴訟になったときの法的根拠とされるものです。

### <労働契約法のポイント▶ >

H20.3.1 施行

#### ①労働契約の基本ルール

労働契約を締結する際には対等な立場で合意し、均衡を考慮し、仕事と生活の調和を配慮しなければならず、契約内容について理解を深め、できる限り書面で確認すること

#### ②労働契約の締結

- ・労働者と使用者が「労働すること」と「賃金を支払うこと」について合意すれば労働契約が成立する
- ・契約締結の際に合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていた場合、就業規則に定める労働条件が労働者に適用される

#### ③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できる
- ・使用者が就業規則を変更して労働条件を変更する場合は、変更後の就業規則を周知させ、かつ就業規則の変更が「労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、内容の妥当性、労働組合等との交渉の状況他」が合理的であれば有効となる

#### ④労働契約の継続・終了

- ・権利濫用と認められる出向命令や懲戒は無効
- ・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る

#### ⑤有期労働契約

- ・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労働者を解雇することができない
- ・契約期間を必要以上に細切れにしないようにしなければならない

今後、就業規則による労働契約の締結や変更をする際には、就業規則を労働者に周知させていたかどうか問われることとなりますのでご注意ください。