

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2
三浦労務経営事務所
社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

最近、労働契約法がいろいろなところで取り上げられています。労働局の説明会があったり、メルマガで対応の案内が届いたり。しかし、契約という意識が全くなく仕事をさせてきました。特に困ったこともなく、従業員は文句を言うことなくよく働いてくれています。それでも、何かしなくてはならないのでしょうか？

【アドバイス】

労働契約法は、今回の改正で3条（下記Ⅱ～Ⅳの有期雇用契約の扱い）が加わったものの、全部で僅か22条の法律です。元の法律は、平成19年に制定されたという、非常に新しいものです。

それまで、民法第2章（契約）第8節（雇用）の規定と労働基準法の解釈で法理を形成していたのですが、“自治と契約自由の原則”という民法の基本理念と、“最低基準の規定”という労働基準法の性格から、労働紛争の当事者となる使用者と労働者の言い分は平行線をたどることが多かったのです。

そのため、小さなトラブルは顕在化することはあまりなかったのですが、言い分が多寡になる場合に民事法廷で争われるという経過をたどっていました。弁護士費用を含めた裁判費用と、判決を得るまでの相当な年月とで、相応の資金力と労力を覚悟して臨む必要がありました。個人で立つことは困難ですので、多くは支援を得て行われていました。そして、訴えを起こすには、相応の理論武装が行われていました。

そのような裁判、特に最高裁の判決が繰り返され、判例が定着化し、法理を形成していました。労働契約法は、最高裁判例の中でも定着化された法理を条文化したものと理解されていいでしょう。経営者が踏まえるべき内容は、次のとおりです。罰則はありませんが、年間6,500件にのぼる労働局でのあっせん等のADR「裁判外裁判外紛争解決手続」の判断根拠にもなっています。

労働契約の原則：①対等の立場で契約、②優先される就業規則との均衡、③仕事と生活の調和、④労使ともに信義誠実履行義務、⑤権利濫用の禁止、⑥安全配慮義務

労働契約の成立：①使用する労働者の労働に対して賃金を支払うことを約束、②労働条件は、可能な限り就業規則で規定、③就業規則を規制する契約条項は回避

労働条件の不利益変更：①就業規則の規定以外の内容自由、②就業規則の変更には、a 必要性、b 相当性、c 交渉や変更手続きの合理性、d 就業規則の周知を満たし可能、③労働協約（労使協定含む）に反する変更不可

出 向 : a 命令の必要性、b 労働者選定の妥当性が条件

懲戒（懲戒解雇） : a 就業規則等への規定、b 客観的に合理的な理由、c 社会通念上相当が条件

普通・整理解雇 : a 客観的に合理的な理由、b 社会通念上相当が条件

有期労働契約 : I やむを得ない事由がない限り、期間内解雇は不可なので、期間設定が重要

Ⅱ 5年を超えたとき労働者の申出により、無期労働契約に自動更新（途中クーリングには、契約期間の半分を要す）ので、65歳時等5年以上更新しないか、5年後の労働条件を就業規則等で規定

Ⅲ 反復更新され、無期化している契約の雇い止めには、整理解雇要件が必要となるので、契約の無期化が発生しない更新手続を厳守

Ⅳ 無期労働契約者と同等、同質の職務内容等の場合、労働条件の格差設定は不可