



## 労働契約法

### — 改正施行のポイント解説 —

#### ◆労働契約法制定の意義

現在の我国では、一口に労働者といっても、雇用形態は、正社員、パートアルバイト社員、契約社員、派遣社員等々と多様化し、それとともに企業とそこで働く労働者との間で個別労働紛争が増加しています。

しかし、労働基準法はあるものの、これは最低労働条件を規定したものであり、個別労働紛争を解決するためのルールは、民法とそれぞれの事案に類似した判例によって判断するしかありませんでした。しかし、労働者や使用者の多くにとって、民法あるいは判例は身近なものとは言えず、したがって、問題が生じたときにそれらから解決の方法を探ることには困難が伴いました。

そこで労働契約法を制定し、労働契約における権利義務関係を確定させる法的根拠を示し、労働契約に関する民事的なルールを明らかにすることになりました。

#### ◆労働基準法との比較

労基法は、強行法規ですので、行政指導、罰則などがありますが、労働契約法は、民事的なルールを定めたもので、企業にとっては、労働契約法違反に照らした監督官による指導や勧告の対象となることはなく、罰則もありません。また、是正勧告に従わない場合の企業名公表のようなこともありません。

行政側としては労働契約法を周知して、労使関係の安定に資することに留まります。しかし、この法律が、トラブルの未然防止や解決のためのルールであることは確かです。

ただし、個別労働関係紛争が起こったときには、紛争調整委員会等においては、労働契約法に沿った助言・指導、あるいは、あっせん案が示されます。

#### ◆労働契約法制定の真の目的

当初国会に提出された原案では、「労働契約と就業規則との関係等を定める」ことが労働契約法の目的として明記されていましたが、与野党協議の結果、この文言が削られました。しかし、労働契約法は労働契約と就業規則の関係の明確化を図っている、ということが定説になっています。

#### ◆労働契約法のポイント

上記のような理由で、この法律のポイントは7条(労働契約と就業規則の関係)8条(労働契約の内容の変更)9条・10条(就業規則による労働契約の内容の変更)だと思われます。

これまでは、「就業規則の有効性は、周知を欠いても罰則の問題が生じるだけで有効性には影響がない」とした判例がある一方で、「就業規則が効力を発揮するためには、労働者の意見を聴き、かつその意見書を添付して行政官庁に届出ることが必要」とした判例もあり、裁判所でも見解が分かれていました。

しかし、7条で就業規則が労働契約の内容となるための要件として「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。」と明記されました。

また、8~10条で、労働契約の変更は、労使の「合意」によるものとし、就業規則の変更によっては不利益変更できないことを原則にしたうえで、就業規則の変更が合理的である場合には、就業規則による労働条件変更も可能としました。

以上のポイントを踏まえ、就業規則の作成・変更をしなくてはなりません。



### 《 声 》

「恩は他人に着せるものではない。自分が着るものである」と言われるが、まさに人間心理の神髄だと思えます。

事業や人生に成功している多くの人の信条に、「成功の秘訣は感謝の心を忘れないこと」これも他人に受容される当然の原理かもしれません。

Aさんという経営者は、新しいアイデアを出し次々に事業を起こしています。ところが、五年くらいのサイクルで事業を起こしては失敗を繰り返してしまいます。「遣り手で面倒見も良いが、他人に恩を着せて成果を独り占めにするから困る」と言うのが仲間からの言い分です。

Aさんは、「感謝される人になる」が信条です。他人から受けた親切に感謝する心は尊いのですが、自分が与えた親切に対して感謝することを他人に強いることは、他人に受容されないものです。恩は自分が着てこそ尊いのです。

