

# NEWS & TOPICS

株式会社人事情報システム

TEL083-995-2161 FAX083-995-1452

## ピックアップ 平成 20 年 3 月 1 日施行 労働契約法

### 労働契約法の目的

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等により、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるよう、労働契約についての基本的なルールが必要となってきました。これにより、紛争が防止され、労働者の保護を図りながら、個別の労働関係が安定することが期待されます。

### 労働契約法のポイント

- 労働契約の締結・・・労働者と使用者では交渉力に差があり、契約内容に不明確なことが多い契約内容を確認することで誤解が減少  
労使が相互誤解の上で労働者が安心・納得して就労
- 労働契約の変更・・・就業規則の変更については手続きしかルールがなく、内容のルールは判例に任されている（一般の人にとって不明確）  
労働契約の成立・変更の原則や、労働契約と就業規則の遷移を明らかにする
- 労働契約の継続・終了・・・懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発  
不当な懲戒、解雇等の防止
- 有期労働契約・・・契約期間中の解雇や契約更新の繰り返しなどで有期労働契約者が不安定  
有期契約労働者が安心して働けるようにする

### 企業への課題

労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにしましょう

労働者と使用者は、労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む）について、できる限り書面で確認しましょう

使用者は、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しましょう。

事業場に就業規則がある場合で、労働者と使用者が労働契約を結ぶ時、使用者が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には、就業規則で定める労働条件が労働者の労働条件になります。（労働者に周知されていない場合は、その就業規則は労働者の労働条件にはなりません）

労働者と使用者が個別に合意していた労働条件が、就業規則を下回っている場合には、労働者の労働条件は、就業規則の内容まで引き上げられます。

労働契約の変更は労働者と使用者の合意のもと行います。

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。権利濫用と認められる出向命令は無効となります。

権利濫用と認められる懲戒・解雇は無効となります。

使用者は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できません。

契約期間が必要以上に細切れにならないように配慮しましょう。