

本相談室だよりNo.64は、東京都所管全社会福祉法人あて送付しています。

**東社協福祉施設経営相談室だよりNo.64平成20年2月21日**

**TEL03-3268-7170 FAX03-3268-0635**

Eメール keiei-soudan@tcsw.tvac.or.jp

## **労働契約法等が3月1日施行されます。**

労働契約法（平成19年法律第128号）が法案一部修正の上、公布され、本年3月1日施行されます。ついては、下記の内容を小澤勇東社協福祉施設経営相談室労務専門相談員にご監修いただきましたので、参考にしてください。

労働契約法の目的は、「労働契約の成立及び変更等に関する基本的事項を定めることにより、労働者及び使用者が円滑に労働契約の内容を自主的に決定することができるようにするとともに、労働者の保護を図り、もって個別の労働関係の安定に資する」ことにあります。

これまで労働契約は、雇入れの際に、労働基準法の定めを最低の労働条件とする前提のもとで使用者が一方的に画一的な様式の誓約書（労働条件通知書）を提示することによって成立してきたのが一般的です。しかし、採用後の労働条件の決定に関しては労働者保護に必要な一般的・共通的事項は定められていましたが、労働者個々の労働条件の決定に関する基準や労使の話し合いのルールは定められていませんでした。とりわけ、最近、法人合併や事業の再編、雇用形態の多様化により、労働者個人を対象とする労働条件の変更や解雇などに伴うトラブルが急増していることです。

個別的な労働紛争に関しては個別労働紛争解決促進制度や労働審判制度など事後的な措置が設けられていますが、望ましいのは労働者と使用者が十分に話し合い、合意に基づいて労働条件を自主的に決定してトラブルを未然に防いでいくことです。この話し合いに当たって労働者と使用者が踏まえるべきルールとなるのが、労働契約法（新法）のわけです。この法律は、次の3点を骨格として形成されています。

(1) 労働契約に関する原則 (2) 労働契約の成立及び変更 (3) 労働契約の継続及び終了

それぞれ合理性と実効性を図るため、労働基準法や就業規則・労働協約との関連を含めて細かい規定が設けられていますが、要点は以下のとおりです。

まず「労働契約の原則」に関しては、①労働者及び使用者が対等な立場での合意に基づき締結・変更すべきこと、②誠実に権利を行使し義務を履行する。権利を濫用してはならないこと、③使用者は、労働契約の内容について労働者の理解を深めること、④労働契約の内容について書面により確認すること、⑤使用者は労働者の生命・身体等の安全に関して必要な配慮をすること—の5点（いずれも要旨）が謳われています（法第3条、同第4条、同第5条）。

次いで「労働契約の成立及び変更」に関しては、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者が賃金を支払うことについて合意することによって成立する」とした上で、就業規則に定めた労働条件との関連などを定めています。労働契約の内容の変更についても「合意」によって可能としつつ、就業規則や労働協約の基準を下回ってはならない旨の規定などが置かれています(以上の内容は判例法理に沿って規定したものであり、判例法理を変更するものではないと通知されています)。

今日的な問題への対応という点で重要なのが、「労働契約の継続及び終了」に関する規定です。「継続」については出向と懲戒、また「終了」に関しては解雇というトラブルの種になりがちな事項について対応の基準・ルールが設けられました。それぞれのポイントは次のとおりです。

○在籍型出向について権利の濫用が認められる出向命令は無効

○懲戒が、客観的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利の濫用として無効とする

○解雇についても懲戒と同様、権利の濫用ある場合は無効

以上のほか労働契約法においては、期間の定めのある労働契約について、①やむを得ない事由がない時は、契約期間中に労働者を解雇できないこと、②解雇予告を免れることに通じるので、必要以上細分化した契約期間で反復して更新することのないように配慮する—ことが定められています。

ところで、労働契約法は、当事者の自由な意思による「契約」を柱とする「民法」の性格が強いことから、監督指導などの行政の関与はなく、罰則もありません。しかし、紛争をめぐる調停や裁判においては裁定の物差しになりますので、使用者としては労働契約法の要点を十分に理解し、労使関係を安定させる方向で前向きな対応が欠かせません。

以上みてきたことを、労働基準法との関係で再度整理すると、強行法規としての労働基準法は最低基準を定めたものであり、それを超える内容の制定、変更については、労働契約法は労使が対等な立場による合意形成によることを求めているものです。

(3/4頁目に厚労省作成の概要を掲載。)

(詳細は <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/index.html>)

なお、同法上の「労働者」とは、「使用者」と相対する労働契約の締結当事者であり、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」のすべてが含まれるものであること。「労働者」に該当するか否かは、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して総合的に判断し、使用従属関係が認められるか否かにより判断されるものであり、これが認められる場合には、「労働者」に該当するものであること。これは、労働基準法第9条の「労働者」の判断と同様の考え方であること。また、民法第632条の「請負」、同法第643条の「委任」又は非典型契約で労務を提供する者であっても、契約形式にとらわれず実態として使用従属関係が認められる場合には、法第2条第1項の「労働者」に該当するものであること、と通知されています。(基発第0123004号平成20年1月23日付厚生労働省労働基準局長通知「労働者契約法の施行について」)

# 労働契約法の概要

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、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にルールを整える。

## 労働契約の締結

労働者と使用者では交渉力に差があることや、契約内容が不明確なことが多い

- ◎ 対等の立場の合意原則を明確化
- ◎ 均衡考慮及び仕事と生活の調和への配慮を規定
- ◎ 契約内容の理解を促進(情報の提供等)
- ◎ 契約内容(有期労働契約に関する事項を含む。)をできるだけ書面で確認
- ◎ 安全配慮

契約内容を確認することによって誤解が減り、労使が相互理解の上で労働者が安心・納得して就労できる

## 労働契約の変更

就業規則の変更については、手続きがルールがなく、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)

- ◎ 合意原則の明確化
- ◎ 一方的に就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと
- ◎ 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、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること

労働契約の成立・変更の原則や、労働契約と就業規則の関係が明らかになる

## 労働契約の継続・終了

懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発

- 解雇の権利濫用は無効(労働基準法から移行)
- ◎ 懲戒の権利濫用は無効等

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

- ◎ 契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できないことを明確化
- ◎ 契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める

有期契約労働者が安心して働けるようになる

施行期日 平成20年3月1日

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準が一部改正、3月1日施行されます。  
(平成15年10月22日・平成15年厚生労働省告示第357号)

以下の下線部分が追加され、現行の1年以上雇用継続した場合に加え、3回以上更新し、雇止めをするときは予告手当の対象となりました。(予告手当を不要とするには1か月前までに契約終了通知が必要です)

第2条 使用者は、有期労働契約(当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第2項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

以下、参考に予告文書として「労働契約終了通知書」を例示します。

### 労働契約終了通知書

平成〇〇年2月28日

〇〇〇〇様

社会福祉法人〇〇会  
施設長 〇〇〇〇

社会福祉法人〇〇会と\_\_\_\_\_が平成〇〇年4月1日付で締結した労働契約は平成〇〇年3月31日をもって終了し、下記の事由により契約を更新しないことをあらかじめ通知します。

記

契約更新しない理由 業務量が減少したため(就業規則第5条の2第2項第1号)

(注:上記通知書は更新ありとした契約の場合のもの。)

### 労働契約終了通知書

平成〇〇年2月28日

〇〇〇〇様

社会福祉法人〇〇会  
施設長 〇〇〇〇

社会福祉法人〇〇会と\_\_\_\_\_が平成〇〇年4月1日付で締結した労働契約は平成〇〇年3月31日をもって契約期間満了となり、契約を更新しないことをあらかじめ通知します。

(注:上記は更新なしあるいは更新3回目までとした契約の場合において、契約を更新しない旨を入念的に通知するとき使用するもの。)

(4/4)