

21世紀型企业への転換を図る

雇い方・働き方の新ルール

労働契約法制定

労働契約法とは

労働者、使用者がともに円滑な労働関係を築いていけるよう、採用・解雇などの基本的な雇用ルールを定めた新しい法律です。

※ 平成19年12月制定、平成20年4月頃までに施行予定

労働契約法の目的

労働契約法の目的は、

- ・労働者の保護
 - ・個別の労働関係の安定＝雇用の安定
- の2つです。



自主的な交渉の下

合意の原則 & 労働契約

合理的な労働条件の決定（変更）

労働者の保護

雇用の安定

～労働契約法の目的～

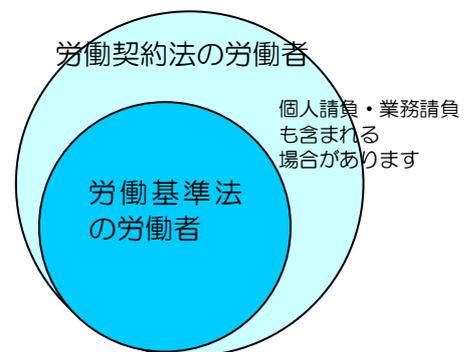
第一条

この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

労働者の概要

労働契約法の対象となる「労働者」とは「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」であり、「使用者」とは「その使用する労働に対して賃金を支払う者」と定義されています。ただし、使用者が同居の親族のみを使用する場合は適用されません。（第二条、第二条2、第十九条2）

事業または事業所に使用されるという労働基準法の労働者定義と比べると、労働契約法のほうがより広い範囲で適用されることが考えられます。



労働契約の原則

労働契約の締結・変更は・・・

1.労働者および使用者は対等な立場であること（第三条）

【Point】労働者と使用者が対等な立場で、両者の「合意」があったときに労働契約は締結・変更となります。

2.就業の実態に応じて均衡を考慮すること（第三条2）

【Point】たとえ嘱託や臨時という立場の労働者でも、正社員と業務内容や責任などが変わらない場合は、均衡（バランス）を考慮した内容の労働契約とする必要があります。これは、4/1 施行のパートタイム労働法でも同じような改正がなされているところです。（改正パートタイム労働法第三条）

3.仕事と生活の調和に配慮すること（第三条3）

【Point】いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」です。労働人口が減少し、労働者の働き方も価値観も多様化しているなか、フルタイム勤務だけを望んでいては人材を確保することが難しくなってまいります。労使がお互いに配慮することで、働きやすい環境をつくり、人材の確保と定着を図りましょう。

労働契約を締結した後は・・・

4.労働者・使用者ともに労働契約を遵守し誠実に権利を行使し義務を履行すること

【Point】労働契約を締結すると、権利と義務が生じます。民法の信義誠実の原則を明文化しています。

5.労働者・使用者ともに権利の濫用はしないこと

【Point】権利濫用の禁止を労働契約法で改めて規定しています。使用者だけでなく、労働者の権利濫用も禁止です。

この5つが労働契約の原則となっています。



労働契約の内容を理解する？！

トラブルの多くが「こんなはずじゃなかった」「そんなことは知らなかった」という労使の認識の違いです。労働基準法では、労働者に労働条件を明示し、書面により交付しなければならない事項（※）が定められています。（労働基準法十五条 1）

労働契約法では、労働条件だけでなく契約内容そのものについて労働者の理解を深めること、契約内容についてできる限り書面による確認をすることを求めています。（第四条、第四条 2）

※参考

労働基準法で明示すべき労働条件	書面交付
労働契約の期間に関する事項	○
就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	○
始業・終業の時刻、所定労働時間を越える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項	○
賃金（退職手当・賞与等を除く）の決定、計算、支払方法、賃金の締め切り・支払時期、昇給に関する事項	○ (昇給に関する事項は除く)
退職に関する事項（解雇の事由を含む）	○
退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払方法、支払時期に関する事項	
臨時に支払われる賃金、賞与等、最低賃金額に関する事項	
労働者に負担させるべき食費、作業用品等に関する事項	
安全、衛生に関する事項	
職業訓練に関する事項	
災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項	
表彰、制裁に関する事項	
休職に関する事項	

※労働条件の明示義務違反は 30 万円以下の罰金です

労働条件を含む契約内容の書面による確認
(労働契約法) ※努力義務

書面の交付
(労働基準法)

定めがあれば明示
(労働基準法) ※口頭可

安全配慮義務！

これまでは、安衛法を根拠とした判例により使用者は当然安全配慮義務を負うとされていましたが、労働契約法で明文化されました。

第五条

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

【Point】 労働のための場所、設備、器具の配置など身体的側面だけでなく、精神面・メンタルヘルスケアにも配慮することが必要です。

労使トラブルの発生予測度合・労使トラブル回避度を診断

まず、その「決断」の前にご相談ください！ 労使トラブル診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>