

『労働契約法』

労働契約法 (H20.3.1 施行)

今までは労働基準法が労働条件の最低基準を規定していましたが、労働契約について独立した法律が施行されました。背景には就業形態・就業意識の多様化に伴う労働条件決定の個別化の進展、経営環境の急激な変化、集团的労働条件決定の機能低下、個別労働紛争の増加などがあり、法令化することで労使関係の円滑化を図ることが目的です。

(従来は判例法理に委ねられていたが、知られてなかったのだ)

●労働契約法の性格

労働契約に関する民法の特別法であり、全19条から成り立っています。労働契約に関しては民法や労基法に優先して適用されます。

●労働契約の締結

労働者と使用者では交渉力に差があり、契約の内容も不明確な場合が多いため、契約をできるだけ書面で取り交わすことが必要。

●就業規則との関係

合理的な労働条件の就業規則が周知されていた場合にはそれによるが、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分についてはこの限りでない、とされました。

●労働契約の変更

特に下方変更の際の合意原則を明確にすること。就業規則で一方向的に下方変更が行われても、合理性がなければ労働者に対する変更ができません。労働契約と、就業規則の関係が明確になります。

●労働契約の終了

懲戒や解雇をめぐる紛争が多発しています。解雇権の濫用は無効、懲戒の権利濫用も無効が明示されました。不当な懲戒、解雇等の防止を図っています。

●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労働者が不安定。⇒ 有期契約期間中はやむを得ない事情のない限り解雇はできないことが明確化。契約期間が必要以上細切れにならないよう使用者の配慮が必要。

●社員の生命・身体の安全に対する配慮義務

第5条