

II 労働契約法（平成19年法律第128号）及び個別労働関係 紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）

労働契約法～労働契約についての基本的なルール～

就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働紛争が増加しています。これまで紛争が生じた場合には、裁判例が蓄積されて形成されたルールを当てはめて、判断することが一般的でした。

しかし、こうした紛争を解決するための民事的なルールは十分には知られていなかったため、労働契約についての基本的なルールを労働契約法という形で明らかにすることになったのです。

労働契約法により紛争が未然に防止され、労働者の保護を図ることが期待されています。

■労働契約の基本原則

労働契約の締結や変更は、以下の原則に基づいて行う必要があります。

- (1) 労使の対等の立場によること
- (2) 就業の実態に応じて、均衡を考慮すること
- (3) 仕事と生活の調和に配慮すること
- (4) 信義に従い誠実に行動しなければならないこと、権利を濫用してはならないこと

■労働契約の締結

○労働条件の明示等

労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、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。

○契約期間

使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる場合は、その目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。

■労働契約の終了

解雇の有効性

- (1) 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、権利を濫用したものとして無効となります。
- (2) 契約期間に定めのある労働者については、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の間において労働者を解雇することができません。

裁判例によれば、契約の形式が有期労働契約であっても期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合があります。

【第1章 総則】

第1条（目的）

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します。

第2条（定義）

- 1 この法律において「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をいいます。
- 2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいいます。

第3条（労働契約の原則）

- 1 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとします。
- 2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとします。
- 3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとします。
- 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければなりません。
- 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはなりません。

第4条（労働契約の内容の理解の促進）

- 1 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとします。
- 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含みます。）について、できる限り書面により確認するものとします。

第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、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します。

【第2章 労働契約の成立及び変更】

第6条（労働契約の成立）

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立します。

第7条（労働契約の締結）「就業規則との関係」

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、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します。

ただし、労働契約において、労働者及び使用者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、第12条に該当する場合を除き、この限りではありません。

第8条（労働契約の内容の変更）

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができます。

第9条（就業規則による労働契約の内容の変更）

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできません。

ただし、次条の場合は、この限りではありません。

第10条（就業規則による労働契約の内容の変更）

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則の定めるところによるものとします。

ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りではありません。

第 11 条（就業規則の変更に係る手続）

就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 89 条及び第 90 条の定めるところによります。

第 12 条（就業規則違反の労働契約）

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効となります。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準によります。

第 13 条（法令及び労働協約と就業規則との関係）

就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第 7 条、第 10 条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との労働契約については、適用しません。

【第 3 章 労働契約の継続及び終了】

第 14 条（出向）

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効となります。

第 15 条（懲戒）

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認められ、当該懲戒は、無効となります。

第 16 条（解雇）

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認められ、無効となります。

【第4章 期間の定めのある労働契約】

第17条（期間の定めのある労働契約）

- 1 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができません。
- 2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければなりません。

第18条（無期労働契約への転換）

- 1 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換されます。
- 2 有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない空白期間が6か月（当該空白期間の直前に満了した有期労働契約の契約期間（2つ以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該2つ以上の有期労働契約の期間を通算した期間）が1年に満たない場合）にあっては、その期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。

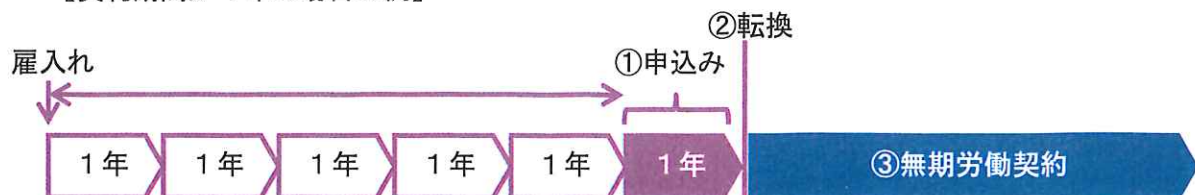
なお、一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識などを有する有期契約労働者と、定年後に有期契約で継続雇用される高齢者については、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成26年法律第137号。以下、「有期雇用特別措置法」といいます。）が適用されることとなります。

■無期転換ルールの仕組み

有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、平成24年8月の労働契約法改正により、いわゆる「無期転換ルール」が定められました。

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

【契約期間が1年の場合の例】

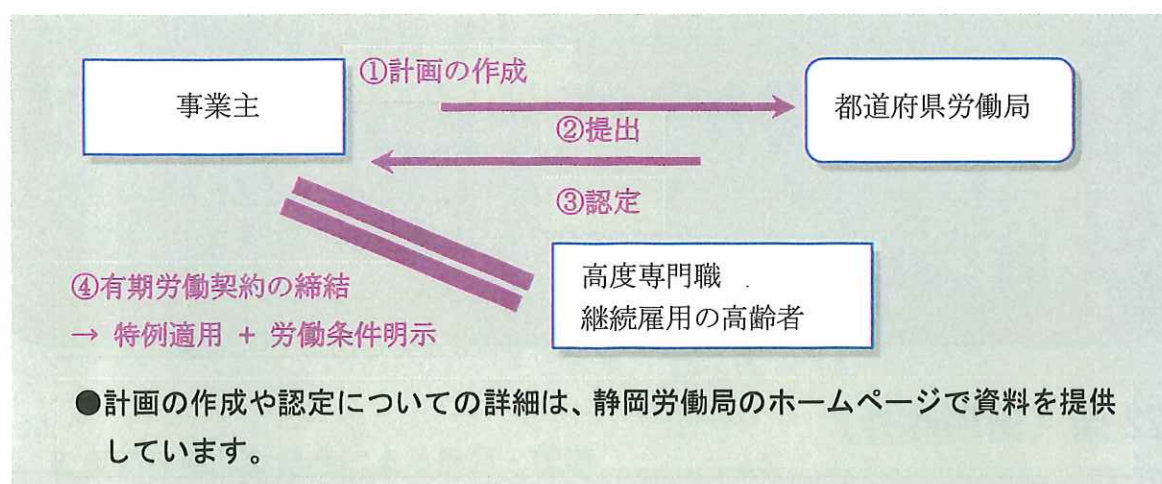


(注) 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始した（更新する場合を含みます）有期労働契約が対象です。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

■ 有期雇用特別措置法の基本的な仕組み

- ① 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置について計画を作成します。
- ② 事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。
(注) 本社・本店を管轄する労働基準監督署経由で提出することもできます。
- ③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行います。
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者(高度専門職と継続雇用の高齢者)について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。
(注) 有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。(P76～P79 参照)



第 19 条 (有期労働契約の更新等)

有期労働契約であって次の①②のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされます。

- ① 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- ② 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

第 20 条（不合理な労働条件の禁止）

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることは禁止されています。

【第 5 章 雑則】

第 21 条（船員に関する特例）

- 1 第 12 条及び前条の規定は、船員法（昭和 22 年法律第 100 号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関しては、適用しません。
- 2 船員に関しては、第 7 条中「第 12 条」とあるのは「船員法（昭和 22 年法律第 100 号）第 100 条」と、第 10 条中「第 12 条」とあるのは「船員法」第 100 条」と、第 11 条中「労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 89 条及び第 90 条」とあるのは「船員法第 97 条及び第 98 条」と、第 13 条中「前条」とあるのは「船員法第 100 条」とします。

第 22 条（適用除外）

- 1 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しません。
- 2 この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しません。

◆労働基準法との関係

労働基準法は、罰則をもって担保する労働条件の基準（最低労働基準）を設定しているものなので、労働基準法については労働基準監督官による監督指導及び罰則により、最低労働基準の履行が確保されます。

一方で、「労働契約法」は、労働基準法を前提として労働条件が定められる労働契約について、合意の原則その他基本的事項を定め、労働契約に関する民事的なルールを明らかにしているものなので、「労働契約法」については労働基準監督官による監督指導及び罰則による履行確保は行われません。