

## 労働契約法のポイント！

2008年3月1日より労働契約法が施行されました。

これは、近年の個別労働紛争の激増に対応する為、労働者個人と使用者の間における労働契約についての基本的なルールを定めた法律です。将来的には、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法とともに「労働四法」と呼ばれる可能性のある重要な法律です。

### 1. 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ので、「労働契約法」に基づいて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環境を整備した。

- (1) 対等の立場の合意原則を明確化
- (2) 均衡考慮及び仕事と生活の調和への配慮を規定
- (3) 契約内容の理解を促進（情報の提供等）
- (4) 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
- (5) 安全配慮義務 事故防止、適正人員の配置、長時間労働による過労死防止等々

### 2. 労働契約の変更

就業規則の変更については、手続しか定めがなく、内容のルールは判例に任されていたが、「労働契約法」によって、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を明らかにした。

- (1) 合意原則の明確化
- (2) 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
- (3) 変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、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できること

### 3. 労働契約の継続・終了

懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発しているため、不当な懲戒や解雇等を防止した。

- (1) 解雇の権利濫用は無効
- (2) 懲戒の権利濫用は無効等

### 4. 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なので、有期雇者が安心して働けるようにした。

- (1) 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
- (2) 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