

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

労働契約法の意義と法的留意点

野川 忍・東京学芸大学教授

2008年3月5日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

野川忍(のがわ・しのぶ) 東京学芸大学教授

東京大学法学部卒業、東京大学大学院法学政治学科修了。労働法専攻。主な著書として、『わかりやすい労働契約法』(2007年、商事法務)、『労働法』(2007年、商事法務)、『実践・変化する雇用社会と法』(2006年、共著、有斐閣)、『解雇法制——国際比較から見た雇用社会の新ルール』(2004年、編著、社会経済生産性本部生産性情報センター)など多数。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

・ 報告「労働契約法の意義と法的留意点」	3
1. はじめに.....	3
2. 労働契約法の意義.....	3
2-1. 「雇用関係は契約関係」である？.....	3
2-2. 労働基準法と労働組合法はなぜ重要か？	4
2-3. なぜ労働契約法はこれまで必要とされなかったのか？	8
2-4. なぜ労働契約法が必要とされるようになったのか？	10
3. 厚労省研究会・労政審の迷走について.....	11
4. 制定法の中身と課題.....	12
4-1. 全体の特徴	12
4-2. 総則	13
4-3. 労働契約の成立および変更	16
4-4. 労働契約の継続及び終了	19
4-5. 期間の定めのある労働契約	20
5. おわりに あるべき労働契約法について.....	21
・ 討議概要	23
・ 報告レジュメ	29
・ 付属資料	35
・ 参考資料	63
・ ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧	95

報 告

I. 報告

「労働契約法の意義と法的留意点」

1. はじめに

2007年11月28日、労働契約法が成立した（2008年3月1日施行）。今回の報告では、労働契約法の条文を解説する前に、まず、そもそも雇用関係に対する法規制のあり方はいかなる枠組みをとっているのかについて整理したうえで、その中で労働契約法という法律がなぜそれほど重みを与えられるべきものなのかについて説明したい。

2. 労働契約法の意義

2-1. 「雇用関係は契約関係」である？

労働契約法成立の最大の意義は、「雇用関係は契約関係である」という基本原則——先進資本主義国であればどこでも通用し、またここ百年来、不変の基本原則——を明確化したところにある。

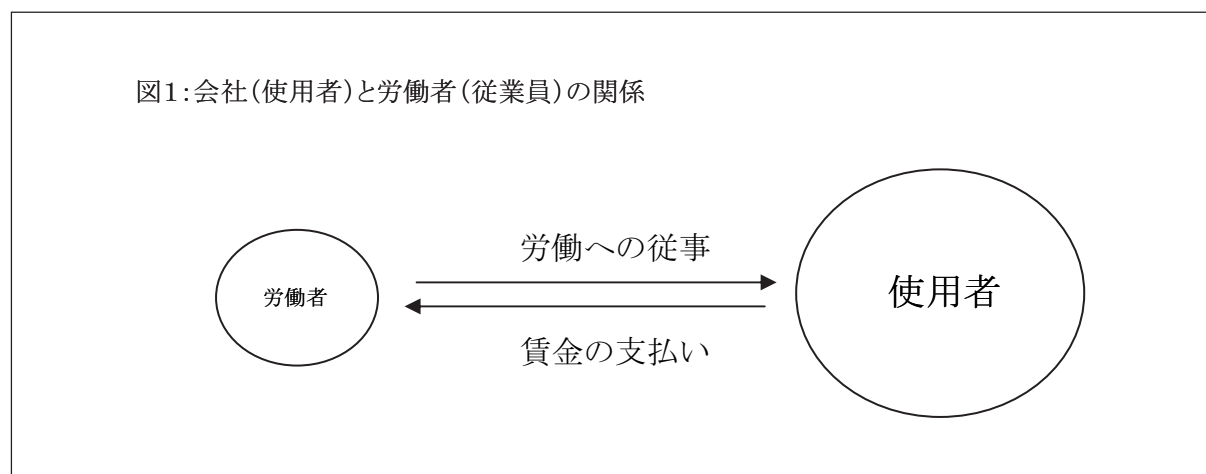
何故、それが最大の意義となるのだろうか？ その答えは、「世間では『雇用関係は契約関係である』とっていないからである」ということにつける。仮に、「雇用関係は契約関係である」との認識があるのであれば、「契約社員」という用語がこれほど世間に流通するはずがない。非正規従業員に対し、企業側は「あなたとの関係は契約だから」と言うことがよくある。しかしながら、では、正規従業員との関係は「契約ではない」のであろうか？ つまり、雇用関係が契約ではないと思うからこそ、このような発想も生まれるのである。

では、日本人一般は、会社と従業員との関係をどう捉えているのであろうか。おそらく、「組織とその構成要素」であると考えているのである。例えば、書籍を購入する際に、金銭を支払い、本を受け取る——、ここで、「この行為は法的には売買契約の履行である」と指摘されれば誰でも納得するであろう。しかしながら、会社と従業員との関係は、会社と従業員が対等な関係で契約を結び、その内容が展開されている関係であるなどとは、思ってもいない人がほとんどなのである。

確かに、会社と従業員の関係は、「組織とその構成要素」であるとの見方は、日本人一般の認識としてはわかりやすい。しかし、法の建前は決してそうではないのである。少なくとも、裁判所では、会社と一人の従業員は、いかに現実的な力関係に格差があろうとも、法的には1対1の契約関係との前提で判断がなされる。

つまり図1にあるように、雇用関係は、労働者という一方当事者と使用者という他方当事者との間で、労働者は使用者に対して、当該労働に従事することを約束し、これを実行する

という関係に立ち、使用者は労働者に対して、従事した労働に対応した報酬としての賃金を支払うという、相互に約束をし、結びついた契約関係ということになる。



2-2. 労働基準法と労働組合法はなぜ重要か？

雇用関係が契約関係である以上、会社と従業員との関係は合意によって成立し、その契約内容は、合意によって展開され、そして合意によって終了する。これが対等平等な市民間の契約関係の原則である。しかし、経済社会の中で一般的に行われている他の契約（売買契約や賃貸借契約、リース契約など）に比べて、こと労働契約（雇用契約）という契約については、そういう意識が薄い。なぜ、薄いのであろうか？

その理由については、労働力という商品が売り惜しみできない性格のものであることや、労働者と使用者との経済的・社会的・人的格差なども指摘されてきたが、何よりも労働契約（雇用契約）という契約には、本質的な特殊性があるという点が重要である。本質的な特殊性とは、会社と従業員との関係は対等ではないことからくる。なぜ対等ではないのか。それは契約の一方当事者（労働者）が、常に生身の個人でしかあり得ないからである。これを法律用語で「自然人」という。それに対して会社は「法人」である（会社は、人間ではないため、法律上人間とみなすとの擬制がなされる）。

労働契約という契約には、「労働に従事する」という約束をした者が、「自然人」でしかあり得ないという本質的な特徴がある。これは本質であり、決して相対化されえないものである。例えば、企業は法人と委託契約を結ぶことがありうるが、法人を雇用することはできないはずである。つまり、雇用は、具体的に言うならば、切れば血の出る生身の個人しかできないものなのだ。

さらに、「自然人」には、いくつもの限界がある。例えば、「自然人」は、同じ時刻に二つの場所に同時に存在することはできない。しかし、「法人」には、それができる。「法人」であれば、同じ日の同じ時刻に、札幌と福岡と東京で同時に面接を行うことが可能なのだ。労働契約では、雇用する側はほとんどの場合、組織であり集団であり、また「法人」である。したがって、労働契約における「雇う側」と「雇われる側」の差は、単なる差ではな

く（程度の差でもなく）、「本質的な違い」なのだと言える。

この「本質的な違い」は、国や文化や歴史の違いにかかわらず、どこでも当てはまる。歴史的にみても、19世紀のイギリス、フランス、アメリカ、そして、当時の後進国であったドイツ、日本など、資本主義を選択したいかなる国々でも同じ現象が起きたことを想起されたい。同じ現象とは何か。「労働者の悲惨な状況」である。いずれの国々においても——歴史、文化、伝統等さまざまな条件が違う国でありながら——、なにゆえ同じ現象が繰り返し起きたのであろうか？ それはこの本質的な違いがどの国でも当てはまるからだ、というほかはない。

いかなる国においても、雇われる側は「個人」（「自然人」）であり、雇う側の中心は会社などの法人、組織である（産業革命以降の会社制度の一般化の中で、雇主の中心は法人たる会社になっていく）。そして、「契約の自由」が理念的に追求された社会では、15時間労働を提示され、嫌なら雇わないと言われた労働者は、失業保険も、社会保障もない状態では、雇ってもらわなければ飢え死が待っているため、15時間労働を受け入れざるを得ないことになる。しかし、毎日15時間働き続けると、健康障害を起こし働けなくなることが普通であり、働けなければ契約違反をしたことになり、そこで契約を打ち切られ（解雇され）、損害賠償まで取られることになるのである。

つまり、「契約の自由」をそのまま放任すれば、契約不履行した労働者にはきわめて過酷な制裁が待っており、しかもそれは法的に正当化されるという事態が生じてしまう。そこで、この種の不都合にどう対応するかが大きな問題となった。「資本主義＝悪」と捉えるならば、社会主義、共産主義の世界に行き着くことになる。実際に、「資本主義＝悪」を後押しするような思想や運動は、19世紀のいずれの国々でも生起したし、社会主義、共産主義の方向そのままに突き進んだ国が幾つもあった。しかし、市場経済・資本主義に踏みとどまった上で、この不都合を是正した国々も存在した。つまり、雇用契約については何らかのコントロールを国家が加えた上で、市場原理の機能を完全には失わせないままに適正な契約内容にリニューアルする方法を考えついたのである。

では、それはどうすればリニューアルされるのか？

契約当事者の合意によって契約内容が決まるという原則は崩さずに、その不都合部分だけを調整する方法として、現在、いかなる先進資本主義国でも、共通にとられている手法が二つあると言われている。

その第1の手法が「労働条件の最低基準を法定する」という方法である。そもそも契約は、自由意思で約束し、約束した内容は守らなければならないというものである。しかしながら、雇用契約については、労働者側が使用者側に対して自分の意図を十分に相手に同意させることができる力が本質的にない関係にあることを前提とするならば、国家が介入して、労働者側に加担をするという方法をとるしかない。つまり、この両当事者の合意に関しては、売買契約における通常の売手と買手の合意とは違い、労働者側が不利になるような契約内容

については、一定の限度を下回る部分について、これを無効とする形で、国が介入するのである。

具体的には、最低賃金法がその典型である。仮に、契約の自由が100%まかり通るならば、「時給100円で働きます」と本人が真意で言ったとすれば、それでよいはずである。しかし、最低賃金法はそれを認めていない。それは、「時給100円で働きます」と、たとえ本人が真意で言ったとしても、「時給800円なら働きます」とは言えないような客観的な状況が推認できるからである。

例えば、東京では現在、最低賃金は、時給739円を守らなければならない。しかし、これを上回るならば、いかなる額を設定しようが、契約の自由である。つまり、最低賃金を上回るならば、少なくとも、契約の自由で承諾を押しつけられたことから生じる労働者側の極端な不利益（つまり、健康、人権、命まで侵害されるような悲惨な契約内容）はなくなるだろうということである。したがって、アメリカも、イギリスも、ドイツも、フランスも例外なく、すべての先進資本主義国で、最低労働条件を法律で強制する規制がなされている。それがこのゆがんだ契約を適正なものに直すための一つの手段として認められているからである。

しかし、弱者救済のためとはいえ、私的な契約関係などに国家が過剰に介入するとパターンリズムに陥るとの批判がよくなされる。これを克服するもう一つの方法が、「労働者の団結による交渉力の回復」である。そもそも、何故、労働者は弱いのであろうか。その理由の中心が、雇われる側（労働者）が常に「自然人」であり、それに対して雇う側（会社）はいつでも「法人」（組織）だからとするならば、労働者側も同じように組織であり、「法人」であるという状態をつくれば、少なくとも平均的に見れば、両者は対等だということが理念的には言えるはずである。

つまり、労働者も団結という行為によって集団化し、法人化することで、会社側（「法人」）と対等の形態を確保する。そうすれば、対等な交渉が少なくとも理論的には可能になる。また、国家も交渉の結果について、いちいち介入して規制する必要もなくなる。それゆえに、労働組合の使用者（団体）との交渉の結果を協定化した「労働協約」については、可能な限り尊重されるのが原則となる。もちろん、最低労働基準を下回った労働協約の内容であれば、労基法によってそのような協約の内容は労働契約の内容にはなりえないが、最低労働基準を上回るものであるならば、たとえ労働者側が弱いゆえに、賃上げが実現せず、賃下げになったとしても、対等な立場で交渉した結果なのだから、これを尊重するということになる。

しかしながら、労働者（個人）と会社（集団）との交渉であるならば、対等な交渉だとは言いがたいだろう。これを逆に言うならば、労働基準法や最低賃金法のように直接労働契約関係に国家が介入して、国が定める最低ラインを下回る場合の契約内容を無効にするような行為そのものは、労働組合が強くなればなるほど不要になることを意味する。ここで、この

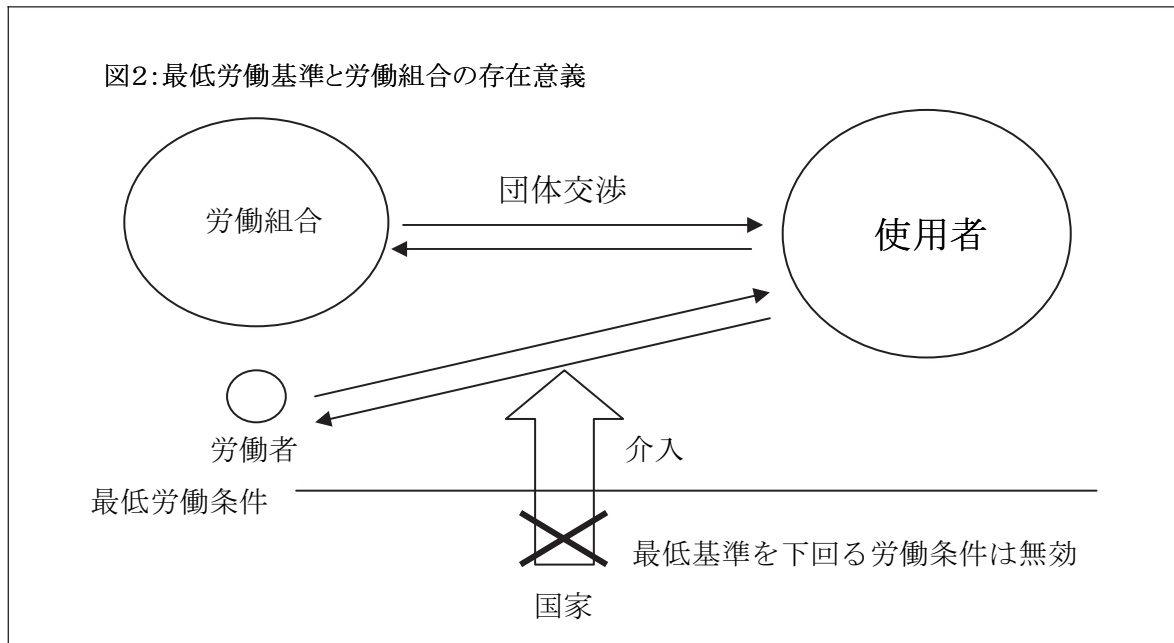
理念的な思考実験をより拡張するならば、労働組合組織率が 100%になった世界では、労働基準法も最低賃金法も必要がなくなる。どの労働者も必ず労働組合に加盟していれば、理念的には、実質的に対等な立場での交渉がなされるはずだからである。

したがって、世界中のどの先進資本主義国も同様に、でき上がった構造は図2のようになる。まず第1に、国家が最低労働条件を定め、契約内容がこれを下回る場合は無効とする（両当事者が自由な合意で決めてよいのはこのラインを上回る場合だけ）。具体的には、日本では、最低賃金法、労働基準法、労働安全衛生法などがこれにあたる。

次に、そのラインを上回る部分については、自由な合意でよいわけだが、仮に、その部分について労働者（個人）と会社（集団）との契約として放任すれば、最低基準に労働条件が張りついてしまうという問題が残る。これは、例えば、残業や休日の割増残業率を想起すれば明らかである。労働基準法 37 条は、残業割増率を 25%以上と定めているだけであり、30%でも 50%でもよいはずである。いや、むしろそれを労基法は奨励していると言ってもよい。しかし、実際には、残業割増率は 25%に張りついていくというのが現状である。

そこで、労働組合の存在意義が出てくる。つまり、最低ラインを超える部分については、労働組合と使用者との交渉で妥当な労働条件を妥結して決めていくということである。では、労働組合と使用者が妥結に至らず、デッドロックに乗り上げたらどうするか。合意の世界であれば、合意しないと一方が固執すれば合意は成立しない。だとするならば、そのまま膠着状態となり、例えば、賃金もボーナスも決まらないという状態となろう。

しかし、そのために用意してあるのが、憲法 28 条¹に定められている団体行動権（争議



¹ 憲法（勤労者の団結権）第 28 条の内容は以下のとおり。

第 28 条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

権)なのである。要するに、膠着状態を打ち破るためにストライキをすることになる。もちろん、ストライキによって、労働者はその間賃金をもらえない。つまり、労働組合側からみると、「賃金をもらえないまま、働くこともできないままで、どれぐらい耐えられるか」という、肉を切らせて骨を断つという闘いとなる。一方、会社側からみれば、「労働者に働いてもらえない」という状態にどれぐらい耐えられるかの戦いとなる。ここは、力比べである。しかし、どちらも同じように痛みを甘受しながら闘うことになるのだから、少なくとも、ゲームのやり方としてはフェアである。つまり、事態を進展させるために団体行動権、争議権があるとってよい。

余談ながら、争議権は、しばしば、「伝家の宝刀」に喩えられる。その意味は、「ちらつかせるところに意味がある」ということであり、めったに抜いてはいけないものとの意味が込められている。これこそ争議権のほんとうの使い方と言ってもよいだろう。実のところ、昨今、これが使えなくなっているのは、争議権を全然使わないうちに、いわば「伝家の宝刀」がどんどん錆びついてしまったからである。ゆえに、たとえ見せたとしても錆びた刀だから使用者は怖がらない状態となった。懸念すべき事態と言って良い。

2-3. なぜ労働契約法はこれまで必要とされなかったのか？

最低基準の法定（労働基準法）と交渉力の回復（労働組合法）という二つの方法で、日本は、本質的に不均衡な契約への対応方法としてきた。つまり、近年まで、日本では、労働契約法という概念について、必要性をあまり感じてこなかったのである。最低ラインは法律が守り、それを上回る部分は組合が集団的に労働条件を改善してきたのだ。ところが、1980年代以降、このシステムがうまく機能しなくなってきた。

それはなぜか？ 大きな理由の一つは、産業構造の変化であろう。つまり、上記のやり方がうまく機能するのは、第2次産業、特に工場労働がもっとも典型的だった状況においてである。それも昭和30、40年代によくみられた労働集約的な働き方により適していた。労働者がチームを組んで一斉に長時間働き、これにより能率が上がり、生産性も上がる。そういう世界であれば、労働組合をつくり、賃金を総額としてかじりとってきたうえで、個人には自動的に配分がなされる構造がよく機能した。高度成長期はまさにそういう時代であり、企業別組合も大きな役割を果たした。

それが1980年代になり、サービス経済化し、第3次産業が第2次産業を凌駕するようになる。家族関係も、従来は、父親が高度成長期のように工場で汗水流して朝8時から夕方5時まで決まった時間を働き、母親は専業主婦をやりながら、子育て・家事をやるという構造があった。それゆえ、給料の構成要素には、家族手当や子女教育手当等が含まれていた。それが核家族化し、女性も高学歴化することで、縁辺的で補助的な位置づけではなく、実際の戦力として労働力化されることとなる。また、非正規従業員の比率が増えることで、雇用形態もより多様化し、共働き世帯が増え、働く女性が求める子育てをしながら働く仕組みに対

する要望もより多様になってきた。そうすると、集团的に労働条件を交渉して、集团的に成果や一律の労働条件を勝ち取ってくれば、あとは個人に自動的に配分すればすむ世界ではなくなってくる。

つまり、第3次産業には非常に多様な雇用形態があり、集团的な労働条件が向上すれば（底上げしていけば）、それで生産性や能率が上がる世界ではない。最低労働条件を法律で強制することと、それを超える部分について労働組合が集团的に合意をして、良い労働条件を勝ち取ってくるということが保障さえされていれば、問題が解消されるという世界ではなくなってきたのだ。個々の労働者、個々の従業員と会社との関係があくまでも契約なのだという原点に立ち戻って、契約関係というものをきちんと規律していくための法律が必要になってきたということが、ようやく意識されはじめたのである。

以上をまとめるなら、今まで、なぜ労働契約法が必要とされなかったのかとの問いの答えは、高度成長期には労働基準法と労働組合法という二つの法律の役割が非常にうまく機能していたためだ、ということになる。

労働契約法が必要とされなかった理由がもう一つある。それは、裁判所が築き上げてきた判例法理の蓄積である。これまでも、裁判所は、契約の問題にかかわる個別の労使紛争について判断を下してきた。例えば、個別の解雇がこれにあたる。解雇された個人が会社等を相手取って、解雇違法ということで地位確認を訴える場合、解雇された労働者と会社との間の労働契約は、具体的にどういう契約内容であり、会社が行った解雇にはどのような意味があり、それが有効か無効かを、裁判所は個別に判断してきた。配転命令権の濫用を争う訴訟についても同様である。つまり、今まで、労働契約法が必要とされなかったことの一つは、判例による労働契約ルールを裁判所が作り上げてきたからだとも言える。

それは一言でいうならば、裁判所は、会社には「人事権」と名づけることができる包括的に労働者の勤務のあり方やその変更について決定する権限が、契約上会社に与えられているとみなした上で、そして、その権利の行使に当たっては、権利の濫用とみなされるような事由がなければ有効であるという理屈で、非常の多くの問題を処理してきたのである。

例えば、解雇の場合、会社には解雇権がある。しかし、権利とは、どんな権利でも濫用してはならないとされている（民法第1条3項）²。そのため、裁判所は、権利が濫用されていないかチェックする。そこで、客観的に合理性を欠き、社会通念上相当と認められない場合に権利が濫用されたという理屈で救うというやり方がとられてきたのである。

会社が包括的に労働者の働き方を決定し、労働者の側もそれに疑問を抱かず受け入れるような土壌が成立しているような時代（例えば、高度成長期）においては、働き方の一つひとつを会社の決定に委ね、権利の濫用については無効とする、このような手法は大変バランス

² 民法（基本原則）の第1条の内容は以下のとおり。

第1条 私権は、公共の福祉に適合しなければならない。

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

3 権利の濫用は、これを許さない。

のとれたやり方であったといえる。

しかし、現在のように雇用形態が多様化し、人事制度も個別化（成果主義、能力主義）している時代では、個々人の働き方によって対応が変化するはずである。個々の労働契約関係について、昔のように全部同じものであって、同じように会社が決定権を持っており、その権利が濫用されていなければよいというわけにはいかなくなっている。そこで、個々の労働者、従業員と会社との間の契約を規律するための法律として、労働契約法の必要性が意識されるようになってきたのである。

2-4. なぜ労働契約法が必要とされるようになったのか？

さらに、労働契約法が必要とされるようになったもう一つの側面も重要だ。それは、労働基準法と労働組合法の機能低下が、労働契約法の必要性を側面から支えたということである。まず、労働基準法は、その機能面において、制定当時（昭和 20 年代）と現代とではその役割が大きく様変わりしたことを踏まえる必要がある。昭和 20 年代は、まだ国民皆保険もなく、実際に飢え死にしてしまう人もいたような時代である。このような時代には、労働条件がある一定条件を下回ることを国家が規制するシステムが働く者にとってどれだけ福音だったかわからない。最低賃金も、当時はとても重要な生活手段であった。しかし、やがて日本が経済的に離陸し、高度成長期を経て、世界で第 2 位の経済大国になった時代において、労働基準法が制度疲労を起こしつつあるとの印象はぬぐえないものがある。

例えば、労働基準法第 11 章には、「寄宿舎」という章がある。これらの条文は、寄宿舎で寝泊まりして働いている労働者に対して、使用者が生活を支配するようなことをしてはならないことなどの趣旨を規定している。しかし、現代において、寄宿舎に寝泊まりして働いている労働者というのは、建設現場の一部などを除くとごくまれであろう。

また、第 7 章「技能者の養成」についても、見習いで入ってきた工員をいじめてはならないなどの趣旨の規定が置かれている。その内容の多くは職業能力開発促進法などに移されたが、当初これらの条文が労基法の重要な位置を占めていたことからわかるように、労働基準法は民間の全労働者に適用される法律であるにもかかわらず、実際は現業で働く、しかも若年期に入社し、次第にベテランになっていくようなタイプの正規従業員を中心的な対象とした法律なのである。

女性についても、弱者として保護することが労基法の中心的な考え方であった。男女平等は労働基準法の中では、第 4 条「男女同一賃金の原則」規定³があるが、それは賃金について定めただけであり、ほとんど機能しなかった。なぜならば、男性と女性で賃金差別をしてはならないという規定は、違反したら刑罰が科される刑罰規定だったからである。その種の刑罰規定は解釈の仕方には原則（いわゆる「罪刑法定主義」）があり、そこから発生してく

³ 労働基準法（男女同一賃金の原則）第 4 条は以下のとおり。

第 4 条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

る解釈の仕方では幾通りかの論理的な解釈が可能な場合は、最も被告になる立場の人に有利な解釈を採用するというのが民主的な国家の刑罰規定の解釈の仕方である。労働基準法に違反して刑罰を受けるのは使用者であり、厳密に解釈するという事は、使用者に有利な解釈に傾くことを意味する。

例えば、同じ大学を同じ年度に卒業し、同じときに同じ会社に同じ資格で入った男女がいたとして、10年たって両者の賃金に著しい格差があった場合、女性が労基法第4条違反を訴えたとしても、これが認められる余地はほとんどなかった。なぜか。会社側の裁判での主張立証は以下のとおりとなろう。「この2人の働き方を客観的に見て、様々な要素を総合判断した結果、両者に昇進などで差が生じたのだ」と。会社側に裁量権がある以上、男女差別したから刑罰だと裁判所が判断することは不可能に近い。したがって、第4条は特殊な場合以外はほとんど使われなかったのである。

つまり、労働基準法は様々な面で制度疲労を起こしている。そもそも、対象が高度成長期に適合的であったこと、法規制も刑罰をもって使用者を取り締まるというものであったことが、現代に合わなくなっている。したがって、労働契約関係は契約であり、相互に対等に契約の自由で、合意をもって物事を進めていくべきだという世界では、労働基準法は相対的な存在になりつつあるといえよう。

一方、労働組合法については、最低条件を超える部分について労働組合の役割が問われているが、先述のように第3次産業の隆盛等によって、労働組合の守備範囲が狭くなってきた。それだけでなく、労働組合が機能できる部分でさえ機能不全に陥っている。近年、労働組合運動は、組織率の低下のみならず、地位の低下が著しい傾向にある。

そもそも労働組合の強さは、実は組織率だけでははかれないものである。フランスでは労働組合の組織率は3%前後にすぎないにもかかわらず、フランスの労働者の90%は労働組合の支配下にある。これは労働組合と使用者団体が結ぶ労働協約の拡張適用制度（「所定の要件を満たす労働協約の協約条項が、労働省令によって一定の地域内の同一業種企業全てに拡張適用される」という方式）が、大陸ヨーロッパの国々には定着しているからである。日本では、組織率だけでなく労働組合の労働者に対する影響の高さも、他国にくらべ比較にならないほど弱くなってしまった。従って、最低基準が守られても、それを越える部分についての労働者側の交渉力は著しく弱いという状態に戻ってしまっているのである。

3. 厚労省研究会・労政審の迷走について

民法は、雇用は契約であることを定めている。これは、労働基準法も労働組合法もなかった明治時代（明治31年）に、民法制定当初から規定されていることである。すでにあるにもかかわらず、この21世紀に、原点に立ち返って、個々の労働者と使用者との間の労働契約が契約であるとの原則を踏まえて、契約内容が適正に展開されるためのさまざまなルールを決める必要が出てきた。

では、具体的に、労働契約法はどうやって生まれたのであろうか。まず、2004年4月に厚生労働省内に、学者と弁護士などの有識者よりなる労働契約法を制定するための研究会（「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（座長＝菅野和夫・明治学院大学教授）＝以下、「研究会」と略）が設けられた。そこで約2年間の議論の末、報告書がつけられた（「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書、2005年9月15日。以下、「研究会報告書」と略。付属資料1参照（37～48頁））。

研究会は、労働契約の成立から展開、終了に至るまで、非常に包括的な法律の立法を目指した。そこから生み出された研究会報告書は、例えば、採用内定、試用期間、配転、転籍、競業禁止義務、休職など、労働契約法に必要な不可欠な様々な項目を盛り込んだものであり、実にアイデアに富んでいる。例えば、雇用継続型契約変更制度の創設や、労使委員会制度を就業規則の変更等の合理性推定に使えるようにすること、さらに解雇の金銭解決制度も盛り込まれていた。よし悪しは別として意欲的なものだったことは間違いない。

しかし、研究会報告書が労働政策審議会（労働条件分科会）に提出されたものの、審議会は、「研究会報告書を議論の土台としない」との確認をおこなった。理由は労使の不信感にあったのではないかといわれている。研究会報告書は理論的に詰められたものであり、労使から見れば、研究会報告書を前提に議論すると、行政主導で法律が立法される可能性があるのではないかとの不信を抱いたようである。その後、審議会の議論が続いたものの、2006年6月には、労使の双方から審議会の中断を求める事態にまでいたった（審議会は2ヶ月以上にわたり中断、その後再開）。

審議会が再開された後は、結局、労使ともに反対しない内容についてのみ、法案化の議論が進むこととなり、これにより、2006年12月、「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」（以下、「最終報告」と略。付属資料2参照（49～52頁））が答申された。

この最終報告をたたき台にして法律案がつけられ（付属資料3参照（53～57頁））、平成19(2007)年11月28日、第168臨時国会において、与党と民主党が衆議院厚生労働委員会で修正に合意し、修正のうえ可決成立した（成立した法律については、付属資料4参照（58～62頁））。

4. 制定法の中身と課題

4-1. 全体の特徴

成立した法律の特徴は、第1に、極めて小さく生まれたということである（比喩的に言うならば、「未成熟」の状態で誕生したと言えよう）。これは、先述の審議会での議論の結果、労使双方が確実に一致する項目のみを条文化したことにもよる。したがって、労働契約法であるならば本来は必要と思われる、採用内定、試用期間、配転、転籍、競業禁止義務、自宅待機、休職、セクシャルハラスメントなどの規定は盛り込まれていない。

この法律の内容は、大きく言えば、三つの視点からみることができる。それは、①判例法理の明文化②スローガンの（理念的）な規定③就業規則の重視——の三つである。

まず第 1 に、最高裁をはじめ裁判所が判例法理として定型化・定着させてきたものの明文化である。判例法理とは、法律には書かれてなくとも、最高裁判決など判例の蓄積により、同じような類型の事件が起こって裁判所に行けば、この理屈で解決がなされるというルールが定着したもののことである。例えば、解雇での「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して無効とする」が典型的な判例法理だ。解雇については、最高裁が昭和 50 年の日本食塩製造事件判決で定型化して以来、どの裁判所も揺るぎなく、解雇権濫用法理でチェックをされてきた。つまり、解雇について、裁判所に行けば必ずこの理屈で判断されるのであるから、法律に書き写したとしても、労使双方にとって何の問題も生じないのである。

第 2 に、スローガンの（理念的）な規定であるが、これは、法律上直接の効力はあまりないが、あるべき姿について一定の方向性を示したものである。代表的な条文は、労働契約法第 3 条（「労働契約の原則」）だ。成立した労働契約法第 3 条のうち、2 項、3 項がとくにそれにあたる。具体的には、第 3 条 2 項は、「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する」としており、3 項は、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」としている。これらの条文は、スローガンの意味が強く、この条文により、例えば、労働契約法第 3 条 2 項違反ということにはならない。つまり、これらの条文はまさにある方向性を示すものであり、これらの条文自体から直接に何らかの法的な効果が出てくるわけではない。

第 3 に、就業規則をめぐる規定については、労働契約法第 7 条と第 10 条という二つの条文が、就業規則に関して非常に重要な定めを帯びている、といえる。

以下、上記の三つの視点から条文を解説したい（政府提出法案については、付属資料 3 参照（53～57 頁）。成立した労働契約法については、付属資料 4 参照（58～62 頁））。

4-2. 総則

全体のバランスからみると「総則」は、スローガンを定めるところであり、本法のなかで充実した内容となっている。

第 1 条で、「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」と定めている。

この「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」が衆議院で修正された部分（下線が修正箇所）である（政府の提出した法案の中では、「及び労働契約と

就業規則との関係等」となっていた)。これは、就業規則があまりにもクローズアップされていたので、それを一般化した方向に変えたということである。

第3条1項、4項、5項は判例法理で完全に定着している内容であり、民法上の原則をそのまま労働契約について盛り込んだものである⁴。

2項と3項は、国会の衆議院の修正で盛り込まれたものである。とくに2項の「均衡の考慮」は、均等待遇や同一労働同一賃金、あるいは同一価値労働同一賃金の方向を思わせる規定ではあるが、あくまでスローガンの意味しかない。なぜなら、「均衡を考慮しつつ締結し、または変更すべきものとする」と書いてあるだけであり、「しなければならない」と規定されているわけではないからである。「すべきものとする」とあるため、こういう方向でいきましょうと言っているだけであり、直接の効果はない。

また、「就業の実態に応じて」均衡を考慮するとの内容であり、「就業の実態に応じて」は、現実に就業の実態がどうなっているかを踏まえた上での均衡という意味である。一律に均衡というわけではないことにも留意がいる。したがって、様々な就業の実態があることから、この条文がほんとうに機能する場面は限られてくるだろう。

3項は、「仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべき」との規定であるが、これもスローガンの規定である。具体的には、例えば、女性を採用する際に、当該女性が結婚・出産することが想定されるが、それに対して、当該企業が就業継続のための制度を全く持たず、将来的にも一切そういうことを考えずに採用することは望ましくないとの趣旨である。

なお私見では、3項は一定の具体的な意味があると考えている。例えば、ある企業が、当該会社で家庭責任を負う女性（男性も含む）への配慮を何もしておらず、労働契約締結時においてもまったく想定していなかった場合、配転について広域配転をより一般化する形で就業規則を改め、「広域配転を命じられればそれに応じてしなければならない」と規定したとする。そうすると、当該規程は、その就業規則の変更に応じない労働者にも適用されるかどうかという問題が生じる。このようなケースでは、3項が（後述の労働契約法第10条に関わる）合理的な変更か否かの判断において影響を与える可能性はある。

つまり、会社側が広域配転を命令する場合、転居を伴う配転であるのに、家庭責任を負っている労働者に対する配慮がまったくなければ、当該労働条件の変更は合理性を認められない可能性がある。そう考えるならば、第3条3項の趣旨が、第10条の総合考慮をすべき場面において、合理性判断を大きく左右する可能性はありえよう。

⁴ 労働契約法第3条1項は、労働基準法第2条1項の「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」という規定に対応している。労働契約法第3条4項は、民法第1条2項に規定された「信義誠実の原則」（「2権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない」）を労働契約において確認した規定。労働契約法第3条5項は、民法第1条3項の「権利は濫用してはならない」という原則を労働契約法の原則として確認したものである。

労働契約法（第1章抜粋）

第一章 総則

（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。

（定義）

第二条 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う。

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う。

（労働契約の原則）

第三条 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する。

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する。

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配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

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らない。

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らない。

（労働契約の内容の理解の促進）

第四条 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する。

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む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

（労働者の安全への配慮）

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。

（参考）政府提出案（第1章抜粋）

第一章 総則

（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及び労働契約と就業規則との関係等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。

（定義）

第二条 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う。

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う。

（労働契約の原則）

第三条 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する。

2 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らない。

3 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らない。

（労働契約の内容の理解の促進）

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び締結し、又は変更した後の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する。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする。

（労働者の安全への配慮）

第五条 使用者は、労働契約により、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。

第4条は労働契約内容の理解と書面性促進を規定したものであるが、総則の中にある規定であるため、「理解を深めるようにするものとする」「できる限り書面」とあるように、これも方向性を示したものである。方向性を示したもののなので、違反したからといって何か罰則があるわけではない。ただし、実務上は規定されていることを遵守した方がリスクは少なく、特に書面化について履行した方が、より安全であるといえる。労働関係のトラブルは、使用者側に挙証責任が負わされる場合が多いため、きちんと文書の形に残るようにしておくほうが使用者にとっては安全であろう。

第5条は、すでに判例で完全に定着している「安全配慮義務」を明文化したものである。例えば、ある労働者が仕事のストレスでメンタルヘルスを害し、うつ状態になり、自殺した場合、うつ状態になった原因が仕事にあるという因果関係が立証され、しかもそのうつ状態が自殺を招くという病理的な因果関係についても立証された場合には、会社はそれについて過失がないことを立証できない限り、損害賠償の責任を負うということになる。

4-3. 労働契約の成立および変更

4-3-1. 成立における合意原則と就業規則による例外（第6条、第7条）

労働契約法第6条は、「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する」と規定している。これが原則である。しかし、労働者と使用者が個別に合意をしなくても、労働契約が成立する場合がある。それが第7条の規定である。

「第7条 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する。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、この限りでない」。

つまり、労働者が入社するときに、会社側が就業規則を新入社員に周知させて、その就業規則の内容が裁判所（つまり、客観的・公正な第三者）の目から見て、合理的な内容であれば、当該労働者が個別に合意しなくとも、当該就業規則の内容がそのまま当該労働者と当該会社との間で合意したのと同じ意味を持つとしている。

ここで注意が必要なのは、今回、労働契約法で法文化されたことで、「就業規則には従業員は従うものである」との通念は間違いである、ということがはっきりしたということである。採用の段階で、就業規則が合理的な内容であって、かつ周知手続がとられていた場合という条件が、法律によって明記されたのだ。

この考え方は、国会で修正されたものでもある。政府提出法案では、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において」という条件がついていなかった。つまり、就業規則があって、その就業規則の内容が合理的で周知されたら、もう労働契約の内容になると規定されていたのである。これが修正を経ることで、労働契約を締結する場合、つまり採用段階に限定されたことになる。

これがいかなる意味を持つかというと、例えば、従業員7人の会社（就業規則をつくる義務がない）が従業員10人を超えたため、就業規則を改めてつくることにした場合、第7条は適用されないことになる。すでに働いている労働者に対して改めて就業規則をつくり、ただ示して合理的であったというだけでは拘束力は生じないのだ（この場合は後述の第10条が適用される）。つまり、周知手続がとられていて内容が合理的であれば、労働者との合意がなくとも、労働契約の内容になるのは採用段階だけなのである。

4-3-2. 変更における合意原則と就業規則による例外（第8条、第9条、第10条）

次に、就業規則の変更にかかわる第8条、第9条、第10条について説明する。第8条が原則である（「第8条 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る」）。

労働契約法（第2章抜粋）

第二章 労働契約の成立及び変更

（労働契約の成立）

第六条 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する。

第七条 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する。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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第八条 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る。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 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ない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 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に定めるところによるものとする。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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（就業規則の変更に係る手続）

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

（就業規則違反の労働契約）

第十二条 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、無効とする。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る。

（法令及び労働協約と就業規則との関係）

第十三条 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、第七条、第十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間の労働契約については、適用しない。

（参考）政府提出案（第2章抜粋）

第二章 労働契約の成立及び変更

（労働契約の成立）

第六条 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する。

（労働契約の内容と就業規則との関係）

第七条 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する。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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第八条 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る。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 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ない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 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に定めるところによるものとする。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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（就業規則の変更に係る手続）

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

（就業規則違反の労働契約）

第十二条 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、無効とする。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る。

（法令及び労働協約と就業規則との関係）

第十三条 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、第七条、第十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間の労働契約については、適用しない。

第 9 条で、「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ない。ただし、次条の場合は、この限りでない」としている。

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ない。これによって、まず原則として労働者に対して、今までよりも不利益になるような労働条件を就業規則によって押しつけることはできないとしたのである。

しかし、第 10 条の条件を満たせば就業規則の変更は可能である。

「第 10 条 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に定めるところによるものとする。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、この限りでない」。

第 10 条には、五つの条件が規定され、その後、「その他の就業規則の変更に係る事情」と付け加えられている。明確なのは五つの条件である。まず、①変更後の就業規則を労働者に周知させ、②就業規則の変更による労働者の不利益の程度、③労働条件の変更の必要性、④変更後の就業規則の内容の相当性、⑤労働組合等とその変更についてどう交渉したか——などをすべて総合考慮して、合理的だとみなされたら変更が可能となる。つまり、合理的とみなされるための条件（②③④⑤）と周知（①）——の五つに、「その他の就業規則の変更に係る事情」を加えて判断されることとなる（過去の裁判例については、参考資料「参考となる裁判例」参照（85～94 頁））。

例えば、家族手当制度を就業規則の変更によって廃止する場合を想定しよう。第 8 条、第 9 条では、原則、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ないこととなっている。したがって、第 10 条の規定に基づき変更をすると仮定しよう。家族手当を廃止する場合、当然、廃止に反対の従業員がいることが予想されるが、一律に家族手当を廃止し、新制度を適用させるにはどうしたらよいかという問題である。

まず、新制度の内容について周知させる必要がある。また、家族手当を廃止する必要性について、裁判官にも説明可能かについても検討する必要がある。だとするなら、家族手当の廃止による労働者への影響をリサーチしなければならない。この場合、家族手当をカットする反面、それとは別の制度（例えば、財形を充実させる等）により、手当の廃止に相当する利益を労働者側に与えることで、減額分をカバーすれば、より不利益の程度は軽減されることとなろう。つまり、制度変更のすべてを総合すれば労働条件の悪化が少ないことを立証

できれば、合理性がより満たされることとなる。

さらに、従業員の意見を聴取したかについても重視される。とくに裁判所は、「青天の霹靂」を嫌う傾向があるだけに留意する必要がある。つまり、秘密主義でことを運び、突然、家族手当廃止を断行すると、裁判所の印象は悪くなるだろう。したがって、家族手当について、従業員から十分に意見を聞き、アンケートをとって、組合があれば率直に話し合いをしたうえで就業規則を変更した場合では、トラブルになったときの裁判所の印象が異なる。

なお、「その他の就業規則の変更に係る事情」とは、例えば、賃金や退職金など報酬を直接に切り下げる等の労働条件の変更と、福利厚生や労働時間に関わる制度変更による労働者の不利益とは違うことなどがあげられる。つまり、賃金や退職金などを直接切り下げるような変更については、より厳しく判断されるということである。

次に、第 10 条で注目すべきなのは、但し書き以下である。「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、この限りでない」とある。

その意味するところは、但し書き以下に当てはまるものについては、第 10 条に示される条件をすべて満たしたとしても、労働者との合意が得られなければ、契約内容にはならないということとなる。

典型的には、正規従業員（期間の定めのない雇用）を、就業規則を変更することにより、契約社員（期間の定めのある雇用）にすることはできない、ということである。これらの変更は、就業規則によって集团的に変える性格のものではなく、個々の労働契約によって対応すべきものであるからだ。すなわち、就業規則の変更によって、正社員を契約社員にすることは原則としてできないことが、第 10 条但し書き以下によってはっきりしたという側面がある。

例えば、就業規則の変更で、「販売部の一部の職員を平成 20 年 4 月 1 日以降、契約社員とする」と就業規則に書いて、それが労働基準監督署（労基署）に受理されたとしても、この就業規則の変更は同意しない労働者には拘束力を有しない（労基署の受理は、行政監督上の立場から受理したというにすぎず、使用者・労働者間の契約内容の適否については労基署の管轄外である）。たとえ、第 10 条で列挙されている条件をすべて満たしたとしても、個別合意がないかぎり労働条件の変更はできない。

4-4. 労働契約の継続及び終了

出向（第 14 条）、懲戒（第 15 条）、解雇（第 16 条）については、いずれもこれまでの権利の濫用にかかわる判例法理を明文化したものである。第 16 条（解雇）は、労基法 18 条の 2 を移行したものだ（労基法 18 条の 2 は削除）。

労働契約法（第3章、第4章抜粋）

第三章 労働契約の継続及び終了

（出向）

第十四条 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、無効とする。

（懲戒）

第十五条 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、当該懲戒は、無効とする。

（解雇）

第十六条 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、無効とする。

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 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ない。

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らない。

（参考）政府提出案（第3章、第4章抜粋）

第三章 労働契約の継続及び終了

（出向）

第十四条 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、無効とする。

2 前項の「出向」とは、使用者が、その使用する労働者との間の労働契約に基づく関係を継続すること、第三者が当該労働者を使用すること及び当該第三者が当該労働者に対して負うこととなる義務の範囲について定める契約（以下この項において「出向契約」という。）を第三者との間で締結し、労働者が、当該出向契約に基づき、当該使用者との間の労働契約に基づく関係を継続しつつ、当該第三者との間の労働契約に基づく関係の下に、当該第三者に使用されて労働に従事することをいう。

（懲戒）

第十五条 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、当該懲戒は、無効とする。

（解雇）

第十六条 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、無効とする。

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 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ないときは、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ない。

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らない。

4-5. 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」の1項は、民法628条⁵にある内容について、労働者保護を強化する形で移したものと見える。労働者保護の意味は、「やむを得ない事由」を使用者側が立証できない限り解雇できないという趣旨である。

2項「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らない」は、労働者の立場が不安定にならないように、期間雇用の際の期間を短く定めることにより、何度も反復更新するというやり方を控えるようにせよ、という趣旨である。

例えば、ある労働者を通常的一般事務で働いてもらうために契約社員として雇った場合、

⁵ 民法628条（やむを得ない事由による雇用の解除）の内容は以下のとおり。

第628条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

期間 2 カ月で 30 回も契約を反復していく必要があるかが問われている。常に短期間の有期を設定するのではなく、その仕事の内容に応じた一定の幅がある期間を定めるよう配慮を呼びかけているとあってよい。

ただし、「配慮しなければならない」との文言であることから、10 年程度雇うつもりで、2 カ月の契約期間にしたからといって、無効になるわけではない。しかしながら、これも間接的に効果があると思われるのは、例えば 2 カ月で期間を切っていて、そして 13 回目で雇い止めをした場合（期間 2 カ月で 12 回契約更新）、2 年間雇ったことになる。このようなケースでは、裁判所から見ると、どうして 12 回も更新しておいて 13 回目がだめなのかということで、会社側の心証が悪くなる可能性はある。そういうケースでは、労働契約法第 14 条 2 項の趣旨が裁判所の判断に反映されることもありうるだろう。

5. おわりに——あるべき労働契約法について

私は、労働契約法は、契約法と名を冠する以上、もともと厚生労働省の管轄ではなく、民法と同様、法務省の管轄とすべきものと考えている。もちろん、例えば施行通達の効果を鑑みれば、厚生労働省に今まで蓄積されてきたノウハウ等を利用することで、指導したほうがより効率的であることもわかる。しかしながら、将来的には民法と同じように法務省の管轄として、純粹に個々の契約、つまり労働者という一市民と会社（法人）という一市民が合意により物事を決めていく際のルールを包括的に定める契約法に転換すべきなのだろう。

現在、民法の債権法について、法務省は大改正を検討中であり、おそらく数年後には、民法は完全に様変わりすることとなろう。今後、民法の中の債権法（雇用に関する規定）の大改正がなされるならば、民法の雇用に関する規定と労働契約法とを統合し、「雇用契約法」という名前のある大きな法律をつくり（民法の雇用の部分は削除）、その所管については基本的には法務省が対応すべきであるように思われる。

無論、小さく生まれた労働契約法については、大きく育てる必要がある。今後は、研究会報告書にあったように、採用内定、試用期間、配転、転籍、自宅待機、休職、兼職、競業禁止義務等々——、さまざまな労働契約の成立から展開、終了までのステージのあらゆる場面について、合理的なルールを規定する法律に変わっていくべきであろう。

なお、私見ではあるが、個々の契約関係を律するルールを定める中で、「人事権」という概念はもはや、やめたほうがよいと考える。なぜならば、そもそも「人事権」とは、どこの法律にも書かれていない、法的には何の根拠もない言葉だからである。どこの法律を見ても「人事権」について書かれていないということは、法律的には、会社に「人事権」などないということにほかならない。つまり、会社が持っている労働者に対する個別の権利の総体をひとまとめにした総称として、「人事権」という俗語が使われているにすぎない。

ところが、いつの間にか、「人事権」がひとり歩きして、あたかも、労働者の生殺与奪は会社が握っているとの風潮が社会に蔓延するに至った。しかし、実は、「おまえが生きるも

死ぬも会社の一存だ」という風潮そのものが、様々な労使関係上のトラブルを引き起こしているのである。

近年では、いわゆる偽装請負問題だけでなく、偽装管理職問題まで起きており、本来、管理監督者でない労働者に残業をさせて、「お前は管理職だ」として時間外割増賃金を支払わず、ただ働きをさせる企業まで出始めている。私は、それらの問題の根幹には、先の「人事権」について、会社が考え違いをしていることがあるのではないかと考えている。あくまで、会社と従業員は対等の立場で合意して物事を決めるのが原則であるとの前提が欠けているのだ。

会社は、この法的根拠のない「人事権」という言葉に安易に頼ることなく、例えば「配転命令権」「休職を命ずる権利」等々——、一つひとつ具体的な権利として認識したうえで、従業員に権利の行使をすればよい。会社には具体的にこういう権利が従業員に対してあり、ただし、これを濫用してはならないというように、当該権利を一定の範囲内で行使するのである。自分が持っている権利の内容について正確な認識を持ち、それを適切に実行していく。それこそがコンプライアンスの本当の意味である。

そして、労働契約法を大きく育て、使用者と従業員との関係はあくまでも個々の対等平等の契約関係であることを前提とした方向に進んでいくべきだと考えている。

討論概要

II. 討議概要

1. 労働者性について

【A】 労働契約法には、労働契約の成立について、労働者と使用者との間に合意が必要との規定がある。今まで労働基準法では、契約やその合意はあまり重視せず、例えば使用従属関係があつて賃金が支払われていれば労働者として認定するというのであったように思う。労働契約法の場合、労働者性はどのように位置づけられているのであろうか。例えば、個人に対する委任契約で、委任者が受託者に対して指揮命令をして、実質上の委任契約ではない、どちらかという労働者性の強い形態になっている場合があり得る。その場合について、労働契約法ができる前までは、労働基準法第 18 条の 2 で、例えば客観的に合理的な理由がなくて社会通念上相当であると認められない場合については解雇ができないなどの保護は与えられていたと思うが、今回、労働契約の合意でないとだめとの解釈であれば、今言ったようなケースについては、まず労働契約として成立しないのかという問題がある。

【野川】 労働契約法の中で、関連する条文が二つあります。一つは第 2 条の「『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」だとあります。それと同じように第 6 条で、「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する」と、労働契約の成立を定義しています。今の質問の答えは、使用されて労働するという合意なのかどうかということによります。形式的に委任契約だということは、裁判所では決定的な意味を有しません。つまり、名前が委任契約であっても、実態が使用されて労働しているのであれば、実質は労働契約だと判断して、労働契約法を適用していくということになるでしょう。

今までも労働者性について判例の蓄積があり、議論もありますが、使用されているかどうかについて具体的にいろいろな判断基準があります。一つ大きいのは、仕事の諾否について自由があるかどうか。受諾を拒否できるかどうか。それから、仕事のやり方、場所、時間帯等について、どれだけ自由があるかです。逆に言えば、これらのことについて拘束されていれば、それは名前が委託契約でも中身は労働契約（使用されて労働する契約）と解される場合があります。つまり、実質で判断していった、たとえ名称が委託契約でも労働契約であると判断されれば、労働契約法の内容が適用されていくことになるでしょう。

2. 第 13 条の解説

【B】 労働契約法第 13 条（「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

受ける労働者との間の労働契約については、適用しない」) についてその意味を解説してください。

【野川】 第 13 条は、就業規則が法令また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、当該法令または労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については適用しない、というものです。これは、現行の労働基準法第 92 条⁶にこれとほぼ同様の規定がありまして、就業規則とは、労働協約に反することはできないとなっているのです。だから、ある会社に労働協約と就業規則があつて、同じことについて違うことを決めてあると、例えば、労働協約を結んで、その後、就業規則を確かめてみたら、同じことについて違う書き方をしていた場合には、これは、労働協約が優先されるということです。

つまり、個別労働者と労働協約の関係では、就業規則の内容が合理的であれば、就業規則の規定は労働者との間の労働協約になるのですが、第 13 条によって、労働協約に反しているものについては、たとえ合理的であっても労働協約にはならないと解されます。

法令についても、もちろん同様です。就業規則のある条文が、法令に反していれば、たとえその法令がなければ合理的だとみなされるものであっても、その就業規則は適用されません。だから就業規則というのは、あくまでも法令と労働協約の下に位置づけられるものなのです。

3. 労使委員会について

【C】 研究会報告書段階では、労使委員会の問題が取り上げられていました。労使委員会についていかが考えますか。

【野川】 研究会報告書段階で、労使委員会の役割を労働契約法の中で活用するとの考えが盛り込まれていました。その一つが就業規則の合理性判断において、労働組合がない企業に労使委員会を利用するというものです。ご存じのとおり、労使委員会は、労働基準法第 38 条の 4 によって、企画業務型裁量労働制を導入する場合には労使委員会をつくらなければならない旨規定されている。それは、労働者側代表と使用者側代表のそれぞれ同数で構成される常設の審議機関です。

つまり、労使委員会で合意すれば、決議がされて、就業規則の変更について賛成であることが労使委員会の中で明確に示されれば、それを合理性判断に反映させることにしようという案でした。これは、実は労働者の労働条件決定に対する主体的な参加を促すという性格もあります。この点は、連合は非常に懸念を表明していました。これでは、労働組合はもう要らないということがもっと広まってしまうのではないかということでの反対です。

⁶ 労働基準法第 92 条（法令及び労働協約との関係）の内容は以下のとおり。

第 92 条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

2 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

私個人は、最終的にはやはり大陸ヨーロッパ型の従業員代表制を日本にも導入すべきだと考えています。大陸ヨーロッパ諸国は、ドイツ、フランスなどで手法は様々ですが、労働組合とは別の、あるいは労働組合のいわば一つの機能として、事業所ごとに労働者の代表機関を選挙で決めています。例えば、ドイツでは事業所組織法という法律があり、その法律に基づいて従業員 5 人以上の事業所では選挙で従業員代表委員会をつくらなければならない。つまり、従業員代表委員会と使用者がいろいろなことを共同決定で決めていくということが、法律で定められている。その大きな機能の一つが、就業規則をつくることなのです。

つまりドイツでは、就業規則は、使用者がつくるものではない。使用者と従業員代表機関とが共同でつくるものなのです。では、仮に意見が合わなくて、デッドロックに陥ったらどうするのでしょうか。そういう場合にも規定があって、仲裁委員会という委員会を設置することになっています。仲裁委員会を設置して外部者（多くは弁護士や裁判官）に、仲裁裁定を出してもらう。その裁定が就業規則になるのです。もちろん、日本は、ドイツと同じにする必要はない。ただ、ほかにもいろいろなバリエーションがありますので、最終的には日本でも従業員代表機関を制度化していくべきだと思います。しかし、そうすると労働組合はどうなるのかという問題が残ります。

日本の労働組合のあり方は、グローバルスタンダードではないと思います。世界の先進諸国では、企業別に完全に自己完結した 1 単位の組合というのは異例中の異例です。どこの国だって、労働組合は企業を超えて組織されているものです。普通は産別組合や職能別組合が一般的です。そうして、1 企業 1 組合で、そこで完全に完結してしまっている組合のあり方では、私は、未来はないと思うのです。会社自体がどんどん変動していくものなので。今は安定していても、三年後には分社化しているかもしれませんし、合併しているかもしれません。そういうときに、いつも組合が会社とびったりくっついた運命共同体でなければいけないという理由はありません。会社の組織形態自体が流動的に変化するものなので。だから。

そう考えると、一方では従業員代表機関というものが導入され、他方では労働組合がもつと会社を超えた形で改革されていくべきだと思います。日本では、最初の段階はやはり企業グループごとに統一していくことだと思います。多くの企業は緊密なグループをつくっていますから。そのグループの中で一つの労働組合を結成する。各グループ企業の労働組合は、分会や支部という形にしていくというふうに、徐々に徐々に労働組合は超企業的な存在になっていけばよいのではないかと。もちろん、それは、いきなりはできませんし、強制もできませんけれども、それが世界の標準にも合うし、これからの労働市場や企業のあり方というものにもマッチし、かつ、労働者の利益にもなる方向ではないかなと私は思っています。

4. 有期労働契約で反復更新について

【D】 有期労働契約で反復更新について、例えば 3 年とか 4 年とか、長期にわたって働いている場合について、雇い止めを認めないという最高裁の判例も出ていますが、その場

合について、特に雇い止めを認めないことと労働契約法制との関係は、どう考えればよいですか。

【野川】 結論としては、成立した労働契約法は、雇い止めの有効性については何も言っていません。したがって、今までの最高裁の考え方に対して、つけ加えも、引きもしていないということだと思います。最高裁、及びそれを補強してきた下級審の理屈は、何度も反復更新してきた場合については、いきなり雇い止めをするとそれが違法で認められないことがあるとしています。

その理由は二つです。一つは反復更新が完全に自動化されていた場合です。反復更新を続けるあまり、だれもこれは有期雇用だったということさえ忘れてしまうことがあります。例えば、1年間の有期雇用で最初にパート労働者を雇った場合、3年目で担当者が人事異動で代わると、新しく来た担当者は、ついっかかりその人がパートの有期雇用の人だと知らないで、そのまま使っていることがあります。だから更新手続も何もされない。それで15年目で、有期雇用だったことに気づき、16回目の更新をしないとすると、これは雇い止め法理が当てはまることとなります。

もう一つが、雇用継続の合理的期待を労働者に抱かせていた場合です。昨今ではこのケースがほとんどです。これは、ある程度、かなり見通しを立てて長くこのまま何度も更新して雇ってもらい続けることができるんだという期待を相手に抱かせていて、しかも客観的に見てそういう期待を抱くのはしようがないというような言動を会社がしていた場合がこれにあたります。例えば、当該会社には、正規従業員登用制度があり、使用者が「3年後には君はこの登用試験を受けて正社員になり、5年後には正社員として大活躍している姿が目に見えるようだ」などと言って雇っておいて、2年目に、有期雇用ということで雇い止めするというような例があてはまります。

裁判所がどう考えているかというと、やはり、たとえ長く働いてほしいと思っていたとしても、会社はフェアでなければならない、ということです。有期である以上は、一たん契約期間が終わったら「さようなら」なんです。その上で、改めてもう一回更新しましょうとすることを、期間更新のたびに、たとえ面倒くさくてもきちんとやっていくということが大事なのです。その手続きがあれば、5年たとうが、10年たとうが、今回は更新しませんよと言うことは不当ではない。そういうことがきちんとなされていないから、裁判所の会社に対する心証が悪くなるのです。

つまり、会社というのはフェアでなければならないというのは、一方では何となく長く働けるのかなという期待を抱かせておいて（つまり、労働者の転職の機会を奪っておいて）、会社のほうはいつでも好きなきに切れるというアンフェアなことをやろうとしていると見られるから、裁判所は会社に対して強い態度に出してしまうのです。

・ 報告レジュメ

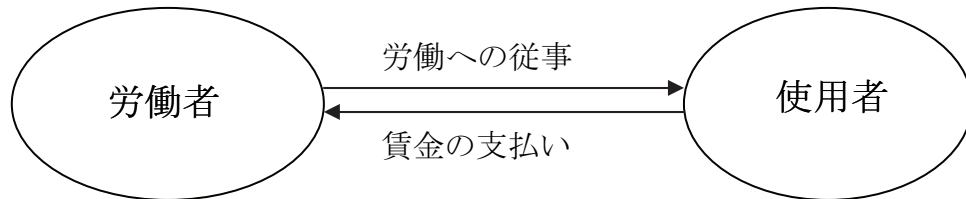
労働契約法の意義と法的留意点

5. Mar.2008

野川 忍

I. 労働契約法の意義

(1) 「雇用関係は契約関係である」という原則の明確化



- ① 会社と従業員(使用者と労働者)は「組織とその所属者」ではなく「労働契約の締結当事者」である
- ② 労働契約関係は合意によって成立し、中身が決まり、展開し、終了するのが原則である

(2) 労働基準法と労働組合法はなぜ重要か

- ① 本質的に不均衡な契約への対応方法
- ② 最低基準の法定 — 労働基準法
- ③ 交渉力の回復 — 労働組合法

(3) 新しい労働三法 — 労働契約法の誕生

- ① なぜ労働契約法が必要とされなかったか
- ② なぜ労働契約法が必要とされるようになったか
- ③ 労働契約法の基本的意義

II. 労働基準法・労働組合法と労働契約法

① 労働基準法の役割と限界

- ・ 刑事罰と監督行政
- ・ 悪人の取りしまり — 契約の自由の尊重

② 労働組合法の守備範囲の縮小

- ・ 労働組合組織率の著しい低下
- ・ 団交・協約システムの機能不全

- ③ 労働契約法制定の課題
 - ・労働契約の成立—展開—終了とその前後に対する包括的ルール設定
 - ・実質的対等性の確保
 - ・透明性と合理性 — 裁量と慣行から合意とルールへ

III. 厚労省研究会・労政審の迷走について

- ① 研究会報告書の意義
 - ・評価すべき点 — 判例法理の網羅的な取り入れ
 - ・欠陥 — 役所の既得権確保優先、法体系上の不整合、お土産主義
- ② 労政審における中断と再開の内実
 - ・中断の原因 — 厚労省の思惑と労使の不信
 - ・再開後の議論 — 多くの重要課題の先送りと就業規則の極端な重視
- ③ 国会での修正
 - ・ねじれ国会における民主党の攻勢 — 連合への配慮
 - ・修正箇所の特徴 — 総論重視と就業規則機能の限定へ

IV. 制定法の中身と課題

- ① 全体の特徴
 - ・「未熟児」として誕生 — 誇大表示の法律
 - ・判例法理のリステート、労基法からの転記、就業規則の重視
- ② 総則
 - ・目的(第一条) — 就業規則の削除と「労働者保護」の意義
 - ・定義(第二条) — 「労働者」概念をめぐる議論への影響
 - ↓
 - なぜ「労働契約」の定義ではなく「労働者」「使用者」の定義か
 - ・締結と変更にかかる原則(第三条) — 国会で新設された二項目
 - ↓
 - 就業実態を踏まえた均衡処遇とはどのような意味か
ワークライフバランス原則の取り入れについて
 - ・内容理解と書面性促進(第四条) — 労基法的発想の典型
 - ・安全配慮義務(第五条) — 判例法理のリステート

③ 労働契約の成立および変更

- ・ 成立における合意原則と就業規則による例外(第6, 7条)

↓

- (a) 第六条と民法 623 条との関係
- (b) 就業規則に関する判例法理との関係 — なお残る不明確さ

- ・ 変更における合意原則と就業規則による例外(第 8,9,10 条)

↓

- (a) 従来判例法理と 10 条の異同 — 合理性の判断基準
- (b) 新しい問題 — 変更拒否の労働者への適用の可否

- ・ 労基法規定の転記(第 11,12,13 条) — 就業規則の機能に関する管轄の整備

④ 労働契約の継続及び終了 — 権利濫用法理の具体化

- ・ 出向権濫用の判断基準(第 14 条) — 国会で削除された出向の定義規定
- ・ 懲戒権濫用の判断基準(第 15 条) — 懲戒権の根拠については触れず
- ・ 解雇権濫用法理(第 16 条)
 - (a) 労基法 18 条の 2 の移動(労働契約法制定の直接的契機)
 - (b) 判例法理から実定法規定へ — 民法 627 条との関係
 - (c) 整理解雇法理の取扱 — 四要件(要素)の意義

⑤ 期間の定めある労働契約(第 17 条)

- ・ 民法 628 条と第一項 — 举证責任の明確化
- ・ 第二項の趣旨 — 雇い止めに関する判例法理の遵守促進

V. あるべき労働契約法について

参考文献： 野川「わかりやすい労働契約法」(2007年12月、商事法務)
同「労働法」(2007年12月、商事法務)

付 属 資 料

目 次

資料 1) 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会 報告書 (概要)」 (平成17年9月) ...	37頁
資料 2) 「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について (報告)」 (労働契約法 (抜粋)) (平成18年12月)	49頁
資料 3) 「労働契約法案」 (政府提出案) (平成19年3月)	53頁
資料 4) 「労働契約法」 (平成19年12月5日公布)	58頁

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会 報告書(概要)

序論

労働契約法制を構想するに当たっては、労使自治を尊重しつつ労使間の実質的な対等性を確保すること、労働関係における公正さを確保すること、就業形態の多様化へ対応すること、紛争の予防と紛争が発生した場合に対応することを基本的な考え方とした。

第1 総論

1 労働契約法制の必要性

(1) 近年の労働契約をめぐる状況の変化

近年、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や経営環境の急激な変化に対応する迅速な労働条件変更の必要性の増加、さらに集团的労働条件決定システムの機能の低下や個別労働関係紛争の増加という労働契約をめぐる状況の変化が見られる。就業形態の多様化等による労働条件の個別的な決定・変更の必要性が増大している中では、労使当事者が、最低基準に抵触しない範囲において、労働契約の内容をその実情に応じて対等な立場で自主的に決定することが重要となる。その際には、労使当事者の行為規範となる公正かつ透明なルールを設定する必要がある。

(2) 労働契約法制の必要性

ア 労働契約法制の必要性

以上のような状況を踏まえ、労働関係が公正で透明なルールによって運営されるようにするため、労働基準法とは別に、労働契約の分野において民法の特別法となる労働契約法制を制定することが必要である。

この労働契約法制においては、単に判例法理を立法化するだけでなく、手続を規定することや、当事者の意思が明確でない場合にそれを補完するための規定(任意規定、推定規定)を活用することにより、労使当事者の行為規範となり、かつ、具体的な事案に適用した場合の予測可能性を高めて紛争防止にも役立つようなルールを形成することが必要である。

(注) 判例法理：最高裁判所判決や裁判例の積み重ねにより形成されたルール

任意規定：当事者の意思によりその適用を排除できる規定

推定規定：はっきりしない事実について、一応、一定の法律効果を発生させる規定

イ 労働基準法と労働契約法制それぞれの役割

労使当事者の対等な立場での自主的な決定を促進する労働契約法制と、労働条件の最低基準を定め罰則や監督指導によりその確保を図る労働基準法等の従来労働関係法令とは、両者があいまって時代の変化に対応した適正な労働関係の実現を可能とするものである。

このような観点から労働時間制度についてみると、就業形態の多様化や

事業の高度化・高付加価値化によって、労働者の創造的・専門的能力を發揮できる自律的な働き方への対応が求められており、労働契約法制を制定する際に、併せて労働基準法の労働時間法制についても基本的な見直しを行う必要がある。

また、仮に労働者の創造的・専門的能力を發揮できる自律的な働き方に対応した労働時間法制の見直しを行うとすれば、労使当事者が業務内容や労働時間を含めた労働契約の内容を実質的に対等な立場で自主的に決定できるようにする必要がある、これを担保する労働契約法制を定めることが不可欠となるものである。

2 労働契約法制の基本的性格と内容

(1) 基本的性格

労働契約法制は、労働契約に関して労使当事者の対等な立場での自主的な決定を促進する公正・透明な民事ルールを定めるものであり、労働契約に関する民法の特別法と位置付けられる。

労働契約法制は、罰則と監督指導により履行を確保する労働基準法等とは、その基本的性格及び役割が異なることを明確にするために、労働基準法とは別の法律として定めることが適当と考えられる。

(2) 内容

労働契約法制においては、労働契約に関する基本的なルールとして、労働契約の成立、展開、終了に関する権利義務の発生、消滅、変動の民事上の要件と効果を定めて明確化を図ることが適当と考えられる。

ここで、労働契約に関する基本的なルールを定めるに当たっては、労働契約の内容の公正さを担保する強行規定は当然必要となる。一方で、労働契約の多様性を尊重しつつその内容を明確にするためには、労働契約の内容が不明確な場合に、その内容を明らかにして紛争を未然に防止する任意規定や推定規定を、必要に応じて設けることが適当である。

また、労働契約の内容の公正さを確保するためには、実体規定だけでなく手続規定も重要であって、事項に応じて実体規定と手続規定を適切に組み合わせることが適当である。

(注) 強行規定：当事者の意思に関わりなく適用される規定

実体規定：権利義務の内容について定める規定

手続規定：一定の手続を権利義務関係の変動の要件として定める規定

(3) 総則規定の必要性

労働契約法制を制定するに当たっては、その基本理念などを定めた総則規定が必要となる。労働契約に関する基本理念としては、例えば、労働契約は労使当事者が対等の立場で締結すべきことなどを定めることが適当である。

(4) 労働契約法制における指針の意義

労働契約法制における指針は、それ自体は法的拘束力はないものの、労使当事者の行為規範としての意味はありと考えられ、合理的な内容のものとし

て裁判所において斟酌されることが期待される。

3 労働契約法制の履行確保措置

労働契約法制の履行に係る行政の関与は、個別労働紛争解決制度に従って行い、監督指導は行わないことが適当と考えられる。

ただし、行政として労使当事者からの労働契約に関する相談に応じたり、関係法令や契約の条項に係る一定の解釈の指針等を示すなどするほか、労働契約に関する資料・情報を収集して労使に対して適切な情報提供を行うなどの必要な援助は適時適切になされるべきである。

4 労働契約法制の対象とする者の範囲

労働基準法上の労働者について労働契約法制の対象とすることは当然であるが、労働基準法上の労働者以外の者についても労働契約法制の対象とすることを検討する必要がある。この場合には、どのような者に、どのような規定を適用することが適当かについて、これらの者の働き方の事態を踏まえて十分な検討を行う必要がある。

5 労働者代表制度

(1) 労使委員会制度の法制化

労働組合の組織率が低下し、集団的な労働条件決定システムの機能が相対的に低下している中で、労働者と使用者との間にある情報の質及び量の格差や交渉力の格差を是正して、労働者と使用者が実質的に対等な立場で決定を行うことを確保するためには、労働者が集団として使用者との交渉、協議等を行うことができる場が存在することが必要である。労働組合が存在する場合には、当然、当該労働組合がそのような役割を果たすものであるが、労働組合が存在しない場合においても、労働者の交渉力をより高めるための方策を検討する必要がある。

ここで、常設的な労使委員会の活用は、当該事業場内において労使当事者が実質的に対等な立場で自主的な決定を行うことができるようにすることに資すると考えられることから、このような労使委員会が設置され、当該委員会において使用者が労働条件の決定・変更について協議を行うことを労働契約法制において促進することが適当である。

(2) 労使委員会制度の在り方

労使委員会の活用に当たっては、就業形態や価値観が多様化し、労働者の均質性が低くなってきている近年の状況の中で、労使委員会が当該事業場の多様な労働者の利益を公正に代表できる仕組みとする必要がある。また、労使当事者が実質的に対等な立場で交渉ができるような仕組みも必要となる。

そこで、労使委員会の在り方としては、委員の半数以上が当該事業場の労働者を代表する者であることのほか、労使委員会の委員の選出手続を、現在の過半数代表者の選出手続に比してより明確なものとすべきである。また、

多様な労働者の利益をできる限り公正に代表できるような委員の選出方法とすべきと考えられ、例えば、当該事業場の全労働者が直接複数の労働者委員を選出することが考えられる。

さらに、選出された労働者委員は当該事業場のすべての労働者を公正に代表するようにしなければならないことや、使用者は委員であること等を理由とする不利益取扱いとしてはならないこととすることが考えられる。

(3) 労使委員会制度の活用

労使委員会の活用の方策としては、例えば、就業規則の変更の際に、労働者の意見を適正に集約した上で労使委員会の委員の5分の4以上の多数により変更を認める決議がある場合に変更の合理性を推定することが考えられる。さらに、労使委員会に事前協議や苦情処理の機能を持たせ、それらが適正に行われた場合には、そのことが配置転換、出向、解雇等の権利濫用の判断において考慮要素となり得ることを指針等で明らかにすることが考えられる。

また、労使委員会の活用方法を検討するに当たっては、労使委員会が労働組合の団体交渉を阻害することや、その決議が労働協約の機能を阻害することがないような仕組みとする必要がある。さらに、労使委員会の決議は、団体交渉を経て締結された労働協約とは異なり、当然に個々の労働者を拘束したり、それ単独で権利義務を設定したりするものではないことに留意する必要がある。

第2 労働関係の成立

1 採用内定

(1) 採用内定と労働基準法との関係

採用内定期間中について労働基準法第20条（解雇の予告）の適用を除外し、採用内定者が少しでも早い時期から求職活動ができるようにすることが適当である。

(2) 採用内定取消

採用内定に際して留保解約権の存在とその事由が書面で明示されている場合には、当該留保解約事由が解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められるときに限り、その事由に基づきなされた留保解約権の行使は、権利の濫用には当たらず有効であることを法律で明らかにすることが適当である。

さらに、採用内定当時に使用者が知っていた事由及び知ることができた事由による採用内定取消は、無効とすることが適当である。

2 試用期間

労働契約において試用期間を設ける場合の上限を定めることが適当である。他方、その上限を超えた勤務でなければ労働者の適性を見分けられないような

特別な理由がある場合には、これを超える試用期間を設けることを認めることも考えられる。

また、試用期間であることが労働者に対して書面で明らかにされていなければ、通常の解雇よりも広い範囲における解雇の自由は認められないとすることが適当である。

3 労働条件の明示

実際に適用される労働条件が、労働契約の締結時に労働者に明示された労働条件に達しない場合には、労働者は、明示された労働条件の適用を使用者に対して主張できることを明確にすることが適当である。

第3 労働関係の展開

1 就業規則

(1) 労働基準法上の就業規則の作成手続

就業規則の作成に当たっては、現行の過半数組合又は過半数代表者からの意見聴取のほか、労使委員会が当該事業場の全労働者の利益を公正に代表できるような仕組みを確保した上で、過半数代表者からの意見聴取に代えて労使委員会の労働者委員からの意見聴取によることを可能とすることや、意見聴取の手続に関する指針を定めることが適当である。

(2) 就業規則と労働契約との関係

ア 就業規則の最低基準効

労働基準法第93条は、労働基準法から労働契約法制の体系に移すことが適当である。

イ 労働契約の内容となる効力

就業規則の内容が合理性を欠く場合を除き、労働者と使用者との間に、労働条件は就業規則の定めるところによるとの合意があったものと推定するという趣旨の規定を設けることが適当である。

ウ 労働条件を変更する効力

(ア) 判例法理の整理・明確化

就業規則による労働条件の変更が合理的なものであれば、それに同意しないことを理由として、労働者がその適用を拒否することはできないこと（就業規則の不利益変更に関する判例法理）を法律で明らかにする必要がある。

(イ) 就業規則の変更による労働条件の不利益変更

就業規則の変更による労働条件の不利益変更について、一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える変更の場合を除き、労働者の意見を適正に集約した上で、過半数組合が合意をした場合又は労使委員会の委員の5分の4以上の多数により変更を認める決議があった場合には、変更後の就業規則の合理性が推定されることが適当であ

る。

(3) 就業規則の効力の発生に必要な要件

ア 就業規則の最低基準効の効力発生要件

就業規則の最低基準効を認めるための要件については、実質的な周知が必要であるとするのが適当である。

イ 労働契約の内容となる効力等の発生に必要な要件

就業規則に労働者を拘束する効力を認めるために必要な要件としては、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要すること（判例法理）を法律で明らかにすることが適当である。

このほか、現行の労働基準法上必要とされている過半数組合等からの意見聴取を、拘束力が発生するために必要とすることが適当である。なお、個々の労働者に対して就業規則の内容を周知した上で意見を募集する措置を講ずることも認めて差し支えないと考える。

さらに、行政官庁への届出を就業規則の拘束力が発生するために必要な要件とすることが適当である。

2 雇用継続型契約変更制度

労働契約の変更の必要が生じた場合に、労働者が雇用を維持した上で労働契約の変更の合理性を争うことを可能にするような制度（雇用継続型契約変更制度）を設けることが適当である。

これについては、契約の変更について使用者が労働者に対して協議を行い、協議が整わない場合に使用者が労働契約の変更の申入れと労働者がこれに応じない場合に効力を生ずることとなる解雇の通告を同時に行って、契約の変更について労働者と使用者の間に合意が成立したことによって労働契約が変更されるとする案と、法律で使用者に契約の変更権を付与し、その行使によって契約が変更されるとする案とが考えられる。

3 配置転換

配置転換については、特に転居を伴う配置転換が労働者に大きな影響を与えることと、配置転換は使用者の経営上の必要性等に基づき様々な態様で柔軟に行う必要があることの両方を考慮すると、人事権を過度に制約せずにこれとの調整を図る手法として、雇用関係における権利濫用法理を一般的に法律で規定しつつ、具体的な使用者の講ずべき措置は指針で対応することが、最も適切である。

転居を伴う配置転換については、その可能性がある場合にはその旨を労働基準法第 15 条に基づき明示しなければならないこととすることや、これに関する事項を就業規則の必要記載事項とすることが適当である。

4 出向

(1) 出向命令の効力

使用者が労働者に出向を命ずるためには、少なくとも、個別の合意、就業規則又は労働協約に基づくことが必要であることを法律で明らかにすることが適当である。

あわせて、出向の可能性がある場合にはその旨を労働基準法第 15 条に基づき明示しなければならないこととすることや、これに関する事項を就業規則の必要記載事項とすることが適当である。

さらに、出向についても権利濫用法理を法律で明らかにすることが適当である。

(2) 出向をめぐる法律関係

出向労働者と出向元・出向先との間の権利義務関係を明確にするため、出向労働者と出向元との間の別段の合意がない限り、出向期間中の賃金は、出向を命じる直前の賃金水準をもって、出向元及び出向先が連帯して当該出向労働者に支払う義務を負うとの任意規定を設けることが適当である。

5 転籍

転籍については、労働者の実質的な同意を確保する観点から、使用者は、労働者を転籍させようとする際は、転籍先の名称、所在地、業務内容、財務内容等の情報及び賃金、労働時間その他の労働条件について書面を交付することにより労働者に説明をした上で労働者の同意を得なければならず、書面交付による説明がなかった場合や転籍後に説明内容と現実とが異なることが明らかとなった場合には転籍を無効とすることが適当である。

6 休職

休職制度がある場合にはこれに関する事項を就業規則の必要記載事項とすることが適当である。

7 服務規律・懲戒

(1) 懲戒の効力発生要件

使用者が労働者に懲戒を行う場合には、個別の合意、就業規則又は労働協約に基づいて行わなければならないとすることが適当である。

(2) 懲戒及び服務規律の内容

恣意的な懲戒が行われないようにするために、雇用関係における権利濫用法理を一般的に法律で定めることが適当である。ここでいう権利濫用法理のうち最も重要なものは、非違行為と懲戒の内容との均衡であると考えられるため、その旨を法律で明らかにする必要がある。

(3) 懲戒の手続

懲戒解雇、停職（出勤停止）、減給のような労働者に与える不利益が明確かつ大きい懲戒処分については、対象労働者の氏名、懲戒処分の内容、対象労働者の行った非違行為、適用する懲戒事由（就業規則等の根拠規定）を、書面で労働者に通知させることとし、これを使用者が行わなかった場合には

懲戒を無効とするすることが適当である。

8 昇進、昇格、降格

人事権の濫用は許されないことを明確にすることが適当である。さらに、職能資格の引下げとしての降格については、就業規則の規定等の明確な根拠が必要であるとするのが適当である。

9 労働契約に伴う権利義務関係

(1) 労働者の付随的義務

ア 兼業禁止義務

労働者の兼業を制限する就業規則の規定や個別の合意については、やむを得ない事由がある場合を除き、無効とするのが適当である。

兼業制限を原則無効とする場合には、労働基準法第 38 条第 1 項（事業場を異にする場合の労働時間の通算）については、使用者の命令による複数事業場での労働等の場合を除き、複数就業労働者の健康確保に配慮しつつ、これを適用しないこととすることが必要となると考えられる。

イ 競業避止義務

労働者に退職後も競業避止義務を負わせる場合には、労使当事者間の書面による個別の合意、就業規則又は労働協約による根拠が必要であることを法律で明らかにすることが適当である。

競業避止義務を課す個別の合意等の要件については、「競業が使用者の正当な利益を侵害すること」及び「侵害される労働者の利益と競業避止義務を課す必要性との間の均衡が図られていること」を要件とすべきである。その判断の考慮要素としては、上記競業避止義務の必要性のほか、業種、職種、期間、地域、代償の有無及び程度がある。

さらに、退職後の競業避止義務については、競業避止義務の対象となる業種、職種、期間、地域が明確でなければならぬとする要件を課すことが適当であり、また、これらを使用者が退職時に書面により明示することを指針等により促進することが適当である。

ウ 秘密保持義務

不正競争防止法の保護する範囲以上に労働者に退職後も秘密保持義務を負わせる場合には、労使当事者間の書面による個別の合意、就業規則又は労働協約による根拠が必要であることを法律で明らかにすることが適当である。

また、当該合意や就業規則等の規定等については、当該義務に反する労働者の行為により使用者の正当な利益が侵害されることを要件とするのが適当である。

さらに、労働者が退職後の秘密保持義務を負う場合には、秘密保持義務の内容及び期間を使用者が退職時に書面により明示することが必要とするのが適当である。ここで、使用者が当該明示を行わなかった場合には当

該秘密保持義務を課す合意等を無効とすることが適当である。

(2) 使用者の付随的義務

ア 安全配慮義務

使用者は、労働者が労務提供のため設置する場所、設備若しくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負うとする安全配慮義務(判例法理)について、法律で明らかにすることが適当である。

イ 個人情報保護義務

どのような規模の企業も、労働者の個人情報を適正に管理しなければならないことを、法律で明らかにすることが適当である。

10 労働者の損害賠償責任

業務とは明確に区別された留学・研修費用に係る金銭消費貸借契約は、労働基準法第16条の禁止する違約金の定めにとりあわないことを明らかにすることが適当である。

また、留学・研修後一定期間以上の勤務を費用の返還を免除する条件とする場合には、当該期間は5年以内に限ることとし、5年を超える期間が定められた場合には5年とみなすこととすることが適当である。

第4 労働関係の終了

1 解雇

(1) 解雇権濫用法理について

解雇は、労働者側に原因がある理由によるもの、企業の経営上の必要性によるもの又はユニオン・ショップ協定等の労働協約の定めによるものでなければならないことを法律で明らかにすることが適当である。

また、解雇に当たり使用者が講ずべき措置を指針等により示すことが適当である。

(2) 労働基準法第18条の2の位置付け

労働基準法第18条の2の規定は、これを労働契約法制の体系に移すことが適当である。

2 整理解雇

解雇権濫用の判断の予測可能性を向上させて紛争を予防・早期解決するために、整理解雇について労働基準法第18条の2にいう解雇権濫用の有無を判断するに当たって考慮に入れるべき事項として、人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法、解雇に至る手続等を法律で示すことが必要である。

また、整理解雇の判断の考慮要素を使用者に分かりやすく具体化したものとして、整理解雇に当たり使用者が講ずべき措置を指針等で示すことが適当である。

3 解雇の金銭解決制度

解雇紛争の救済手段の選択肢を広げる観点から、仮に解雇の金銭解決制度を導入する場合に、実効性があり、かつ、濫用が行われないような制度設計が可能であるかどうかについて法理論上の検討を行った。

(1) 労働者からの金銭解決の申立て

ア 一回的解決に係る理論的考え方

例えば、従業員たる地位の確認を求める訴えと、その訴えを認容する判決が確定した場合において、当該確定の時点以後になす本人の辞職の申出を引換えとする解決金の給付を求める訴えとを同時に行うものと整理することも考えられるので、紛争の一回的解決に向け、同一裁判所での解決の手法について検討を深めるべきである。

イ 解決金の額の基準

解雇の金銭解決の申立てを、解決金の額の基準について個別企業における事前の集団的な労使合意（労働協約や労使委員会の決議）がなされていた場合に限って認めることとし、その基準をもって解決金の額を決定するなどの工夫をすることも可能であると思われる。

(2) 使用者からの金銭解決の申立て

ア 「違法な解雇が金銭で有効となる」等の批判について

例えば、解雇が無効であると認定できる場合に、労働者の従業員たる地位が存続していることを前提として、解決金を支払うことによりその後の労働契約関係を解消することができる仕組みとして、違法な解雇が金銭により有効となるものではないとすることが適当である。

また、いかなる解雇についてもこの申立てを可能とするものではなく、人種、国籍、信条、性別等を理由とする差別的解雇や、労働者が年次有給休暇を取得するなどの正当な権利を行使したことを理由とする解雇等を行った使用者による金銭解決の申立ては認めないことが適当である。さらに、使用者の故意又は過失によらない事情であって労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限ることによって、金銭さえ払えば解雇ができるという制度ではないことが明確になる。

これらの工夫により、安易な解雇を誘発するおそれはなくとも考えられる。

イ 使用者による解雇の金銭解決制度の濫用の懸念について

使用者の申立ての前提として、個別企業における事前の集団的な労使合意（労働協約や労使委員会の決議）がなされていることを要件とすることが考えられる。

これにより、労使対等の立場であらかじめ合意した内容に沿った申立てのみが可能となるため、多くの懸念が払拭できるものと考えられる。

ウ 解決金の額の基準

個別企業において労使間で集団的に解決金の額の基準の合意があらかじめ

めなされていた場合にのみ申立てができることとし、その基準によって解決金の額を決定することが適当である。

ただし、使用者からの金銭解決の申立ての場合に定められている金銭の額の基準が、労働者からの申立ての場合の基準よりも低い場合には、使用者からの金銭解決の申立てができないこととすることが適当である。

また、解決金の額が不当に低いものとなることを避けるため、使用者から申し立てる金銭解決の場合に、その最低基準を設けることも考えられる。

4 合意解約、辞職

労働者が行った合意解約の申込みや辞職の意思表示が使用者の働きかけに応じたものであるときは、一定期間はその効力を生じないこととし、その間は労働者が撤回をすることができるようにすることが適当であって、その期間の長さについてはクーリングオフの期間（おおむね8日間）を参考に検討すべきである。

第5 有期労働契約

1 有期労働契約をめぐる法律上の問題点

(1) 有期労働契約の効果

有期労働契約については、①期間中は労働者はやむを得ない事由がない限り退職できないという効果、②期間中は使用者はやむを得ない事由がない限り労働者を解雇できないという効果、③期間の満了によって労働契約が終了するという効果の三つの効果がある。

(2) 見直しの考え方

労働基準法第14条の規定は、労働者の退職の制限（①の効果）に対する規制であることを明確にすることが考えられる。

上記③の効果については、判例法理で一定の場合に雇止めが制限されており、その判断に当たっては契約の締結・更新の際の手續が考慮されている場合が多いことにかんがみ、予測可能性の向上を図るためにも、有期労働契約の手續と併せて検討することが適当である。

2 有期労働契約に関する手續

(1) 契約期間の書面による明示

使用者が契約期間を書面で明示しなかったときの労働契約の法的性質については、これを期間の定めのない契約であるとみなすことが適当である。

(2) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

労働契約法制の観点からも「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に定める更新の可能性の有無や更新の基準の明示の手續を法律上必要とすることとし、使用者がこれを履行したことを雇止めの有効性の判断に当たっての考慮要素とすることが適当である。

その際、契約を更新することがありうる旨が明示されていた場合には、人種、国籍、信条、性別等を理由とする差別的な雇止めや、有期契約労働者が年次有給休暇を取得するなどの正当な権利を行使したことを理由とする雇止めはできないこととすることが適当である。

3 有期労働契約に関する留意点

(1) 試行雇用契約

試行雇用契約（試用を目的とする有期労働契約）と試用期間との区別を明確にするため、有期労働契約が試用の目的を有する場合には、契約期間満了後に本採用としての期間の定めのない契約の締結がない限り、契約期間の満了によって労働契約が終了することを明示するなど、一定の要件を満たしていなければ試用期間とみなすことが適当である。

また、試行雇用契約については、これ以外の有期労働契約に関する手続との均衡から、試行雇用契約である旨及び本採用の判断基準を併せて明示させることとし、差別的な理由や有期契約労働者が正当な権利を行使したことを理由とする本採用の拒否はできないこととすることが適当である。

「本採用の拒否はできない」こととするこの法的効果については、労働者が使用者に対して、差別的な取扱いや正当な権利の行使により不利益を受けたことに対する損害賠償を求めることができることとすることが適当である。

(2) 解雇

契約期間中に解雇された労働者が民法第628条に基づき使用者に対して損害賠償請求をする場合に、使用者の過失についての立証責任を転換することが適当である。

第6 仲裁合意

将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意の効力については、個別労働紛争解決制度や労働審判制度の活用状況、労働市場の国際化等の動向、個別労働関係紛争についての仲裁のニーズ等を考慮して労働契約上の問題として引き続き検討すべきであり、このことを法律上明確にする方向で検討することが適当である。

I 労働契約法制

労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的な考え方として、次のとおりルールを明確化することが必要である。

1 労働契約の原則

- ① 労働契約は、労働者及び使用者の対等の立場における合意に基づいて締結され、又は変更されるべきものであるものとする。
- ② 使用者は、契約内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。
- ③ 労働者及び使用者は、締結された労働契約の内容についてできる限り書面により確認するようにするものとする。
- 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、義務を履行しなければならないこととする。
- ⑤ 使用者は、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職場となるよう、労働契約に伴い必要な配慮をするものとする。

なお、使用者代表委員から、労働契約が双務契約であることにかんがみ、労働者の義務についても規定することが必要であるとの意見があった。

労働条件に関する労働者間の均衡については、労働者代表委員から、就業形態の多様化に対応し適正な労働条件を確保するため均等待遇原則を労働契約法制に位置付けるべきとの意見が、また使用者代表委員から、具体的にどのような労働者についていかなる考慮が求められるのか不明であり、労働契約法制に位置付けるべきでないとの意見がそれぞれあった。

このため、労働条件に関する労働者間の均衡の在り方について、労働者の多様な実態に留意しつつ必要な調査等を行うことを含め、引き続き検討することが適当である。

なお、労働者代表委員から、労働契約法制が対象とする労働者の範囲について、経済的従属関係にある者を対象範囲にすることについて引き続き検討すべきであるとの意見があった。

2 労働契約の成立及び変更

(1) 合意原則

労働契約は、労働者及び使用者の合意によって成立し、又は変更されることを

明らかにすること。

(2) 労働契約と就業規則との関係等

- ① 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し、無効となった部分は、就業規則で定める基準によることを、労働契約法において規定すること。
- ② 就業規則が法令又は労働協約に反してはならないものであり、反する場合の効力について、労働契約法において規定すること。
- ③ 合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則がある場合には、その就業規則に定める労働条件が、労働契約の内容となるものとする。ただし、①の場合を除き、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働契約の内容を合意した部分(特約)については、その合意によることとする。

(3) 就業規則の変更による労働条件の変更

- ①イ 就業規則の変更による労働条件の変更については、その変更が合理的なものであるかどうかの判断要素を含め、判例法理に沿って、明らかにすること。
ロ 労働基準法第9章に定める就業規則に関する手続が上記イの変更ルールとの関係で重要であることを明らかにすること。
ハ 就業規則の変更によっては変更されない労働条件を合意していた部分(特約)については、イによるのではなく、その合意によることとする。
- ② 就業規則を作成していない事業場において、使用者が新たに就業規則を作成し、従前の労働条件に関する基準を変更する場合についても、①と同様とすること。

3 主な労働条件に関するルール

(1) 出向(在籍型出向)

使用者が労働者に在籍型出向を命じることができる場合において、出向の必要性、対象労働者の選定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、出向命令は無効とすること。

(2) 転籍(移籍型出向)

使用者は、労働者と合意した場合に、転籍をさせることができることとする。

(3) 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、その懲戒が、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ず、無効とする。

効とすること。

4 労働契約の終了等

(1) 解雇

労働基準法第 18 条の 2（解雇権の濫用）を労働契約法に移行することとすること。

(2) 整理解雇（経営上の理由による解雇）

経営上の理由による解雇が「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場合」に該当するか否かを判断するために考慮すべき事情については、判例の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

(3) 解雇に関する労働関係紛争の解決方法

解雇の金銭的解決については、労働審判制度（平成 18 年 4 月施行）の調停、個別労働関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

5 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の契約期間中はやむを得ない理由がない限り解約できないこととすること。
- ② 使用者は、その労働契約の締結の目的に照らして、不必要に短期の有期労働契約を反復更新することのないよう配慮しなければならないこととすること。
- ③ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」第 2 条の雇止め予告の対象の範囲を拡大（現行の 1 年以上継続した場合のほか、一定回数（3 回）以上更新された場合も追加）することとすること。

また、有期契約労働者については、今回講ずることとなる上記①から③までの施策以外の事項については、就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

なお、労働者代表委員から、「入口規制」（有期労働契約を利用できる理由の制限）、「出口規制」（更新回数や期間の制限）、「均等待遇」の 3 点が揃わない限り本質的な解決にはならず、これらの問題も含めて引き続き検討すべきであるとの意見があった。

6 労働基準法関係

- ① 労働契約の即時解除に関する規定を労働契約法に移行することとすること。

- ② 就業規則の相対的必須記載事項（当該事業場において制度がある場合には明記することが求められる事項）として、出向を追加することとする。

また、労働基準法第36条等の「過半数代表者」の選出要件について明確にすることとし、その民主的な手続について引き続き検討することが適当である。

7 国の役割

- ① 労働契約法に関する国の役割は、同法の周知を行うことにとどめ、同法について労働基準監督官による監督指導を行うものではないこと。
- ② 個別労働関係紛争解決制度を活用して紛争の未然防止及び早期解決を図ることとする。

資料3) 「労働契約法案」(政府提出案)(平成19年3月)

第一六六回

閣第八〇号

労働契約法案

目次

- 第一章 総則(第一条-第五条)
- 第二章 労働契約の成立及び変更(第六条-第十三条)
- 第三章 労働契約の継続及び終了(第十四条-第十六条)
- 第四章 期間の定めのある労働契約(第十七条)
- 第五章 雑則(第十八条・第十九条)
- 附則

第一章 総則

(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及び労働契約と就業規則との関係等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。

(定義)

第二条 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う。

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う。

(労働契約の原則)

第三条 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する。

2 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らない。

3 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らない。

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び締結し、又は変更した後の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する。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする。

(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約により、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する。

第二章 労働契約の成立及び変更

(労働契約の成立)

第六条 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する。

(労働契約の内容と就業規則との関係)

第七条 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する。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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 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る。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 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ない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 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に定めるところによるものとする。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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 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、無効とする。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る。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 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、第七条、第十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間の労働契約については、適用しない。

第三章 労働契約の継続及び終了

(出向)

第十四条 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、無効とする。

2 前項の「出向」とは、使用者が、その使用する労働者との間の労働契約に基づく関係を継続すること、第三者が当該労働者を使用すること及び当該第三者が当該労働者に対して負うこととなる義務の範囲について定める契約（以下この項において「出向契約」という。）を第三者との間で締結し、労働者が、当該出向契約に基づき、当該使用者との間の労働契約に基づく関係を継続しつつ、当該第三者との間の労働契約に基づく関係の下に、当該第三者に使用されて労働に従事することをいう。

(懲戒)

第十五条 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して、当該懲戒は、無効とする。

(解雇)

第十六条 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して、無効とする。

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 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ないときは、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ない。

- 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らない。

第五章 雑則

(船員に関する特例)

第十八条 第十二条及び前条の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）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、適用しない。

- 2 船員に関しては、第七条中「第十二条」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第百条」と、第十条中「第十二条」とあるのは「船員法第百条」と、第十一条中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条」とあるのは「船員法第九十七条及び第九十八条」と、第十三条中「前条」とあるのは「船員法第百条」とする。

(適用除外)

第十九条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

- 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、適用しない。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(労働基準法の一部改正)

第二条 労働基準法の一部を次のように改正する。

第十八条の二を削る。

第九十三条を次のように改める。

(労働契約との関係)

第九十三条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法（平成十九年法律第▼▼▼号）第十二条の定めるところによる。

(地方公務員法の一部改正)

第三条 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の一部を次のように改正する。

第五十八条第三項中「、第十八条の二」を削る。

(地方公営企業法及び地方独立行政法人法の一部改正)

第四条 次に掲げる法律の規定中「並びに第十八条の二」を削る。

- 一 地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三十九条第一項
 - 二 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第五十三条第一項第一号
- (公益通報者保護法の一部改正)

第五条 公益通報者保護法（平成十六年法律第百二十二号）の一部を次のように改正する。

第六条第二項中「労働基準法第十八条の二」を「労働契約法（平成十九年法律第▼▼▼号）第十六条」に改め、同条に次の一項を加える。

- 3 前条第一項の規定は、労働契約法第十四条及び第十五条の規定の適用を妨げるものではない。

理 由

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、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ようにするため、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及び労働契約と就業規則との関係等を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

資料4)「労働契約法」(平成十九年十二月五日公布)

法律第二百二十八号

労働契約法

目次

第一章	総則(第一条—第五条)
第二章	労働契約の成立及び変更(第六条—第十三条)
第三章	労働契約の継続及び終了(第十四条—第十六条)
第四章	期間の定めのある労働契約(第十七条)
第五章	雑則(第十八条・第十九条)
	附則

第一章 総則

(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。

(定義)

第二条 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う。

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う。

(労働契約の原則)

第三条 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する。

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する。

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配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

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らない。

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

とがあってはならない。

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 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する。

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む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

(労働者の安全への配慮)

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。

第二章 労働契約の成立及び変更

(労働契約の成立)

第六条 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する。

第七条 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する。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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 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る。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 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ない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 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に定めるところによるものとする。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、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 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、無効とする。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る。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 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、第七条、第十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間の労働契約については、適用しない。

第三章 労働契約の継続及び終了

(出向)

第十四条 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、無効とする。

(懲戒)

第十五条 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して、当該懲戒は、無効とする。

(解雇)

第十六条 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して、無効とする。

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 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ない。

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らない。

第五章 雑則

(船員に関する特例)

第十八条 第十二条及び前条の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）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、適用しない。

2 船員に関しては、第七条中「第十二条」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第百条」と、第十条中「第十二条」とあるのは「船員法第百条」と、第十一条中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条」とあるのは「船員法第九十七条及び第九十八条」と、第十三条中「前条」とあるのは「船員法第百条」とする。

(適用除外)

第十九条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

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、適用しない。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(労働基準法の一部改正)

第二条 労働基準法の一部を次のように改正する。

第十八条の二を削る。

第九十三条を次のように改める。

(労働契約との関係)

第九十三条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十二条の定めるところによる。

(地方公務員法の一部改正)

第三条 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）の一部を次のように改正する。

第五十八条第三項中「」、第十八条の二」を削る。

(地方公営企業法及び地方独立行政法人法の一部改正)

第四条 次に掲げる法律の規定中「並びに第十八条の二」を削る。

一 地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三十九条第一項

二 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第五十三条第一項第一号

(公益通報者保護法の一部改正)

第五条 公益通報者保護法（平成十六年法律第百二十二号）の一部を次のように改正する。

第六条第二項中「労働基準法第十八条の二」を「労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十六条」に改め、同条に次の一項を加える。

3 前条第一項の規定は、労働契約法第十四条及び第十五条の規定の適用を妨げるものではない。

（日本年金機構法の一部改正）

第六条 日本年金機構法（平成十九年法律第九号）の一部を次のように改正する。

第五十一条第二項中「（労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十四条第二項に規定する出向をいう。）」を削る。

参 考 資 料

目 次

労働契約法の概要	65頁
労働契約法のポイント	66頁
通知・通達：労働契約法について（平成19年12月5日付け厚生労働省発基第1205001号） ...	69頁
通知・通達：労働契約法の施行について（平成20年1月30日付け基発0123004号）	71頁
参考となる裁判例	85頁

上記資料については、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/index.html> から掲載。

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、就業規則の変更に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

労働契約法のポイント

労働契約法が平成20年3月1日から施行されます。

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、個別労働紛争が増えています。この紛争の解決の手段としては、裁判制度のほかに、平成13年から個別労働紛争解決制度が、平成18年から労働審判制度が施行されるなど、手続面での整備はすすんできました。しかし、このような紛争を解決するための労働契約についての民事的なルールをまとめた法律はありませんでした。

このようなかで、昨年12月に「労働契約法」が制定され、労働契約についての基本的なルールがわかりやすい形で明らかにされました。労働契約法は、本年3月1日から施行されます。

これにより、紛争が防止され、労働者の保護を図りながら、個別の労働関係が安定することが期待されます。

使用者と労働者の皆さまへ

このリーフレットでは、労働関係の主な場面ごとに、労働契約について特に気をつけることを労働契約法の条文に沿って、紹介しています。

労働契約法の趣旨や内容を踏まえ、使用者と労働者の皆さまでよく話し合ってください、お互いの十分な理解と協力の下に、安心・納得して働けるようにしましょう。

《check!》労働契約法における「労働者」とは…

- 使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けている場合には、「労働者」として労働契約法の対象になります。(第2条第1項)
→ 「請負」や「委任」という形式をとっていても、実態として、使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けていれば、「労働者」になります。

労働契約の基本ルール

- 労働契約の締結や変更に当たっては、労使の対等の立場における合意によるのが原則です。(第3条第1項)
- 労働者と使用者は、労働契約の締結や変更に当たっては、均衡を考慮することが重要です。(第3条第2項)
- 労働者と使用者は、労働契約の締結や変更に当たっては、仕事と生活の調和に配慮することが重要です。(第3条第3項)
- 労働者と使用者は、信義に従い誠実に行動しなければならず、権利を濫用してはなりません。(第3条第4項・第5項)
- ◆ 労働契約は、使用者と労働者がお互いに守らなければならないものです。あとでトラブルになったりしないように、契約の内容をハッキリしておくことが大切です。
- 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ようにしましょう。(第4条第1項)

→ 例えば、労働者に労働条件をきちんと説明することなどが考えられます。

- 労働者と使用者は、労働契約の内容(有期労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面で確認しましょう。(第4条第2項)

→ 例えば、労使で話し合った上で、労働条件を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

→ 有期労働契約の場合には、契約期間が終わったときに契約が更新されるかどうかや、どのような場合に契約が更新されるのかなど、契約の更新についてもハッキリさせておきましょう。

※ このほか、有期労働契約については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」において、使用者は

- ① 契約期間満了後の更新の有無等を明示
- ② 3回以上更新された契約や1年を超えて継続勤務している労働者の契約を更新しない場合、契約期間満了の30日前までに雇止めを予告
- ③ 労働者の求めに応じ、雇止めの理由を明示
- ④ 契約更新の場合、契約期間をできる限り長くするよう配慮することとされています。

- 使用者は、労働者の生命や身体などの安全が確保されるように配慮しましょう。(第5条)

労働契約を結ぶ場合には・・・

- ◆ 労働者と使用者が合意すれば、労働契約は成立します。事業場に就業規則がある場合で、就業規則で定める労働条件が労働者の労働条件になる場合は、次のような場合です。

- 労働者と使用者が、「労働すること」「賃金を支払うこと」について合意すると、労働契約が成立します。(第6条)

事業場に就業規則(労働条件などを定めた規則)がある場合には、次のようになります。

- 労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者が

- ① 合理的な内容の就業規則を
 - ② 労働者に周知させていた(労働者がいつでも見られる状態にしていた)
- 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。(第7条本文)

→ 使用者が就業規則を机の中に入れておいて、労働者が見たくとも見られない場合などは、労働者に周知されていませんので、その就業規則は労働者の労働条件にはなりません。

- 労働者と使用者が、就業規則とは違う内容の労働条件を個別に合意していた場合には、その合意していた内容が、労働者の労働条件になります。(第7条ただし書)

→ 事業場に就業規則がある場合でも、労働者のそれぞれの事情に合わせて、労働条件を柔軟に決めることができます。

- 労働者と使用者が個別に合意していた労働条件が、就業規則を下回っている場合には、労働者の労働条件は、就業規則の内容まで引き上げられます。(第12条)

- 法令や労働協約に反する就業規則は、労働者の労働条件にはなりません。(第13条)

労働契約を変える場合には・・・

- ◆ 労働者が働いていく中では、賃金や労働時間などの労働条件が変わることも少なくありません。労働条件の変更をめぐってトラブルにならないように、使用者と労働者が十分に話し合うことが大切です。

- 労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。(第8条)

事業場に就業規則(労働条件などを定めた規則)がある場合には、次のようになります。

- 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。(第9条)

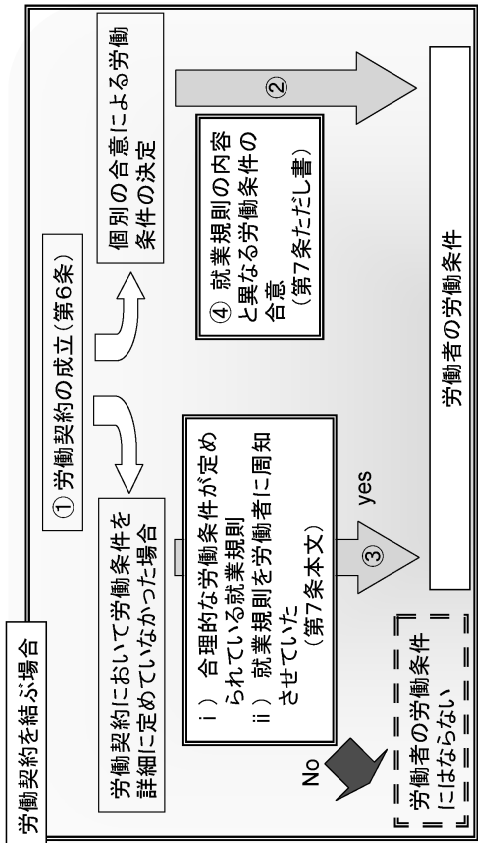
- 使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。(第10条)

- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・ 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
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

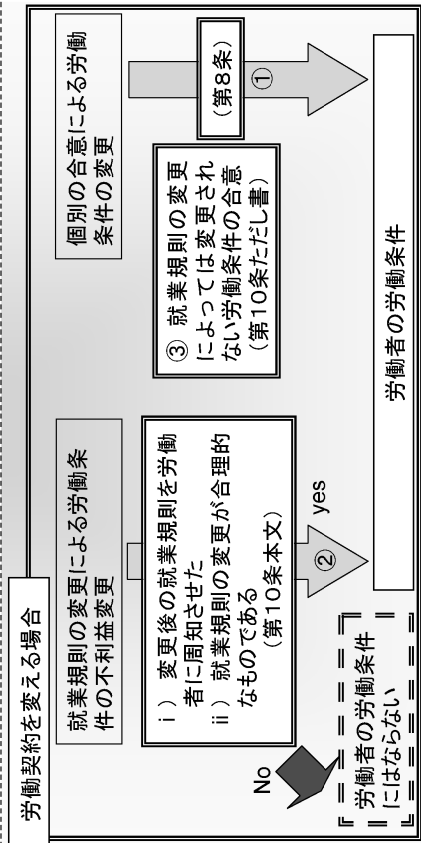
《check!》就業規則の変更については、裁判で次のような考え方が示されています。

- ・ 新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課すことは、原則として許されないが、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。(秋北バス事件最高裁判決)
- ・ 賃金のような重要な労働条件の変更については、高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合には、その効力を生ずる。(大田市農業協同組合事件最高裁判決)
- ・ 定年を延長する代わりに給与が減額された場合において、その合理性の有無の判断に当たっては、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。(第四銀行事件最高裁判決)
- ・ 賃金体系の変更により大幅な不利益を生じさせる場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに一部の労働者に大きな不利益のみを受忍させることは、相当性がないものというべきではない。一部の労働者が被る不利益性の程度や内容が勤業すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労働組合の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないといふべきである。(みちのく銀行事件最高裁判決)

【事業場に就業規則がある場合には、労働者の労働条件は、次のように決まります】



① 労働契約は、「労働者が使用者に使用されて労働」すること(使用者がこれに対して賃金を支払うこと)について、労働者と使用者が合意することにより成立します。
 ② 労働者と使用者の合意により労働者の労働条件が決定します。
 ③ 労働契約において労働条件を詳細に定めず労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であることに加え、「就業規則を労働者に周知させた」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、その「就業規則に定める労働条件によることとなります」。
 ④ ただし、「就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」は、その合意が優先することとなります(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます)。



① 労働者と使用者の合意により、労働者の労働条件は変更されます。
 ② 就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、原則として労働者の不利益に変更することはできません。しかし、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させた」ことに加え、「就業規則の変更が合理的なものである」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、変更後の就業規則に定める労働条件によることとなります。
 ③ ただし、「就業規則の変更によつては変更されない労働条件」として合意していた部分は、その合意が優先することとなります(合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます)。

労働契約を終了する場合などには・・・

◆ 出向、懲戒や解雇については、労働者に与える影響が大きいことからトラブルになることが少なくありませんので、紛争とならないように気をつけましょう。

● 権利濫用と認められる出向命令は、無効となります。(第14条)

→ 出向命令が権利濫用に当たるかどうかは、その出向が必要であるか、対象労働者の選定が適切であるかなどの事情を総合的に考慮して判断されます。

● 権利濫用と認められる懲戒は、無効となります。(第15条)

→ 懲戒が権利濫用に当たるかどうかは、懲戒の原因となる労働者の行為の性質や態様などの事情を総合的に考慮して判断されます。

● 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したもとして無効となります。(第16条)

有期労働契約を結ぶ場合には・・・

◆ 例えば、1年の契約期間を定めたパートタイム労働者など有期労働契約を結ぶ場合には、契約の終了場面における紛争が見られることから、あとでトラブルになつたりしないように、次のことに気をつけましょう。

● 使用者は、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、労働者を解雇することができません。(第17条第1項)

● 使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、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。(第17条第2項)

厚生労働省

厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp>) でも最新情報を提供しています。

(H20. 2)

労働契約法について

労働契約法（以下「法」という。）については、本年3月13日に第166回国会に提出され、審議が重ねられてきたところであるが、第168回国会において一部修正の上11月28日に成立し、本日平成19年法律第128号として公布されたところである。法は、公布の日から起算して3か月を超えない範囲内において政令で定める日から施行される。

法の主たる内容は下記のとおりであるので、貴職におかれては、その趣旨について周知徹底に遺漏なきを期されたい。

記

第1 趣旨

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するため、労働契約の合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を明確にすることをしたものである。

第2 概要

1 法の目的

法は、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こととしたこと。（第1条関係）

2 労働者及び使用者の定義

- (1) 法において「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うものとしたこと。（第2条第1項関係）
- (2) 法において「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うものとしたこと。（第2条第2項関係）

3 労働契約に関する原則等

- (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たこと。（第3条第1項関係）
- (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たこと。（第3条第2項関係）
- (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配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとしたこと。（第3条第3項関係）
- (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らないものとしたこと。（第3条第4項関係）
- (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らないものとしたこと。（第3条第5項関係）
- (6) 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ものとしたこと。（第4条第1項関係）
- (7) 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む。）について、できる限り書面により確認するものとしたこと。（第4条第2項関係）
- (8) 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たこと。（第5条関係）

4 労働契約の成立及び変更

(1) 労働契約の成立

- ア 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するものとしたこと。（第6条関係）
- イ 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たこと。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、(3)アに該当する場合を除き、この限りでないものとしたこと。(第7条関係)

(2) 労働契約の内容の変更

ア 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るものとしたこと。(第8条関係)

イ 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とはできないものとしたこと。ただし、ウの場合は、この限りでないものとしたこと。(第9条関係)

ウ 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に定めるところによるものとしたこと。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、(3)アに該当する場合を除き、この限りでないものとしたこと。(第10条関係)

エ 就業規則の変更の手續に関しては、労働基準法第89条及び第90条の定めるところによるものとしたこと。(第11条関係)

(3) その他の労働契約及び就業規則に関する事項

ア 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、無効とするものとしたこと。この場合において、無効となつた部分は、就業規則で定める基準によるものとしたこと。(第12条関係)

イ 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、(1)イ、(2)ウ及び(3)アは、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しないものとしたこと。(第13条関係)

5 労働契約の継続及び終了

(1) 労働契約の継続

ア 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、無効とするものとしたこと。(第14条関係)

イ 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して、当該懲戒は無効とするものとしたこと。(第15条関係)

(2) 労働契約の終了

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して、無効とするものとしたこと。(第16条関係)

6 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ないものとしたこと。(第17条第1項関係)

(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らないものとしたこと。(第17条第2項関係)

7 その他

船員に関する特例並びに国家公務員、地方公務員及び同居の親族の適用除外について所要の規定を設けるものとしたこと。(第18条及び第19条関係)

8 附則

(1) 施行期日

法は、公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとしたこと。(附則第1条関係)

(2) 関係法律の一部改正

労働基準法の関係規定についての改正を行うほか、関係法律の規定について所要の整備を行うものとしたこと。(附則第2条から第6条まで関係)

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働契約法の施行について

労働契約法（平成19年法律第128号）については、平成19年12月5日に公布され、同日付け発基第1205001号「労働契約法について」により、厚生労働事務次官から貴職あて通達されたところであるが、同法は、本日公布された労働契約法の施行期日を定める政令（平成20年政令第10号）により、本年3月1日から施行されることとなっている。

労働契約法の内容は、上記事務次官通達によるほか、下記のとおりであるので、その趣旨及び内容について周知に遺漏なきを期されたい。

記

目次

第1 法制定の趣旨等	
1 背景及び趣旨	3
2 労働基準法及び個別労働関係紛争の解決に関する法律との関係	3
第2 総則（法第1章関係）	
1 目的（法第1条関係）	4
2 定義（法第2条関係）	5
3 労働契約の原則（法第3条関係）	6
4 労働契約の内容の理解の促進（法第4条関係）	7
5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）	9
第3 労働契約の成立及び変更（法第2章関係）	
1 総論	10

2 労働契約の成立（法第6条・第7条関係）	11
3 労働契約の内容の変更（法第8条関係）	14
4 就業規則の変更による労働契約内容の変更 （法第9条・第10条関係）	15
5 就業規則の変更に係る手続（法第11条関係）	19
6 就業規則違反の労働契約（法第12条関係）	20
7 法令及び労働協約と就業規則との関係（法第13条関係）	21
第4 労働契約の継続及び終了（法第3章関係）	
1 出向（法第14条関係）	22
2 懲戒（法第15条関係）	23
3 解雇（法第16条関係）	23
第5 期間の定めのある労働契約（法第4章関係）	
1 総論	24
2 契約期間中の解雇（法第17条第1項関係）	25
3 契約期間についての配慮（法第17条第2項関係）	26
第6 雑則（法第6章関係）	
1 船員に関する特例（法第18条関係）	26
2 適用除外（法第19条関係）	27
第7 附則	
1 施行期日（附則第1条関係）	27
2 労働基準法その他関係法律の一部改正（附則第2条―第6条関係）	27

別添 参考となる主な裁判例

第1 法制定の趣旨等

1 背景及び趣旨

労働関係を取り巻く状況をみると、就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定され、又は変更される場合が増加するとともに、個別労働関係紛争が増加している。しかしながら、我が国においては、最低労働基準については労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定されているが、個別労働関係紛争を解決するための労働契約に関する民事的ルールについては、民法（明治29年法律第89号）及び個別の法律において部分的に規定されているのみであり、体系的な成文法は存在していなかった。このため、個別労働関係紛争が生じた場合には、それぞれの事案の判例が蓄積されて形成された判例法理を当てはめて判断することが一般的となっていたが、このような判例法理による解決は、必ずしも予測可能性が高いとは言えず、また、判例法理は労働者及び使用者の多くにとって十分には知られていないものであった。

一方、個別労働関係紛争の解決のための手段としては、裁判制度に加え、平成13年10月から個別労働関係紛争解決制度が、平成18年4月から労働審判制度が施行されるなど、手続面における整備が進んできたところである。

このような中、個別の労働関係の安定に資するため、労働契約に関する民事的ルールの必要性が一層高まり、今般、労働契約の基本的理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的ルール等を一つの体系としてまとめるべく、労働契約法を新たに定めることとした。

労働契約法（以下「法」という。）の制定により、労働契約における権利義務関係を確定させる法的根拠が示され、労働契約に関する民事的ルールが明らかになり、労働者及び使用者にとって予測可能性が高まるとともに、労働者及び使用者が法によって示された民事的ルールに沿った合理的な行動をとることが促されることを通じて、個別労働関係紛争が防止され、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が期待されるものであること。

2 労働基準法及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律との関係

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であるが、法は、これを前提として、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ルールを明らかにしているものであり、その締結当事者である労働者及び使用者の合理的な行動による円滑な労働条件の決定又は

変更を促すものであること。

また、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るものであるが、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ず、法の趣旨及び内容の周知により、また、法に規定する事項に関する個別労働関係紛争について、個別労働関係紛争の迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする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）による総合労働相談コーナーにおける相談、都道府県労働局長による助言及び指導、紛争調整委員会によるあっせん等が行われ、その防止及び早期解決が図られることにより、法の趣旨及び内容に沿った合理的な労働条件の決定又は変更が確保されることを期するものであること。

第2 総則（法第1章関係）

1 目的（法第1条関係）

(1) 趣旨

法第1条は、法の目的を明らかにしたものであること。

(2) 内容

法第1条は、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として民事的効力を明らかにする規定を定めることにより、労働者及び使用者による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、個別の労働者及び使用者の間において個別労働関係紛争が生じることのない円滑な関係の維持を図っていくこと、すなわち「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」が法の目的であることを規定したものであること。

法第1条の「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」には、法第3条第1項の労使対等の原則、法第6条の労働契約の成立についての合意の原則及び法第8条の労働契約の変更についての合意の原則が含まれるものであること。

法第1条の「その他労働契約に関する基本的事項」には、法第3条及び第8条以外の法第1章の労働契約の原則等を定める規定、法第6条及び第8条以外の法第2章の就業規則と労働契約との法的関係等を定める規定、法第3章の出向、懲戒及び解雇に関する権利濫用禁止規定及び法第4章の期間の定めのある労働契約に関する規定が含まれるものであること。

エ イ及びウのような規定を法に定めることにより、法第1条の「合理

的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われる」ことが促されること
によって、個別労働関係紛争が防止されることとなり、これにより「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」こととなるものであること。

2 定義（法第2条関係）

(1) 趣旨

法第2条は、法の対象である「労働契約」の締結当事者としての「労働者」及び「使用者」について、その定義を明らかにしたものであること。

(2) 労働者（法第2条第1項関係）

ア 法第2条第1項の「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りが含まれるものであること。

イ 法第2条第1項の「労働者」に該当するか否かは、同項に「使用者に使用されて」と規定されているとおり、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。

ウ 民法第623条の「雇用」の労働に従事する者は、法第2条第1項の「労働者」に該当するものであること。

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。

エ 法第2条第1項の「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいうものであること。これは、労働基準法第11条の「賃金」と同義であること。

(3) 使用者（法第2条第2項関係）

法第2条第2項の「使用者」とは、「労働者」と相対する労働契約の締結当事者であり、「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」をいうものであること。したがって、個人企業の場合はその企業主個人を、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものをいうものであること。これは、労働基準法第10条の「事業主」に相当するものであり、同条の「使用者」より狭い概念であること。

3 労働契約の原則（法第3条関係）

(1) 趣旨

法第3条は、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を明らかにしたものであること。

(2) 労使対等の原則（法第3条第1項関係）

当事者の合意により契約が成立し、又は変更されることは、契約の一般原則であるが、個別の労働者及び使用者の間には、現実の力関係の不平等が存在している。

このため、法第3条第1項において、労働契約を締結し、又は変更するに当たっては、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の対等の立場における合意によるべきという「労使対等の原則」を規定し、労働契約の基本原則を確認したものであること。これは、労働条件の決定について労働者と使用者が対等の立場に立つべきことを規定した労働基準法第2条第1項と同様の趣旨であること。

(3) 均衡考慮の原則（法第3条第2項関係）

法第3条第2項は、労働契約の締結又は変更に当たり、均衡を考慮することが重要であることから、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきものとするという「均衡考慮の原則」を規定したものであること。

(4) 仕事と生活の調和への配慮の原則（法第3条第3項関係）

法第3条第3項は、近年、仕事と生活の調和が重要となっており、ことから、この重要性が改めて認識されるよう、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、仕事と生活の調和に配慮すべきものとするという「仕事と生活の調和への配慮の原則」を規定したものであること。

(5) 信義誠実の原則（法第3条第4項関係）

当事者が契約を遵守すべきことは、契約の一般原則であり、「権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない」旨を規定した民法第1条第2項は労働契約についても適用されるものであって、労働契約が遵守されることは、個別労働関係紛争を防止するために重要である。

このため、法第3条第4項において、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らないことを規定し、「信義誠実の原則」を労働契約に關して確認したものであること。これは、労働条件を定める労働協約、就業規則及び労働契約の遵守義務を規定した労働基準法第2条第2項と同

様の趣旨であること。

(6) 権利濫用の禁止の原則（法第3条第5項関係）

当事者が契約に基づく権利を濫用してはならないことは、契約の一般原則であり、「権利の濫用は、これを許さない」旨を規定した民法第1条第3項は労働契約についても適用されるものであるが、個別労働関係争いの中には、権利濫用に該当すると考えられるものもみられるところである。

このため、法第3条第5項において、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らないことを規定し、「権利濫用の禁止の原則」を労働契約に関して確認したものであること。

なお、法第3章において、出向、懲戒及び解雇に関する権利濫用を禁止する旨を規定しているが、同章で規定していない場面においても、法第3条第5項の「権利濫用の禁止の原則」が適用されるものであること。

4 労働契約の内容の理解の促進（法第4条関係）

(1) 趣旨

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立する契約（諾成契約）であるが、契約内容について労働者が十分理解しないまま労働契約を締結又は変更し、後にその契約内容について労働者と使用者との間において認識の齟齬が生じ、これが原因となって個別労働関係争いが生じているところである。労働契約の内容である労働条件については、労働基準法第15条第1項により締結時に付ける明示が義務付けられているが、個別労働関係争いを防止するためには、同項により義務付けられている場面以外においても、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が契約内容について自覚することにより、契約内容があいまいなまま労働契約関係が継続することのないようにすることが重要である。

このため、法第4条において、労働契約の内容の理解の促進について規定したものであること。

(2) 労働者の理解の促進（法第4条第1項関係）

ア 法第4条第1項は、労働条件を提示するのは一般的に使用者であることから、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ことを規定したものであること。

イ 法第4条第1項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて

継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第4条第1項の「労働者に提示する労働条件」とは、労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件をいうものであること。

エ 法第4条第1項の「労働契約の内容」は、有効に締結又は変更された労働契約の内容をいうものであること。

オ 法第4条第1項の「労働者の理解を深めるようにする」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、使用者がそれを説明し又は労働者の求めに応じて誠実に回答すること、労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明すること等が考えられるものであること。

(3) 書面確認（法第4条第2項関係）

ア 法第4条第2項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定したものであること。

イ 法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第4条第2項の「労働契約の内容」については、②エと同様であること。

エ 法第4条第2項の「（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係争いが生じていることが少なくないことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であることを明らかにしたものであること。

「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）において使用者が明示しなければならぬこととされている更新の有無や更新の判断基準が含まれるものであること。

なお、法第4条第1項等の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。

オ 法第4条第2項の「できる限り書面により確認する」については、一律に定まるものではないが、例えば、労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場面において、労働者及び使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものであること。

5 労働者の安全への配慮（法第5条関係）

(1) 趣旨

ア 通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事することから、判例において、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているものとされているが、これは、民法等の規定からは明らかになっていないところである。

このため、法第5条において、使用者は当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

- 陸上自衛隊事件（最高裁昭和50年2月25日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集29巻2号143頁）
- 川義事件（最高裁昭和59年4月10日第三小法廷判決。最高裁判所民事判例集38巻6号557頁）

(2) 内容

ア 法第5条は、使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に安全配慮義務を負うことを規定したものであること。

イ 法第5条の「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものであること。

ウ 法第5条の「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるものであること。

エ 法第5条の「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定措置を求めるものではないが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められるものであること。

なお、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）をはじめとする労働安全衛生関係法令においては、事業主の講ずべき具体的な措置が

規定されているところであり、これらは当然に遵守されなければならぬものであること。

第3 労働契約の成立及び変更（法第2章関係）

1 総論

労働契約は、その締結当事者である労働者及び使用者の合意により成立し、又は変更されるものである。

一方、我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われている。また、労働契約関係は、一定程度長期にわたる継続的な契約関係であるのが通常であり、社会経済情勢の変化を始めとする契約当事者を取り巻く事情の変化に応じて、当初取り決めた労働契約の内容を統一的に変更する必要がある場合があることから、就業規則の変更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広く行われてきたところである。

この就業規則の法的性質については、秋北バス事件最高裁判決（昭和43年12月25日最高裁大法廷判決。最高裁判所民事判例集22巻13号3459頁）において、「合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実上の慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている」と判示され、また、就業規則によって労働条件を不利益に変更する効力については、「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべき」であるが、「当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」と判示され、その後の累次の最高裁判決においても同様の考え方がとられ、判例法理として確立しているものである。

しかしながら、就業規則に労働契約における権利義務関係を確定させる法的効果を認める法的根拠が成文法上は存在せず、また、判例法理は、労働者及び使用者の多くによって十分には知られておらず、どのような場合に就業規則による労働条件の変更が有効に認められるのかについての予測可能性は必ずしも高くはない状況にあった。

このような状況の中で、個別労働関係紛争が多く発生していることにかんがみれば、労働契約の内容の決定及び変更の枠組みを明らかにし、実態として多く行われている就業規則の変更による労働条件の変更に当たっては、変更後の就業規則を労働者に周知させること及び就業規則の変更が合

理的なものであることが必要であること等を判例法理に沿って明らかたすることにより、使用者は安易に一方的に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ないこと等が明らかとなり、その結果、使用者が就業規則において合理的な労働条件を定めることが促され、これにより、就業規則において不合理な労働条件が定められ、又は不合理な労働条件の変更が行われたこと等を契機とした個別労働関係紛争の防止につながるものが期待されるものである。

このため、法第2章において、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」を定めた上で、我が国における労働管理実務において定着している就業規則について、労働契約との法的関係を規定することにより、労働契約の内容の決定及び変更に関するルールを明らかにしたものであること。

これらの内容は、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こと。

2 労働契約の成立（法第6条・第7条関係）

(1) 法第6条

ア 趣旨

当事者の合意により契約が成立することは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまるものであって、法第6条は、この労働契約の成立についての基本原則である「合意の原則」を確認したものであること。

イ 内容

(7) 法第6条は、労働契約の成立は労働者及び使用者の合意によることを規定するとともに、「労働者が使用者に使用されて労働」すること及び「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことが合意の要素であることを規定したものであること。

(1) 法第6条に「労働者が使用者に使用されて労働し」と規定されているとおり、労働契約は、使用従属関係が認められる労働者と使用者との間において締結される契約を把握する契約類型であり、労働者側からみた場合には、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに、自己の労働力の処分を使用者に委ねることを約する契約であること。

(7) 民法第623条の「雇用」は、労働契約に該当するものであることと。

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、当該契約で労務を提供する者が法第2条第1項の「労働者」に該当する場合には、当該契約は労働契約に該当するものであること。

(4) 法第6条の「賃金」については、第2の2(2)エと同様であること。
(4) 法第6条に「合意することによって成立する」と規定されているとおり、労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立するものであること。したがって、労働契約の成立の要件としては、契約内容について書面を交付することまでは求められないものであること。

また、法第6条の労働契約の成立の要件としては、労働条件を詳細に定めていなかった場合であっても、労働契約そのものは成立し得るものであること。

(2) 法第7条

ア 趣旨

(7) 我が国においては、個別に締結される労働契約では詳細な労働条件は定められず、就業規則によって統一的に労働条件を設定することが広く行われているが、就業規則で定める労働条件と個別の労働者の労働契約の内容である労働条件との法的関係については法令上必ずしも明らかでない。

このため、法第7条において、労働契約の成立場面における就業規則と労働契約との法的関係について規定したものであること。

(1) これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決
- 秋北バス事件最高裁判決を踏襲した電電公社帯広局事件最高裁判決（最高裁昭和61年3月13日第一小法廷判決）及び日立製作所武蔵工場事件最高裁判決（最高裁平成3年11月28日第一小法廷判決）
- 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとして、フジ興産事件最高裁判決（最高裁平成15年10月10日第二小法廷判決）

イ 内容

(7) 法第7条は、労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び「就業規則を労働者に周知させていた」ことという要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「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」という法的効果が生ずることを規定したものであること。

これは、労働契約の成立についての合意はあるものの、労働条件

は詳細に定めていない場合であっても、就業規則で定める労働条件によって労働契約の内容を補充することにより、労働契約の内容を確定するものであること。

- (d) 法第7条本文に「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において」と規定されているとおり、法第7条は労働契約の成立場面について適用されるものであり、既に労働者と使用者との間で労働契約が締結されているが就業規則は存在しない事業場において新たに就業規則を制定した場合同様に適用されないものであること。また、就業規則が存在する事業場で使用者が就業規則の変更を行った場合については、法第10条の問題となるものであること。
- (e) 法第7条本文の「合理的な労働条件」は、個々の労働条件について判断されるものであり、就業規則において合理的な労働条件を定めた部分については同条の法的効果が生じ、合理的でない労働条件を定めた部分については同条本文の法的効果が生じないこととなるものであること。

就業規則に定められている事項であっても、例えば、就業規則の制定趣旨や根本精神を宣言した規定、労使協議の手續に関する規定等労働条件でないものについては、法第7条本文によっても労働契約の内容とはならないものであること。

- (f) 法第7条の「就業規則」とは、労働者が就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細日について定めた規則類の総称をいい、労働基準法第89条の「就業規則」と同様であるが、法第7条の「就業規則」には、常時10人以上の労働者を使用する使用者以外の使用者が作成する労働基準法第89条では作成が義務付けられていない就業規則も含まれるものであること。

(g) 法第7条の「周知」とは、例えば、

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

等の方法により、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようしておくことをいうものであること。このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、法第7条の「周知させた」に該当するものであること。

なお、労働基準法第106条の「周知」は、労働基準法施行規則

(昭和22年厚生省令第23号) 第52条の2により、①から③までのいずれかの方法によるべきこととされているが、法第7条の「周知」は、これらの3方法に限定されるものではなく、実質的に判断されるものであること。

- (h) 法第7条本文の「労働者に周知させていた」は、その事業場の労働者及び新たに労働契約を締結する労働者に対してあらかじめ周知させていなければならないものであり、新たに労働契約を締結する労働者については、労働契約の締結と同時に同時である場合も含まれるものであること。

(i) 法第7条は、就業規則により労働契約の内容を補充することを規定したものであることから、同条本文の規定による法的効果が生じるのは、労働契約において詳細に定められていない部分についてであり、「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、同条ただし書により、法第12条に該当する場合（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合）を除き、その合意が優先するものであること。

3 労働契約の内容の変更（法第8条関係）

(1) 趣旨

当事者の合意により契約が変更されることは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまるものであって、法第8条は、この労働契約の変更についての基本原則である「合意の原則」を確認したものであること。

(2) 内容

ア 法第8条は、「労働者及び使用者」が「合意」という要件を満たした場合に、「労働契約の内容である労働条件」が「変更」されるという法的効果が生じることを規定したものであること。

イ 法第8条に「合意により」と規定されているとおり、労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより変更されるものであること。したがって、労働契約の変更の要件としては、変更内容について書面を交付することまでは求められないものであること。

ウ 法第8条の「労働契約の内容である労働条件」には、労働者及び使用者の合意により労働契約の内容となっていた労働条件のほか、法第7条本文により就業規則で定める労働条件によるものとされた労働契約の内容である労働条件、法第10条本文により就業規則の変更により変更された労働契約の内容である労働条件及び法第12条により就

業規則で定める基準によることとされた労働条件が含まれるものであり、労働契約の内容である労働条件はすべて含まれるものであること。

4 就業規則の変更による労働契約の内容の変更（法第9条・第10条関係）

(1) 趣旨

ア 労働契約関係は一定の期間にわたり継続するという特徴を有しており、その継続する期間においては、労働契約の内容が変更される場合が少なくない。

この労働契約の内容である労働条件の変更については、法第8条の「合意の原則」によることが契約の一般原則であるが、我が国においては、就業規則によって労働条件を統一的に設定し、労働条件の変更も就業規則の変更によることが広く行われており、その際、就業規則の変更により自由に労働条件を変更することができるとの使用者の誤解や、就業規則の変更による労働条件の変更に関する個別労働関係紛争もみられるところである。

このため、法第9条において、法第8条の「合意の原則」を就業規則の変更による労働条件の変更の場面に当てはめ、使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないことを確認的に規定した上で、法第10条において、就業規則の変更によって労働契約の内容である労働条件が変更後の就業規則に定めるところによるものとされる場合を明らかにしたものであること。

これらにより、就業規則の変更によって生じる法的効果を明らかにし法的安定性を高めるとともに、使用者の合理的な行動を促すことを通じ、労働条件の変更に関する個別労働関係紛争の防止に資するようには、次の裁判例が参考となること（別添）。

イ これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

- 労働契約と就業規則との関係について、秋北バス事件最高裁判決
- どのような場合に就業規則の変更が「合理的なものである」と判断されるのかを明らかにしたものととして、大曲市農業協同組合事件最高裁判決（最高裁昭和63年2月16日第三小法廷判決）
- 就業規則の変更が「合理的なものである」か否かを判断するに当たって考慮すべき7つの要素を明らかにしたものととして、第四銀行事件最高裁判決（最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決）
- 一部の労働者のみに大きな不利益が生じる就業規則の変更による労働条件の変更事案について、就業規則の変更の合理性を否定したものととして、みちのく銀行事件最高裁判決（最高裁平成12年9月7日第一小法廷判決）

○ 就業規則が拘束力を生ずるために周知が必要であるとしたものとして、フジ興産事件最高裁判決

ウ 法第9条及び第10条は、イの確立した最高裁判所の判例法理に沿って規定したものであり、判例法理に変更を加えるものではないこと。

(2) 法第9条の内容

ア 法第9条本文は、法第8条の労働契約の変更についての「合意の原則」に従い、使用者が労働者と合意することなく就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないという原則を確認的に規定したものであること。

法第9条ただし書は、法第10条の場合には、法第9条本文に規定する原則の例外であることを規定したものであること。

イ 法第9条の「就業規則」については、2(2)イ(ウ)と同様であること。

ウ 法第9条の「労働者の不利益」については、個々の労働者の不利益をいうものであること。

(3) 法第10条の内容

ア 法第10条は、「就業規則の変更」という方法によって「労働条件を変更する場合」において、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させ」たこと及び「就業規則の変更」が「合理的なものである」という要件を満たした場合に、労働契約の変更についての「合意の原則」の例外として、「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に定めるところによる」という法的効果が生じることを規定したものであること。

イ 法第10条は、就業規則の変更による労働条件の変更が労働者の不利益となる場合に適用されるものであること。

なお、就業規則に定められている事項であっても、労働条件でないものについては、法第10条は適用されないものであること。

ウ 法第10条の「就業規則の変更」には、就業規則の中に現に存在する条項を改廃することのほか、条項を新設することも含まれるものであること。

エ 法第10条の「就業規則」及び「周知」については、2(2)イ(ウ)及び(ウ)と同様であること。

オ 法第10条本文の合理性判断の考慮要素

(7) 法第10条本文の「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」は、就業規則の変更が合理的なものであるか否かを判断するに当たっての考慮要素として例示したものであり、個別具体的事案に応じて、これらの考慮要素に該当する事実を含め就業規則

の変更に係る諸事情が総合的に考慮され、合理性判断が行われることとなるものであること。

(4) 法第10条本文の「労働者の受ける不利益の程度」については、実際に紛争となる事例は、就業規則の変更により個々の労働者に不利益が生じたことに起因するものであり、個々の労働者の不利益の程度をいうものであること。

また、法第10条本文の「変更後の就業規則の内容の相当性」については、就業規則の変更の内容全体の相当性をいうものであり、変更後の就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものであること。

(5) 法第10条本文の「労働条件の変更の必要性」は、使用者にとつての就業規則による労働条件の変更の必要性をいうものであること。

(6) 法第10条本文の「労働組合等との交渉の状況」は、労働組合等事業場の労働者の意思を代表するものとの交渉の経緯、結果等をいうものであること。

「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれるものであること。

(7) 法第10条本文の「その他の就業規則の変更に係る事情」は、「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」を含め就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることをいうものであること。

(8) 法第10条本文の合理性判断の考慮要素と判例法理との関係については、次のとおりであり、同条本文は、判例法理に沿ったものであること。

- 就業規則の変更の合理性判断に関する裁判例として、(1イ)に掲げた第四銀行事件最高裁判決においては、
 - ① 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度
 - ② 使用者側の変更の必要性の内容・程度
 - ③ 変更後の就業規則の内容自体の相当性
 - ④ 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
 - ⑤ 労働組合等との交渉の経緯
 - ⑥ 他の労働組合又は他の従業員の対応
 - ⑦ 同種事項に関する我が国社会における一般的状況
- という7つの考慮要素が列挙されているが、これらの中には内容的に互いに關

連合うものもあるため、法第10条本文では、関連するものについては総合して列挙していること。

具体的には、第四銀行事件最高裁判決において示された「①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度」「②使用者側の必要性の内容・程度」「③変更後の就業規則の内容自体の相当性」「④労働組合等との交渉の経緯」について、法第10条本文ではそれぞれ「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」として規定したものであること。

このうち、法第10条の「変更後の就業規則の内容の相当性」には、就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている考慮要素である「③変更後の就業規則の内容自体の相当性」のみならず、「④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」「⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況」も含まれるものであること。また、これらの考慮要素に含まれない事項についても、「その他の就業規則の変更に係る事情」という文言で包括的に表現されているものであること。

また、法第10条の「労働組合等との交渉の状況」の労働組合等には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれるものであり、第四銀行事件最高裁判決で列挙されている「⑤労働組合等との交渉の経緯」「⑥他の労働組合又は他の従業員の対応」はこれに該当するものであること。

したがって、法第10条の規定は判例法理に沿った内容であり、判例法理に変更を加えるものではないこと。

○ (1イ)に掲げた大曲市農業協同組合事件最高裁判決においては、「特に、賃金、退職金など労働者にとつて重要な権利、労働条件に關し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。」と判示されており、法第10条の規定は、この判例法理についても変更を加えるものではないこと。

○ (1イ)に掲げたみちのく銀行事件最高裁判決においては、2(2)ア(イ)に掲げた秋北バス事件最高裁判決、大曲市農業協同組合事件最高裁判決及び第四銀行事件最高裁判決の判旨を引用した上で、「本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員のみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのよう

な制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性が無いものというほかはない。」と判示され、また、「本件では、行員の約73%を組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、Xらの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではない」と判示されており、法第10条の規定は、この判例法理についても変更を加えるものではないこと。

カ 就業規則の変更が法第10条本文の「合理的」なものであるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、従来どおり、使用者側が負うものであること。

キ 法第10条本文の「当該変更後の就業規則に定めるところによるものとす」という法的効果が生じるのは、同条本文の要件を満たした時点であり、通常は、就業規則の変更が合理的なものであることを前提に、使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたことが客観的に認められる時点であること。

ク 法第10条ただし書の「就業規則の変更によつ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、同条ただし書により、法第12条に該当する場合（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合）を除き、その合意が優先するものであること。

ケ なお、法第7条ただし書の「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、将来的な労働条件について

- ① 就業規則の変更により変更することを許容するもの
- ② 就業規則の変更ではなく個別の合意により変更することとするもの

のいずれれもがあり得るものであり、①の場合には法第10条本文が適用され、②の場合には同条ただし書が適用されるものであること。

5 就業規則の変更に係る手続（法第11条関係）

(1) 趣旨

就業規則に関する規定は、法第2章のほか、労働基準法第9章においても定められており、使用者は、就業規則に関して、法の規定の趣旨及び内容を理解するとともに、労働基準法の規定について遵守しなければならないものである。

特に、労働基準法第89条及び第90条に規定する就業規則に関する手続は、法第10条本文の法的効果を生じさせるための要件ではないもの

の、就業規則の内容の合理性に資するものである。

このため、法第11条において、就業規則の変更の手続は、労働基準法第89条及び第90条の定めるところによることを規定し、それらの手続が重要であることを明らかにしたものであること。

(2) 内容

ア 法第10条は、就業規則の変更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る場合について規定しているが、法第11条は、労働基準法において、就業規則の変更の際に必要な手続が規定されていることを規定したものであること。

イ 就業規則の変更の手続については、

① 労働基準法第89条により、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、変更後の就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出なければならぬこと

② 労働基準法第90条により、就業規則の変更について過半数労働組合等の意見を聴かなければならず、①の届出の際に、その意見を記した書面を添付しなければならないこととされているものであること。

ウ 労働基準法第89条及び第90条の手続が履行されていることは、法第10条本文の法的効果を生じさせるための要件ではないものの、同条本文の合理性判断に際しては、就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることから、使用者による労働基準法第89条及び第90条の遵守の状況は、合理性判断に際して考慮され得るものであること。

6 就業規則違反の労働契約（法第12条関係）

(1) 趣旨

就業規則は、労働条件を統一的に設定するものであり、法第7条本文、第10条本文及び第12条においては、一定の場合に、労働契約の内容は、就業規則で定めるところとなることを規定しているところである。

一方、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた場合及び就業規則の変更によつては変更されない労働条件を合意していた場合には、それぞれ、法第7条ただし書及び第10条ただし書によりその合意を認め先されることとなるものであるが、就業規則を下回る個別の合意を認めた場合には、就業規則の内容に合理性を求めている法第7条本文及び第10条本文の規定の意義が失われ、個別労働関係紛争をも惹起しかねないものである。

このため、個別労働関係紛争の防止にも資するよう、法第12条にお

いて、就業規則を下回る労働契約の効力について規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第12条は、就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられることを規定したものであること。

イ 法第12条の「就業規則」については、2(2)イ(エ)と同様であること。

ウ 法第12条の「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」とは、例えば、就業規則に定められた賃金より低い賃金等就業規則に定められた基準を下回る労働条件と内容とする労働契約をいうものであること。

エ 法第12条は、就業規則で定める基準以上の労働条件を定める労働契約は、これを有効とする趣旨であること。

オ 法第12条の「その部分については、無効とする」とは、就業規則で定める基準に達しない部分のみを無効とする趣旨であり、労働契約中のその他の部分は有効であること。

カ 法第12条の「無効となった部分は、就業規則で定める基準による」とは、労働契約の無効となった部分については、就業規則の規定に従い、労働者と使用者との間の権利義務関係が定まるものであること。

キ なお、労働基準法第93条については、法附則第2条による改正により、「労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第12条の定めるところによる」旨を規定したところであり、これは、改正前と同内容であること。

7 法令及び労働協約と就業規則との関係（法第13条関係）

(1) 趣旨

就業規則が法令に反してはならないこと及び労働組合と使用者との間の合意により締結された労働協約は使用者が作成する就業規則よりも優位に立つことは、法理上当然であり、就業規則は法令又は労働協約に反してはならないものである。

一方、法第7条、第10条及び第12条においては、一定の場合に就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることを規定しているが、就業規則が法令又は労働協約に反している場合においても当該就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となることは適当ではない。

このため、法第13条において、法令又は労働協約に反する就業規則の効力について規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第13条は、就業規則で定める労働条件が法令又は労働協約に反している場合には、その労働条件は労働契約の内容とはならないことを規定したものであること。

なお、法第13条は、労働基準法第92条第1項と同趣旨の規定であり、就業規則と法令又は労働協約との関係を変更するものではないこと。

イ 法第13条の「就業規則」については、2(2)イ(エ)と同様であること。

ウ 法第13条の「法令」とは、強行法規としての性質を有する法律、政令及び省令をいうものであること。なお、罰則を伴う法令であるか否かは問わないものであり、労働基準法以外の法令も含むものであること。

エ 法第13条の「労働協約」とは、労働組合法（昭和24年法律第174号）第14条にいう「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する」合意で、「書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印したものをいうものであること。

また、法第13条の「労働協約に反する場合」とは、就業規則の内容が労働協約において定められた労働条件その他労働者の待遇に関する基準（規範的部分）に反する場合をいうものであること。

オ 法第13条の「労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については」とは、事業場の一部の労働者のみが労働組合に加入しており、労働協約の適用が事業場の一部の労働者に限られている場合には、労働協約の適用を受ける労働者（労働組合法第17条及び第18条により労働協約が拡張適用される労働者を含む。）に關してのみ、法第13条が適用されることをいうものであること。

第4 労働契約の継続及び終了（法第3章関係）

1 出向（法第14条関係）

(1) 趣旨

出向は大企業を中心に広く行われているが、出向の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、出向は労務の提供先が変わることから労働者への影響も大きいと考えられることから、権利濫用に該当する出向命令による紛争を防止する必要がある。

このため、法第14条において、権利濫用に該当する出向命令の効力について規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第14条は、使用者が労働者に出向を命ずることができるときであっても、その出向の命令が権利を濫用したものと認められる場合に

は無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、出向を命ずる必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情が考慮されることを規定したものであること。

イ 法第14条の「出向」とは、いわゆる在籍型出向をいうものであり、使用者（出向元）と出向を命じられた労働者との間の労働契約関係が終了することなく、出向を命じられた労働者が出先に使用されて労働に従事することをいうものであること。

ウ 法第14条の「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」とは、労働契約を締結することにより直ちに使用者が出向を命ずることができるものではなく、どのような場合に使用者が出向を命ずることができるのかについては、個別具体的な事案に応じて判断されるものであること。

2 懲戒（法第15条関係）

(1) 趣旨

懲戒は、使用者が企業秩序を維持し、企業の円滑な運営を図るために行われるものであるが、懲戒の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、懲戒は労働者に労働契約上の不利益を生じさせるものであることから、権利濫用に該当する懲戒による紛争を防止する必要がある。

このため、法第15条において、権利濫用に該当するものとして無効となる懲戒の効力について規定したものであること。

(2) 内容

ア 法第15条は、使用者が労働者を懲戒することができる場合であっても、その懲戒が「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場合」には権利濫用に該当するものとして無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、労働者の行為の性質及び態様その他の事情が考慮されることを規定したものであること。

イ 法第15条の「懲戒」とは、労働基準法第89条第9号の「制裁」と同義であり、同条により、当該事業場に懲戒の定めがある場合には、その種類及び程度について就業規則に記載することが義務付けられているものであること。

3 解雇（法第16条関係）

(1) 趣旨

ア 解雇は、労働者に与える影響が大きく、解雇に関する紛争も増大していることから、解雇に関するルールをあらかじめ明らかにすること

により、解雇に際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要がある。

このため、法第16条において、権利濫用に該当する解雇の効力について規定したものであること。

イ これについては、次の裁判例が参考となること（別添）。

○ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると判示した日本食塩製造事件最高裁判決（最高裁判昭和50年4月25日第二小法廷判決）

(2) 内容

ア 法第16条は、最高裁判所判決で確立しているいわゆる権利濫用法理を規定し、解雇が「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場合」には、権利濫用に該当するものとして無効となることを明らかにしたものであること。

なお、法第16条は、法附則第2条による改正前の労働基準法第

18条の2と同内容であること。

イ 法附則第2条による改正前の労働基準法第18条の2については、「権利濫用の評価の前提となる事実のうち、圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した権利濫用法理を法律上明定したものである」とあり、「最高裁判所で確立した権利濫用法理とこれに基づき民事裁判実務の通例に即して作成されたものであることを踏まえ、権利濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」ことが立法者の意思であることが明らかにされており、これについては法第16条においても同様であること。

第5 期間の定めのある労働契約（法第4章関係）

1 総論

期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）については、使用者のみならず労働者のニーズでもあることから、有期労働契約が良好な雇用形態となるようにすることが重要であるが、その実態をみると、契約の終了場面において紛争がみられるところである。有期労働契約の予期せぬ終了は、有期労働契約により労働する労働者（以下「有期契約労働者」という。）への影響が大きいため、有期労働契約の終了場面における紛争を防止する必要がある。

このため、法第17条において、契約期間中の解雇及び契約期間についての配慮について規定することにより、有期労働契約の終了場面に関する

ルールを明らかにしたものであること。

2 契約期間中の解雇（法第17条第1項関係）

(1) 趣旨

有期契約労働者の実態をみると、契約期間中の雇用保障を期待している者が多くみられるところである。この契約期間中の雇用保障に関しては、民法第628条において、「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる」ことが規定されているが、「やむを得ない事由があるとき」に該当しない場合の取扱いについては、同条の規定からは明らかでない。

このため、法第17条第1項において、「やむを得ない事由があるとき」に該当しない場合は解雇することができないことを明らかにしたものであること。

(2) 内容

ア 法第17条第1項は、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中は有期契約労働者を解雇することができないことを規定したものであること。

イ 法第17条第1項の「やむを得ない事由」があるか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものであるが、契約期間は労働者及び使用者が合意により決定したものであり、遵守されるべきものであることから、「やむを得ない事由」があると認められる場合は、解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」と認められる場合よりも狭いと解されるものであること。

ウ 契約期間中であっても一定の事由により解雇することができる旨を労働者及び使用者が合意していた場合であっても、当該事由に該当することをもって法第17条第1項の「やむを得ない事由」があると認められるのではなく、実際に行われた解雇について「やむを得ない事由」があるか否かが個別具体的な事案に応じて判断されるものであること。

エ 法第17条第1項は、「解雇することができない」旨を規定したものであることから、使用者が有期契約労働者の契約期間中に労働者を解雇しようとする場合の根拠規定になるものではなく、使用者が当該解雇をしようとする場合には、従来どおり、民法第628条が根拠規定となるものであり、「やむを得ない事由」があるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、使用者側が負うものであること。

3 契約期間についての配慮（法第17条第2項関係）

(1) 趣旨

有期労働契約については、短期間の契約が反復更新された後に雇止めされたことによる紛争がみられるところであるが、短期間の有期労働契約を反復更新するのではなく、当初からその有期契約労働者を使用しようとする期間を契約期間とする等により全体として契約期間が長期化することは、雇止めに関する紛争の端緒となる契約更新の回数そのものを減少させ、紛争の防止に資するものである。

このため、法第17条第2項において、その有期労働契約により労働者を使用する目的に応じて適切に契約期間を設定するよう、使用者は配慮しなければならないことを規定したものであること。

(2) 内容

ア 使用者が有期労働契約により労働者を使用する目的は、臨時的・一時的な業務の増加に対応するもの、一定期間を要する事業の完成のためのもので等々であるが、法第17条第2項は、当該目的に照らして必要以上に短い契約期間を設定し、その契約を反復して更新しないよう使用者は配慮しなければならないことを明らかにしたものであること。

例えば、ある労働者について、使用者が一定の期間にわたり使用しようとする場合には、その一定の期間において、より短期の有期労働契約を反復更新するのではなく、その一定の期間を契約期間とする有期労働契約を締結するよう配慮しなければならないものであること。

イ 法第17条第2項の「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」に該当するか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものであり、同項は、契約期間を特定の長さ以上の期間とすることまでを求めているものではないこと。

第6 雑則（法第5章関係）

1 船員に関する特例（法第18条関係）

(1) 法第18条第1項は、法第12条については、船員法（昭和22年法律第100号）第100条と同趣旨の規定が定められていることから、船員に関しては適用しないこととしたものであること。

また、船員法における雇入契約は、有期契約が原則となっているが、雇入契約の解除事由については、船員法第40条及び第41条に具体的な規定が定められていることなどから、法第17条については、船員に関しては適用しないこととしたものであること。

(2) 法第18条第2項は、船員に関して法を適用するに当たって必要と

る読替えを規定したものであること。

2 適用除外（法第19条関係）

(1) 国家公務員及び地方公務員（法第19条第1項関係）

法は労働者と使用者との間において成立する労働契約についての基本的規範を定めるものであるが、国家公務員及び地方公務員は、任命権者との間に労働契約がないことから、法が適用されないことを確定的に規定したものであること。

(2) 同居の親族のみを使用する場合の労働契約（法第19条第2項関係）

ア 法第19条第2項は、親族については、民法において、夫婦の財産、親子の財産等に関する様々な規定が定められており、中でも同居の親族についてはその結びつき（特に経済的関係）が強く、一般の労働者及び使用者と同様の取扱いをすることは適当でないことから、同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、法を適用しないこととしたものであること。

イ 法第19条第2項の「同居」とは、世帯を同じくして常時生活を共にしていることをいうものであること。

ウ 法第19条第2項の「親族」とは、民法第725条にいう6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいい、その要件については、民法の定めるところによるものであること。

第7 附則

1 施行期日（附則第1条関係）

法の趣旨及び内容の周知に必要な期間を勘案して、「公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日」を施行期日としたものであり、労働契約法の施行期日を定める政令（平成20年政令第10号）により、法の施行期日は、平成20年3月1日とされたものであること。

2 労働基準法その他関係法律の一部改正（附則第2条第1条第6条関係）

法の制定に伴い、労働基準法第18条の2を削除すること、労働基準法第93条を改正し労働契約と就業規則との関係については労働契約法第12条の定めるところによる旨を規定すること等の労働基準法その他の関係法律の規定の整理を行ったものであること。

参考となる主な裁判例

- 【第5条に関する裁判例】
 <安全配慮義務に関する裁判例>
 ◎ 陸上自衛隊事件（最高裁判昭和50年2月25日第三小法廷判決）・・・1
 ◎ 川霧事件（最高裁判昭和59年4月10日第三小法廷判決）・・・2
- 【第7条、第9条及び第10条に関する裁判例】
 <就業規則の法的性質・変更の効力に関する裁判例>
 ◎ 秋北バス事件（最高裁判昭和43年12月25日大法廷判決）・・・3
 ・ 電電公社帯広局事件（最高裁判昭和61年3月13日第一小法廷判決）・・・5
 ◎ 日立製作所武蔵工場事件（最高裁判平成3年11月28日第一小法廷判決）・・・7
 <就業規則の変更の効力に関する裁判例>
 ◎ 大曲市農業協同組合事件（最高裁判昭和63年2月16日第三小法廷判決）・・・9
 ◎ 第四銀行事件（最高裁判平成9年2月28日第二小法廷判決）・・・11
 ◎ みちのく銀行事件（最高裁判平成12年9月7日第一小法廷判決）・・・13
 <就業規則の周知に関する裁判例>
 ・ フジ興産事件（最高裁判平成15年10月10日第二小法廷判決）・・・15

- 【第16条に関する裁判例】
 <解雇権濫用に関する裁判例>
 ◎ 日本食塩製造事件（最高裁判昭和50年4月25日第二小法廷判決）・・・17
- (※ ◎の判例は民集登載)

<安全配慮義務に関する裁判例>

陸上自衛隊事件（最高裁判昭和50年2月25日第三小法廷判決）
 陸上自衛隊員が、自衛隊内の車両整備工場で車両整備中、後退してきたトラックにひかれて死亡した事例で、国の公務員に対する安全配慮義務を認定した。

【概要】

(事案の概要)
 陸上自衛隊員Aは、自衛隊内の車両整備工場で車両整備中、後退してきたトラックにひかれて死亡した。これに対し、Aの両親Xらは、国Yに対し、Yは使用者として、自衛隊員の服務につき、その生命に危険が生じないよう注意し、人的物的環境を整備し、隊員の安全管理に万全を期すべき義務を負うにもかかわらず、これを怠ったとして、債務不履行に基づく損害賠償を求めて訴えをおこした。

(判決の要旨)

思うに、国と国家公務員（以下「公務員」という。）との間における主要な義務として、法は、公務員が職務に専念すべき義務（国家公務員法101条1項前段、自衛隊法60条1項等）並びに法令及び上司の命令に従うべき義務（国家公務員法98条1項、自衛隊法56条、57条等）を負い、国がこれに対応して公務員に対し給与支払義務（国家公務員法62条、防衛庁職員給与法4条以下等）を負うことを定めているが、国の義務は右の給付義務にとどまらず、国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあつて、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解すべきである。もとより、右の安全配慮義務の具体的内容は、公務員の職種、地位及び安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によつて異なるべきものであり、自衛隊員の場合にあつては、更に当該勤務が通常の作業時、訓練時、防衛出動時（自衛隊法76条）、治安出動時（同法78条以下）又は災害派遣時（同法83条）のいずれにおけるものであるか等によつても異なりうべきものであるが、国が、不法行為規範のもとにおいて私人に対しても生命、健康等を保護すべき義務を負っているのは、いかなる場合においても公務員に対し安全配慮義務を負うものではないと解することはできない。ただし、右のような安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入つた当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものであつて、国と公務員との間においても別異に解すべき論拠はなく、公務員が前記の義務を安んじて誠実に履行するためには、国が、公務員に対し安全配慮義務を負い、これを尽くすことが必要不可欠であり、また、国家公務員法93条ないし95条及びこれに基づく国家公務員災害補償法並びに防衛庁職員給与法27条等の災害補償制度も国が公務員に対し安全配慮義務を負うことを当然の前提とし、この義務が良くされたとしてもなお発生すべき公務災害に対処するために設けられたものと解されるからである。

【概要】

宿直勤務中の従業員が盗賊に殺害された事例で、会社に安全配慮義務の違背に基づく損害賠償責任があるとされた。

(判決の要旨)

雇傭契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本内容とする双務有償契約であるが、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は、右の報酬支払義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という。）を負っているものと解するのが相当である。もとより、使用者の右の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によつて異なるべきものであることはいはいうまでもないが、これを本件の場合に即してみれば、上告会社は、A一人に対し昭和53年8月13日午前9時から24時間の宿直勤務を命じ、宿直勤務の場所を本件社屋内、就寝場所を同社屋一階商品陳列場と指示したのであるから、宿直勤務の場所である本件社屋内に、宿直勤務中に盗賊等が容易に侵入できないうような物的設備を施し、かつ、万一盗賊が侵入した場合に盗賊から加えられるかも知れない危害を免れることができような物的施設を設けるとともに、これら物的施設等を十分に整備することが困難であるときは、宿直員を増員するとか宿直員に対する安全教育を十分に行うなどし、もつて右物的施設等と相まつて労働者たるAの生命、身体等に危険が及ばないよう配慮する義務があつたものと解すべきである。

秋北バス事件（最高裁昭和43年12月25日大法廷判決）

【概要】

就業規則の変更により、定年制度を改正して主任以上の職の者の定年を55歳に定められたため、新たに定年制度の対象となった労働者が解雇された事例で、新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一時的に課することとは、原則として、許されないが、当該規則事項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないとい解すべきとし、不利益を受ける労働者に対しても変更後の就業規則の適用を認めた。

(事実の概要)

被告会社 Y は、就業規則を変更し、これまでの定年制度を改正して、主任以上の職にある者の定年を55歳に定めた（一般従業員については50歳）このためそれぞれで定年制の適用のなかった上告人 X らは定年制の対象となり、解雇通知を受けた。

(判決の要旨)

元来、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」（労働基準法2条1項）が、多数の労働者を使用する近代企業においては、労働条件は、経営上の要請に基づき、統一的かつ画一的に決定され、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附随的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、この労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるといふ事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている（民法92条参照）ものといふことができる。

そして、労働基準法は、右のような実態を前提として、後見の監督的立場に立って、就業規則に関する規制と監督に関する定めをしているのである。すなわち、同法は、一定数の労働者を使用する使用者に対して、就業規則の作成を義務づける（89条）とともに、就業規則の作成・変更にあたり、労働者側の意見を聴き、その意見を添付して所轄行政庁に就業規則を届け出で、（90条参照）かつ、労働者に周知させる方法を講ずる（106条1項、なお、15条参照）義務を課し、制裁規定の内容についても一定の制限を設け（91条参照）、しかも、就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならず、行政庁は法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる（92条）ものとしているのである。これらの定めは、いづれも、社会的規範たるにとどまらず、法的規範として拘束力を有するに至っている就業規則の実態に鑑み、その内容を合理的なものとするために必要な監督的規制にほかならない。このように、就業規則の合理性を保障するための措置を講じておればこそ、同法は、さらに進んで、「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す。この場合において無効となつた部分は、就業規則で定める基準による。」ことを明らかにし（93条）就業規則のいわゆる直律的効力まで背認しているのである。

右に説示したように、就業規則は、当該事業場内の社会的規範たるにとどまらず、法的規範としての性質を認められるに至っているものと解すべきであるから、当該事業場の労働者は、就業規則の存在および内容を現実を知っているものと否にかかわらず、ま

【概要】

健康診断受診の業務命令を拒否した労働者に対して、懲戒処分を行った事案で、秋北バス事件の最高裁判決の考え方を踏襲し、就業規則上の労働者の健康管理上の義務は合理的であり、労働契約の内容となつており、健康診断の受診拒否は懲戒事由に当たり、懲戒処分が有効とされた。

（事案の概要）

Xは、Y公社帯広電報電話局に勤務し、電話交換の作業に従事する職員であった。Xは、昭和49年7月、頸肩腕症候群と診断され、公社の健康管理規程に定める指導区分のうち、最も病状の重い「療養」にあはれたこととされた。その後、指導区分の変遷を繰り返して、Xは、本来の職務である電話交換の作業には従事せず、電話番号簿の訂正等の事務に従事していた。Yは、昭和53年10月、Xに対し、頸肩腕症候群の精密検査を受診するよう、二度にわたって業務命令を発したが、Xはこれを拒否した。労働組合は、この検査が労使確認事項であるとしながらも、Xが受診拒否の意向を示しており、業務命令発出という形にまで発展したことを重視し、非公開で団交を行った。この際、Xは、会議室に立ち入り、組合役員の退去指示にも従わなかった。この間、Xは、約10分間におわたり、職場を離脱した。

Yは、Xに対し、受診拒否が就業規則59条3号（上長の命令に服さないとき）の懲戒事由に該当し、また、職場離脱は、同59条18号（第5条の規定に違反したとき）所定の懲戒事由に該当するとし、懲戒処分をした。

（判決の要旨）

一般に業務命令とは、使用者が業務遂行のために労働者に対して行う指示又は命令であり、使用者がその雇用する労働者に対して業務命令をもって指示、命令することができ、根拠は、労働者がその労働力の処分を使用者に委ねることを約する労働契約にあると解すべきである。すなわち、労働者は、使用者に対して一定の範囲での労働力の自由な処分を許諾して労働契約を締結するものであるから、その一定の範囲での労働力の処分に關する使用者の指示、命令としての業務命令に従う義務があるというべきであり、したがって、使用者が業務命令をもって指示、命令することのできる事項であるかどうかは、労働者が当該労働契約によってその処分を許諾した範囲内の事項であるかどうかによって定まるものであって、この点は結局のところ当該具体的な労働契約の解釈の問題に帰するものといふことができる。

ところで、労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、その定めが合理的なものであるかぎり、個別的労働契約における労働条件の決定は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、法的規範としての性質を認められるに至っており、当該事業場の労働者は、就業規則の存在及び内容を現実には知っていると否にかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受けようべきであるから（最高裁判昭和43年12月25日大法廷判決（秋北バス事件））、使用者が当該具体的な労働契約上かかる事項について業務命令を発することができるといふ点についても、関連する就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいてそれが当該労働契約の内容となつており、これを前提として検討すべきこととなる。換言すれば、就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、その

た、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然に、その適用を受けるものといふべきである。

新たな就業規則の作成又は変更によつて、既得の権利を奪ひ、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきであり、これに対する不服は、団体交渉等の正当な手続による改善に待つべきでない。

停年制は、（中略）人事の刷新・経営の改善等、企業組織及び運営の適正化のために行われるものであって、一般的にいって、不合理な制度といふことはできない。また、本件就業規則については、新たに設けられた55歳という停年は、産業界の实情に照らしかつ、Y会社的一般職種の労働者の停年が50歳と定められていることとの比較権衡からいっても、低きに失するともいえない。しかも、本件就業規則条項は、停年に達したことによつて自動的に退職するいわゆる「停年退職」制を定めたものではなく、停年に達したことを理由として解雇するいわゆる「停年解雇」制を定めたものと解すべきである。さらに、本件就業規則条項には、必ずしも十分とはいえないにしても、再雇用の特別が認められ、同条項を一律に適用することによつて生ずる過酷な結果を緩和する道が開かれているのである。しかも、原審の確定した事実によれば、現にXらに対しても引き続き囑託として、採用する旨の再雇用の意思表示がなされており、また、Xら中略幹部をもつて組織する「輪心会」の会員の多くは、本件就業規則条項の制定後、同条項は、後進に譲るためのやむを得ないものであるとして、これを認めている、というのである。以上の事実を総合考慮すれば、本件就業規則条項は、決して不合理なものといふことはできず、同条項制定後、直ちに同条項の適用によつて解雇されることとなる労働者に対する関係において、Y会社がかような規定を設けたことをもつて、信義則違反ないし権利濫用と認めることもできないから、Xは、本件就業規則条項の適用を拒否することができないものといわなければならない。

※ 民法（明治29年4月27日法律第89号）（抄）
 第92条 法令中の公の秩序に關しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う。

【概要】

就業規則に、36 協定に基づき時間外労働をさせることがある旨の定めがあったが、労働者が残業命令に従わなかったため、懲戒解雇した事例で、秋北バス事件の最高裁判決の考え方を踏襲し、就業規則は合理的であり、労働契約の内容となっており、懲戒解雇は権利の濫用にも該当せず、有効とされた。

（事案の概要）

Xは、Yに雇用されたそのM工場に勤務し、トランジスタの品質及び歩留りの向上を所管する製造部低周波製作課特管係に属していた。

YのM工場の就業規則には、Yは、業務上の都合によりやむを得ない場合には、Xの加入するM工場労働組合（以下「組合」という。）との協定により1日8時間の実働時間を延長することがある旨定められていた。そして、M工場とその労働者の過半数で組織する組合との間において、昭和42年1月21日、「会社は、1 納期に完納しないとき重大な支障を起すおそれのある場合、2 賃金算出の明細による賃金計算又は棚卸し、検収・支払等に関する業務ならびにこれに関する業務、3 配管、配線工事等のため所定作業場内に作業することが困難な場合、4 設備機敏類の移動、設置、修理等のため作業を急ぐ場合、5 生産目標達成のため必要がある場合、6 業務の内容によりやむを得ない場合、7 その他前各号に準ずる理由のある場合は、実働時間を延長することがある。前項により実働時間を延長する場合は当月1ヶ月分の超過予定時間を一括して予め協定する旨を得ず月40時間を超える場合は当月1ヶ月分の超過予定時間を一括して予め協定する。」旨の書面による協定（以下「本件36協定」という。）が締結され、所轄労働基準監督署長に届け出られた。

上司であるA主任は、同年9月6日、Xに対し、残業をしてトランジスタ製造の歩留りが低下した原因を究明し、その推定値を算出し直すように命じたが、Xは右残業命令に従わなかった。Yは、後日Xに対し、始末書の提出を求めたが、このことにつき、2度におわたり争いが生じ、警備員に付き添われて、ようやく退場した。そこで、Yは、組合の意向も聴取した上で、それに従い、就業規則上の懲戒事由（しばしば懲戒を受けたにもかかわらず、なお悔悟の見込がないとき）に該当するとして、懲戒解雇した。

（判決の要旨）

思うに、労働基準法（昭和62年法律第99号による改正前のもの）32条の労働時間を延長して労働させることにつき、使用者が、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定（いわゆる36協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に当該36協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、右就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負うものと解するを相当とする（最高裁昭和43年12月25日大法廷判決（秋北バス事件）、最高裁昭和61年3月13日第一小法廷判決（電電公社帯広局事件））。

本件の場合、右にみたとように、YのM工場における時間外労働の具体的な内容は本件36協定によって定められているが、本件36協定は、Y（M工場）がXら労働者に時間外労働を命ずるにつれて、その時間を限定し、かつ、前記「1」ないし「7」所定の事

ような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしているものということができる。

公社就業規則及び健康管理規程によれば、公社においては、職員は常に健康の保持増進に努める義務があるとともに、健康管理上必要な事項に関する健康管理従事者の指示を誠実に遵守する義務があるばかりか、要管理者は、健康回復に努める義務があり、その健康回復を目的とする健康管理従事者の指示に従う義務があることとされているのであるが、以上公社就業規則及び健康管理規程の内容は、公社職員が労働契約上その労働力の処分を公社に委ねている趣旨に照らし、いずれも合理的なものというべきであるから、右の職員の健康管理上の義務は、公社と公社職員との間の労働契約の内容となっているものというべきである。

もつとも、右の要管理者がその健康回復のために従うべきものとされている健康管理従事者による指示の具体的内容については、特に公社就業規則ないし健康管理規程上の定めは存しないが、要管理者の健康の早期回復という目的に照らし合理性ないし相当性を肯定し得る内容の指示であることはいうまでもない。しかしながら、右の合理性ないし相当性が肯定できる以上、健康管理従事者の指示を特に限定的に考える必要はなく、例えば、精密検診を行う病院ないし担当医師の指定、その検診実施の時期等についても指示することができるものというべきである。

以上の次第によれば、Xに対し頸肩腕症候群総合精密検診の受診方を命ずる本件業務命令については、その効力を肯定することができることができ、これを拒否したYの行為は公社就業規則59条3号所定の懲戒事由にあたるものというべきである。

そして、前記の職場離脱が同条18号の懲戒事由にあたることはいうまでもなく、以上の本件における2個の懲戒事由及び前記の事実関係にかんがみみると、原審が説示するよう公社における戒告処分が翌年の定期昇給における昇給額の4分1減額という効果を伴うものであること（公社就業規則76条4項3号）を考慮に入れても、公社がXに対しした本件戒告処分が、社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を超え、これを濫用してされた違法なものであることとはできないというべきである。

【概要】

農協の合併に伴い、新たに作成・適用された就業規則上の退職給与規定が、ある農協の従前の退職給与規定より不利益なものであった事例で、秋北バス事件の最高裁判決の考え方を踏襲した上で、就業規則の合理性について、就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうとし、新規規則の合理性を認め、不利益を受ける労働者に対しては拘束力を生ずるものとした。

（事実の概要）

組合 Y は、X らが在職していた訴外旧 A 農協等七つの農業協同組合が合併して新設された農業協同組合である。旧 A 農協には、従来より退職給与規定が存したが、合併後に Y 組合が新たに退職給与規定を作成・適用したが、この新規定は、X らの退職金支給倍率を低減させるものであった。他方、X らの給与額は合併に伴う給与調整等により相当程度増額されており、退職時までの給与調整の累積額はおおむね本訴の請求額に等しい。また、合併の結果 X は休日・休暇、諸手当等の面で旧 A 農協当時よりも有利になり、定年も男子は1年間延長された。

（判決の要旨）

当裁判所は、昭和40年（オ）第145号同43年12月25日大法廷判決（秋北バス事件）において、「新たな就業規則の作成又は変更によつて、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一時的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集約的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」との判断を示した。右の判断は、現在も維持すべきものであるが、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の面からみて、それによつて労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。特に、賞金、退職金など労働者にとつて重要な権利、労働条件に關し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。

これを本件についてみるに、まず、新規規程への変更によつて X らの退職金の支給倍率自体は低減されているものの、反面、X らの給与額は、本件合併に伴う給与調整等により、合併の際延長された定年退職時までに通常の昇給分を超えて相当程度増額されているのであるから、実際の退職時の基本月俸額に所定の支給倍率を乗じて算定される退職金額としては、支給倍率の低減による見かけほど低下しておらず、金銭的に評価しうる不利益は、本訴における X らの前記各請求額よりもはるかに低額のものであることは明らかであり、新規規程への変更によつて X らが被つた実質的な不利益は、仮にあるとしても、決して原判決がいうほど大きなものではないのである。他方、一般に、従業員の労働条件が異なる複数の農協、会社等が合併した場合に、労働条件の統一的画一的処理の要請から、旧組織から引き継いだ従業員相互間の格差を是正し、単一の就業規則を作成、

由を必要としているのであるから、結局、本件就業規則の規定は合理的なものというべきである。

そうすると、Y は、昭和42年9月6日当時、本件36協定所定の事由が存在する場合には X に時間外労働を命ずることができたところ、A 主任が発した右の残業命令は本件36協定の「5」ないし「7」所定の事由に該当するから、これによつて、X は、前記の時間外労働をする義務を負うに至ったといわざるを得ない。

A 主任が右の残業命令を発したのは X のした手帳作業の結果を追完・補正するためであったこと等原審の確定した一切の事実関係を併せ考えると、右の残業命令に従わなかった X に対して Y のした懲戒解雇が権利の濫用に該当するということもできな。以上と同旨の見解に立つて、Y のした懲戒解雇は有効であるから、〈中略〉原審の判断は、正当として是認することができる。

第四銀行事件（最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決）

【概要】

就業規則により定年を延長する代わりに給与が減額された事例で、秋北バス事件、大曲市農協事件の最高裁判決の考え方を踏襲し、さらに合理性の有無の判断に当たっての考慮要素を具体的に列挙し、その考慮要素に照らした上で、就業規則の変更は合理的であるとされた。

（事実の概要）

Xは、昭和28年4月にY銀行に入行し、平成元年11月4日をもって60歳達齢により定年退職したが、Y銀行とY銀行労働組合との間では、昭和58年3月30日に、定年を55歳から60歳に延長するかわりに給与等の減額、特別融資制度の新設等を内容とする労働協約を締結していたため、Xの55歳以後の年間賃金は54歳時の6割台に減額となり、従来55歳から58歳までの賃金総額が新定年制の下での55歳から60歳までの賃金総額と同程度となった。

（判決の要旨）

1 新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、労働条件の集積的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を前提とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。そして、右にいう当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労働者間における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをい、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の就業規則の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員への対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。

2 これを本件についてみると、定年後に職制の前記のような運用実態にかんがみれば、勤務に耐える健康状態にある男子行員において、58歳までの定年後に職をすることができるとは確実であり、その間54歳時の賃金水準等を下回ることのない労働条件で勤務することができると期待することも合理的ということができる。そうすると、本件定年制の実施に伴う就業規則の変更は、既得の権利を消滅、減少させるというもではないもの、その結果として、右のような合理的な期待に反しないこと、55歳以降の年間賃金が54歳のそれの63ないし67パーセントとなり、定年後に職制の下で58歳まで勤務して得られることができた賃金等の額を60歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなるというのであるから、勤務に耐える健康状態にある男子行員にとつては、実質的にみて労働条件を不利益に変更するに等しいものというべきである。そして、その実質的な不利益は、賃金という労働者にとって重要

適用しなければならぬ必要性が高いことはいふまでもないところ、本件合併に際しては、右のような労働条件の格差是正措置をとることが不可欠の急務となり、その調整について折衝を重ねてきたにもかかわらず、合併期日までにそれを実現することができなかったことは前示したとおりであり、特に本件の場合においては、退職金の支給倍率に ついて旧花館農協と他の旧六農協との間の格差は、従前旧花館農協のみが秋田県農業協同組合中央会の指導・勧告に従わなかつたことによつて生じたといういきさつがあるから、本件合併に際してその格差を正さないまま放置するならば、合併後の上告組合の人事管理等の面で著しい支障が生ずることは見やすい道理である。加えて、本件合併に伴つてXらに対してとられた給与調整の退職時までの累積額は、給与及び退職金に反映した分を含めると、おおむね本訴における被上告人らの前記各請求額程度に達していることを窺うことができ、また、本件合併後、Xらは、旧花館農協在職中に比べて、休日・休暇、諸手当、旅費等の面において有利な取扱いを受けるようになり、定年は男子が1年間、女子が3年間延長されているのであつて、これらの措置は、退職金の支給倍率の低減に対する直接の見返りないし代償としてとられたものではないとしても、同じく本件合併に伴う格差是正措置の一環として、新規程への変更と共通の基礎を有するものであるから、新規程への変更はXらに合理性があるか否かの判断に当たつて考慮することができる事情である。

右のような新規程への変更によつてXらが被つた不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容、及び関連するその他の労働条件の改善状況に照らすと、本件における新規程への変更は、それによつて被上告人らが被つた不利益を考慮しても、なおY組合の労働関係においてその法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものといわなければならない。したがつて、新規程への変更はXらに対しても効力を生ずるものというべきである。

【概要】

労組（従業員の73%が加入）の同意を得て行われた賃金制度が見直しされ、特定の労働者が管理職の肩書きを失い、賃金を減額された事例で、第四銀行事件までの最高裁判決の考え方を踏襲し、就業規則の変更は合理的なものというだけではできず、就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、不利益を受ける労働者らにその効力を及ぼすことができなしいとした。

（事案の概要）

Xら6名（少数組合の組合員でいずれも当時55歳以上の管理職・監督職階にあった）は、60歳定年制を採用していた東北地方の中位Yの銀行員であった。Yは賃金制度の2度わたる見直しを行う際に、労組（従業員の78%が加入）の同意は得たが、少数組合の同意を得ないまま実施した。この変更に基づいて、専任職発令がXらに出され、Xらは管理職の肩書きを失うとともに賃金が減額した。Xらは、本件就業規則の変更は、同意をしないXらには効力が及ばないとして、専任職への辞令及び専任職としての給与命令の各発令の無効確認、従前の賃金支払を受ける労働契約上の地位にあることの確認並びに差額賃金の支払を請求する訴えを起こした。

（判決の要旨）

（新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されない。しかし、労働条件の集合的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則事項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。そして、当該規則事項が合理的なものであることは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることもなる不利益の程度を考慮しても、なお当該労働関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的事実等を総合考慮して判断すべきである。）以上は、当裁判所の判例（第四銀行事件等）の趣旨とするところである。

（他の地銀では従来定年年齢がYよりも低かつたこと、Yの経営効率を示す諸指標が全国の地銀の中で下位を低迷していたこと、金融機関間の競争が進展しつつあったこと等を考慮した上で、）本件就業規則等変更は、Yにとつて、高度の経営上の必要性があったとすることができる。

本件就業規則等変更は、（中略）これに伴う賃金の減額を除けば、その対象となる行員に格別の不利益を与えるものとは認められない。したがって、本件就業規則等変更は、職階及び役職制度の変更に限って見れば、その合理性を認めることが相当である。

な労働条件に関するものであるから、本件就業規則の変更は、これを受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合に、その効力を生ずるものと解するのが相当である。

3 そこで、以下、右変更の合理性につき、前示の諸事情に照らして検討する。
（本件就業規則の変更によるXの不利益はかなり大きなものであること、Yにおいて、定年延長の高度の必要性があったこと、定年延長に伴う人件費の増大等を抑える経営上の必要から、従前の定年である55歳以降の賃金水準等を変更する必要性も高度なものであったこと、円滑な定年延長の導入の必要等から、従前の定年である55歳以降の労働条件のみを修正したこともやむを得ないこと、従前の55歳以降の労働条件は既得の権利とほぼ同様の態様であること、変更後の55歳以降の労働条件の内容は、多くの地方銀行の例とほぼ同様の態様であること、変更後の賃金水準も、他行の賃金水準や社会一般の賃金水準と比較して、かなり高いこと、定年が延長されたことは、女子行員や健康上支障のある男子行員にとつては、明らかな労働条件の改善であること、健康上支障のない男子行員にとつても、60歳まで安定した雇用が確保されることという利益は、決して小さいものではないこと、福利厚生制度の適用延長や拡充等の措置が採られていて、就業規則の変更は、行員の約90パーセントで組織されている組合との合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであること、変更の内容が統一かつ画一的に処理すべき労働条件に係るものであることを認定した上で、）

（以上について）考え合わせると、Yにおいて就業規則による一体的な変更を図ることの必要性及び相当性を肯定することができる。（中略）したがって、本件定年制導入に伴う就業規則の変更は、Xに対しても効力を生ずるものというべきである。

【概要】

就業規則に基づき労働者を懲戒解雇したが、懲戒事由に該当するとされた労働者の行為の時点で就業規則は周知されていなかった事例で、就業規則が拘束力を生ずるためには、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要するとし、懲戒解雇を有効とした原審を破棄し、差し戻した。

（事案の概要）

Xは、Y社の設計部門であるエンジニアリングセンターにおいて、設計業務に従事していた。Y社は、昭和61年8月1日、労働者代表の同意を得た上で、同日から実施する就業規則（以下「旧就業規則」という。）を作成し、同年10月30日、A労働基準監督署長に届け出た。旧就業規則は、懲戒解雇事由を定め、所定事由があった場合に懲戒解雇をすることができ旨を定めていた。

Y社は、平成6年4月1日から旧就業規則を変更した就業規則（以下「新就業規則」という。）を実施することとし、同年6月2日、労働者代表の同意を得た上で、同年8日、A労働基準監督署長に届け出た。新就業規則は、懲戒解雇事由を定め、所定事由があった場合に懲戒解雇をすることができ旨を定めている。

Y社は、同年15日、新就業規則の懲戒解雇に関する規定を適用して、その従業員Xを懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）した。その理由は、Xが、同5年9月から同6年5月30日までの間、得意先の担当者らの要望に十分応じず、トラブルを生じさせたり、上司の指示に対して反抗的態度をとり、上司に対して暴言を吐くなどして職場の秩序を乱したりしたなどというものであった。

Xは、本件懲戒解雇以前に、Yの取締役Bに対し、センターに勤務する労働者に適用される就業規則について質問したが、この際には、旧就業規則はセンターに備え付けられていなかった。

（判決の要旨）

原審は、次のとおり判断して、本件懲戒解雇を有効とし、Xの請求をすべて棄却すべきものとした。

- (1) Y社が新就業規則について労働者代表の同意を得たのは平成6年6月2日であり、それまでに新就業規則がY社の労働者らに周知されていたと認めるべき証拠はないから、Xの同日以前の行為については、旧就業規則における懲戒解雇事由が存するか否かについて検討すべきである。
- (2) 前記2(3)（Y社は、昭和61年8月1日、労働者代表の同意を得た上で、旧就業規則を作成し、同年10月30日、A労働基準監督署長に届け出たこと）の事実が認められる以上、Xがセンターに勤務中、旧就業規則がセンターに備え付けられていなかったとしても、そのゆえをもって、旧就業規則がセンター勤務の労働者に効力を有しないと解することはできない。
- (3) Xには、旧就業規則所定の懲戒解雇事由がある。X社は、新就業規則に定める懲戒解雇事由を理由としてXを懲戒解雇したが、新就業規則所定の懲戒解雇事由は、旧就業規則の懲戒解雇事由を取り込んだ上、更に詳細にしたものということができるから、本件懲戒解雇は有効である。

本件就業規則等変更は、変更の対象層、前記の賃金減額幅及び変更後の賃金水準に照らすと、高年層の行員につき雇用の継続や安定化等を図るものではなく、逆に、高年層の行員の労働条件をいわゆる定年後後任職制度ないし嘱託制度に近いものに一方的に切り下げるものと評価せざるを得ない。

本件就業規則等変更は、多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の行員について賃金を削減するものであって、従来は右肩上がりのものであった行員の賃金の経年的推移の曲線を変更しようとするものである。もとより、このような変更も、前述した経営上の必要性に照らし、企業ないし従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定することができる場合があるものと考えられる。しかしながら、本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者による堅固な労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受けざる労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がなく、それがないまほかはない。本件の経過措置は、前示の内容、程度に照らし、本件就業規則等変更の当時に既に55歳に近づいていた行員にとつては、救済ないし緩和措置としての効果が十分ではなく、Xらは、右経過措置の適用にもかかわらず依然前記のような大幅な賃金の減額をされているものである。したがって、このような経過措置の下においては、Xらとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできないものといわざるを得ない。

本件では、行員の約73%を組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更と同意している。しかし、Xらとの破る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないといふべきである。

専任職制度の導入に伴う本件就業規則等変更は、それによる賃金に対する影響の面からみれば、Xらのような高年層の行員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えざるものであって、他の諸事情を勘案しても、変更と同意しないXらに対しこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるといふことはできない。したがって、本件就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、Xらにその効力を及ぼすことができないうべきである。

＜解雇権濫用法理に関する裁判例＞

日本食塩製造事件（最高裁昭和 50 年 4 月 25 日第二小法廷判決）

【概要】

ユニオン・シヨップ協定に基づき労働者を解雇した事例で、使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当であるとし、本件解雇を無効とした。

（事案の概要）

Y 会社と組合との間には、新機械の導入に関し意見の対立がみられたが、この間 X は、一部職場の女子従業員に対し職場離脱をなさいめしたほか、無届集会をしたこと、更に夏期一時金要求に伴う闘争に関し会社役員の入門を阻止した等の事案が会社の職場規律を害するものとして使用者により懲戒解雇された。なお、この時、組合委員長ほか他の組合員も、出勤停止、減給、けん責などの処分を受けている。組合は地労委に不当労働行為を申立て処分撤回の和解が成立したが、この和解には和解の成立の日をもって X が退職する旨の規定が含まれていた。しかし、X に退職する意思は見受けられなかったと認め、組合は、和解案の受諾に X のみの方の同意を承認したのは闘争において同人の行き過ぎの行動があったこと、受諾の趣旨はこれにより会社と組合との闘争を終止せしめ、労使間の秩序の改善を意図したものであることなどを背景に、X が退職に応じないときは組合から離脱せしめることも止むを得ないと考えて同人を離籍（除名）処分付した。Y 会社と組合との間には、「会社は組合を脱退し、または除名された者を解雇する。」旨のユニオン・シヨップ協定が結ばれており、Y 会社は、この協定に基づき X を解雇した。そこで、X は、雇用関係の存在確認の請求を行った。

（判決要旨）

使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である。

ところで、ユニオン・シヨップ協定は、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せず又はこれを失った場合に、使用者をして当該労働者との雇用関係を終了させることにより間接的に労働組合の組織の拡大強化を図ろうとする制度であり、このような制度としての正當な機能を果たすものと認められる限りにおいてのみその効力を承認することができるものであるから、ユニオン・シヨップ協定に基づき使用者が労働組合に対し解雇義務を負うのは、当該労働者が正當な理由がないのに労働組合に加入しないために組合員たる資格を取得せず又は労働組合から有効に脱退し若しくは除名されて組合員たる資格を喪失した場合に限定され、除名が無効な場合には、使用者は解雇義務を負わないものと解すべきである。そして、労働組合から除名された労働者に対しユニオン・シヨップ協定に基づく労働組合に対する義務の履行として使用者が行う解雇は、ユニオン・シヨップ協定に基づいて使用者に解雇義務が発生している場合限り、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当なものとして是認することができるのであり、同除名が無効な場合には、前記のように使用者に解雇義務が生じないから、かかる場合には、客観的に合理的な理由を欠き社会的に相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事由がないかぎり、解雇権の濫用として無効であると言わなければならない。

しかしながら、原審の判断のうち、上記(2)は、是認することができない。その理由は、次のとおりである。

使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する（最高裁昭和 54 年 10 月 30 日第三小法廷判決（国労札幌支部事件））。そして、就業規則が法的規範としての性質を有する（最高裁昭和 43 年 12 月 25 日大法廷判決（秋北バス事件））ものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要するものというべきである。

原審は、Y 社が、労働者代表の同意を得て旧就業規則を制定し、これを A 労働基準監督署長に届け出た事実を確定したのみで、その内容をセンター勤務の労働者に周知させ、手続が採られていることを認定しないまま、旧就業規則に法的規範としての効力を肯定し、本件懲戒解雇が有効であると判断している。原審のこの判断には、審理不届の結果、法令の適用を誤った違法があり、その違法が判決に影響を及ぼすことは明らかである。論旨は理由がある。

そこで、原判決を破棄し、上記の点等について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。

ならない。(原判決(東京高裁昭和43年2月23日判決)を破棄差戻)

VI. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか?——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは?

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

「成果主義」成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から——」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る——」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは?——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官
(2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)

「平成19年度労働経済の分析」

報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会
労働契約法の意義と法的留意点

発行年月日 2008年4月30日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
URL:<http://www.jil.go.jp/>
(編集) 調査・解析部 TEL : 03-5903-6284
印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社
