

## ・ 報告レジюме



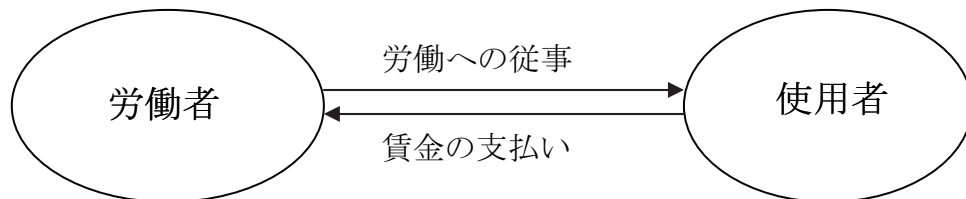
## 労働契約法の意義と法的留意点

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)

