

労働契約法

一部修正の上、可決・成立——労働契約の成立、変更等をルール化

益変更法理が明文化された形だ。
なお、就業規則の変更に係る手続きに関しては、労働基準法第八九条（作成及び届出の義務）、第九〇条（作成の手続き）に定めるところによるとしている（第一一条）。

出向、懲戒等をルール化

同法は、労働契約の継続及び終了についてもルール化した。具体的には、まず、出向について、使用者が労働者に
出向を命じることができるときに、出向の必要性、対象労働者の選定に係る事情などに照らして、その権利を濫用したものとして認められる場合には、出向命令は無効とする（第一四一条）。また、懲戒においても、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、無効にすることとしている（第一五一条）。

その他、期間の定めのある労働契約については、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、その契約期間中に労働者を解雇することができないこと②使用者は、その労働契約の締結の目的に照らして、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こと——についても明記した（第一七一条）。

（調査・解析部 奥田栄二）

労働契約法案が一月二八日の参議院本会議で、賛成多数により可決、成立した。同法は、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応したもので、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ため、労働契約の締結、変更、継続・終了などのルールを定めたもの。政府原案は、第一六六通常国会に提出され継続審議扱いとなっていたが、第一六八臨時国会において、与党と民主党が衆議院厚生労働委員会で修正に合意。八日の衆議院本会議で可決され、参議院に送られていた。修正協議では、「労働契約の原則」のなかで、「均衡考慮」や「仕事と生活の調和の配慮」などが加えられている。

労働契約の原則を提示

労働契約法は、労働者と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、また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や変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的としたもの（第一一条）。

同法は、「労働契約の原則」（第三条）において、労働契約とは、労働者と使

用者の対等の立場における合意に基づいて締結され、または変更されるべきものと明記。今回の修正協議により、労働者と使用者が「就業の実態に応じた、均衡を考慮しつつ締結し、または変更すべき」であり、「仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべき」とする原則も加わった。

また、同法は「使用者は、労働者の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」として、契約内容の理解についての促進も明記。具体的には、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（第四一条）。労働者の安全への配慮についても、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、必要な配慮をすることを規定した（第五一条）。

労働条件の変更法理を明文化

同法は、労働契約の成立及び変更のルール化も定めている。まず、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、労働者と使用者が合意することによって成立する（第六一条）。「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」（第七一条）とした（ただし、就業規則で定める基準に達しないような労働条件を定める労働契約を除き、労働契約で労働者と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その合意による）。

また、就業規則による労働契約の内容の変更については、第九一条で、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ことを明らかにしたうえで、第一〇一条で「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」と定めた。秋北バス事件最高裁判決以降確立されてきた労働条件の不利