

「労働契約法」の主要なポイント

～「労働契約法」の主要なポイントは下記の内容です～

★ 総 則

- 1 労使対等立場の合意原則を明確化
- 2 契約内容の理解を促進
- 3 契約内容の書面による確認
- 4 安全配慮義務

★ 労働契約の成立・変更

- 1 労働契約の労使対等立場の合意原則の明確化
- 2 「一方的な」就業規則の変更による労働条件の不利益変更は不可
- 3 就業規則の変更が、次のような「合理的」な場合は労働条件の変更可
 - イ 労働者の受ける不利益の程度
 - ロ 労働条件の変更の必要性
 - ハ 変更後の就業規則の内容の相当性
 - ニ 労働組合等との交渉の状況その他の事情を考慮

★ 労働契約の継続・終了

出向・懲戒・解雇の権利濫用は無効

- イ 出向・・・出向命令の必要性、対象労働者の選定に係る事情に照らして権利濫用と認められる場合
- ロ 懲戒・・・当該懲戒が、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
- ハ 解雇・・・客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上合理的であると認められない場合

★ 期間の定めのある労働契約

- 1 契約期間中はやむを得ない事由がない限り、解雇できないことの明確化
 - 2 契約期間を必要以上に短くし、反復更新することのないよう配慮
- ◆以上が平成19年11月28日に制定され、平成20年3月1日に施行された新法“労働契約法”の概略です。僅か5章19条で構成され、まずは小さく生んで、将来大きく育てる立法趣旨のようです。
- ◆労使を取巻く社会環境の変化を反映して個別労使間の紛争が増加しており、事業経営と労働条件改定、それに対する個々の権利意識の高まりなどが本法制定の背景にあります。これらに対し平成18年4月からスタートした労働審判制度はその機能と実効性が期待されているが、同時に未然のトラブル防止の観点から明確なルールが求められていた結果の制定でした。

(平成20年10月1日更新)

※ 労働契約法