

労働契約法案の概要と今後の課題

～新たな労働法制と雇用政策⑤～

総合研究部 齋藤 勝彦

(要旨)

- 労働契約に係る基本的な民事ルールを定めた労働契約法が新設される予定である。労働契約に係るルールは判例法理として一部形成されてきたが、個別事案に適用する場合の予測可能性の低さが問題点として指摘されていた。また、就業形態の多様化により、労働者ごとに労働条件が決定されるケースが増えていることに加え、個別労働紛争が増加していることも法制定の背景にある。
- 法案では、労働契約の原則の1つとして、労使が対等の立場での合意に基づき労働契約を締結・変更するという合意原則が規定された。また、使用者がその内容について労働者の理解を深めること、できる限り書面で確認することも併せて規定されている。
- 就業規則が合理的な労働条件を定め、労働者に周知された場合には、その労働条件が労働契約の内容となる。また、労使合意のない就業規則の不利益変更は原則として禁じられる一方で、合理性があれば、労使合意がなくとも変更可能という最高裁の判例法理が盛り込まれた。
- 労働契約の継続・終了については、出向、懲戒、解雇の3点が規定されている。出向と懲戒に関する規定は、労働者保護の観点から、すでに判例で確立している権利濫用法理を明文化したものである。
- 解雇に関する規定は、労働基準法の解雇権濫用法理を移行するに止まり、検討過程で議論されていた、整理解雇の4要素の明文化や、解雇の金銭的解決制度の規定などは先送りされた。
- 有期労働契約については、やむを得ない事由がない限り、雇用契約期間中は解雇できないこと、使用者は契約期間を必要以上に短い期間とすることにより契約期間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の2点が規定された。
- 民主党も独自の労働契約法案を国会に提出しており、対象労働者の範囲等で政府提出法案に修正が施される可能性もあるため、引き続き審議の行方を注視していく必要があるだろう。

1. はじめに

「労働国会」と称された今年の通常国会（会期：2007年1月25日～7月5日）には多くの労働関連法案が提出されたが、そのうち成立したのは改正雇用対策法、改正地域雇用開発促進法、改正パートタイム労働法、改正雇用保険法の4法案に止まり、労働契約法、改正労働基準法、改正最低賃金法については、現在開会中の臨時国会（会期：2007年9月10日～11月10日）で継続審議となっている（注1）。

一連の法案の中で特に注目されたのは、労働

契約法の制定と、最終的に見送られたがホワイトカラー・エグゼンプションの導入も検討された労働基準法の改正である。

これらは当初、雇用ルールを大きく改革するものになるだろうといわれていたが、両法案を検討した労働政策審議会労働条件分科会（以下、分科会という）において、いくつかの論点で労使のコンセンサスが得られず、また、参議院選挙対策という政治的配慮もあって、最終的に提出された両法案は当初の想定から相当後退したものとなった（注2）。

とはいえ、労働条件の最低基準を定めた労働基準法に加え、労働契約に係る基本的な民事ルールを定める労働契約法が新設されること自体は重要である。同法に関して現時点で想定される実務対応は多くないが、判例法理を明文化した事項が中心となっていることもあり、労使間のトラブルを未然に防止するためにも、事業主はその内容を理解しておく必要がある。

そこで今回は、本稿執筆時点の労働契約法案について、規定の背景や意義にも言及しながら、その主要内容を解説したい。

(注1) 2007年10月9日現在。今次臨時国会の会期末は11月10日だが、延長される可能性が高いとみられる。さらに、先の参議院選挙で与野党逆転となったことで、これらの法案の修正や廃案もありうる情勢となっている。

(注2) 分科会では、厚生労働省「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)、同「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」(2006年1月)、同「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(案)」(2006年6月)等を踏まえ審議されたが、労使双方の意見が対立し、法案に未反映となった論点も多い。法案要綱を答申する段階となっても、一部委員からは提出反対の意見が出されていた(厚生労働省「労働政策審議会労働条件分科会第74回議事録」(2007年2月))。

2. 労働契約法制定の背景

労働契約法は、労働者と使用者が結ぶ労働契約に係る基本的な民事ルールを明文化するものである。

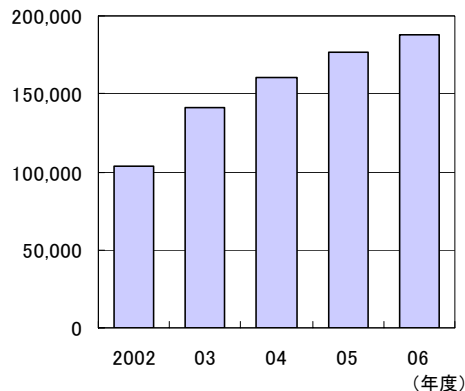
既存の労働基準法は、監督指導と罰則を前提に労働条件の最低基準を定めるものであって、2004年に解雇権濫用法理が規定されたものの、労働契約に関するその他のルールはカバーできていなかった。それらは、判例法理として一部形成されてきたが、個別事案に適用する場合の予測可能性の低さが問題点として指摘されていた。

さらに、就業形態の多様化により、労働者ごとに個別に労働条件が決定されるケースが増えていることに加え、労働組合の組織率の低下もあって、個別労働紛争が増加していることも法制定の背景にある(資料1)(注3)。この他、

民事上の労使紛争を迅速・適正に解決すべく導入された個別労働紛争解決制度や労働審判制度(注4)を円滑に機能させるためにも、ルールを明文化する必要があるとの指摘もあった。

そこで、労使が自主的に労働条件を決定することを促進し、紛争の未然防止等を図るために労働契約に関するルールを明確化することを目的として、同法が定められることとなったのである。

資料1 民事上の個別労働紛争相談件数(件)



(出所) 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」より第一生命経済研究所作成

(注3) 2006年の労働組合の推定組織率は18.2%。

(注4) 個別労働紛争解決制度とは、使用者と労働者間の労働条件、解雇、性別による差別的取扱い、セクハラ等に関する紛争の自主的な解決を促すための制度で、都道府県労働局長による助言・指導や、紛争調整委員会による調停案の作成、受諾勧告、あっせんを行うものである。2001年10月に施行された。

労働審判制度とは、使用者と労働者間の労働条件や解雇に関する民事紛争を迅速に解決するための制度で、地方裁判所の労働審判委員会による原則3回以内の審理により、調停、労働審判(解決案の提示)を行うものである。2006年4月に施行された。

3. 労働者の定義と労働契約に関する原則

労働契約法案の構成は資料2の通りである。以下では、この中でいくつかの留意すべきポイントを解説したい。

(1) 労働者の定義

就業形態が多様化する中で、同法の対象となる労働者がどの範囲となるか注目されたが、法案では、労働者は「使用者に使用されて労働し、

資料2 労働契約法案の構成

1. 総則
 - (1) 目的
 - (2) 定義(労働者、使用者)
 - (3) 労働契約の原則
 - (4) 労働契約の内容の理解の促進
 - (5) 労働者の安全への配慮
2. 労働契約の成立及び変更
 - (1) 労働契約の成立
 - (2) 労働契約の内容と就業規則との関係
 - (3) 労働契約の内容の変更
 - (4) 就業規則による労働契約の内容の変更
 - (5) 就業規則の変更に係る手続
 - (6) 就業規則違反の労働契約
 - (7) 法令及び労働協約と就業規則との関係
3. 労働契約の継続及び終了
 - (1) 出向
 - (2) 懲戒
 - (3) 解雇
4. 期間の定めのある労働契約

(出所) 厚生労働省資料より第一生命経済研究所作成

賃金を支払われる者」と定義され、労働基準法の定義を踏襲することとなった。

したがって、非正社員も含め直接雇用する全ての労働者が同法の対象となるが、法案検討段階で議論となった、請負契約や委託契約等に基づき特定の使用者に経済的に従属している、いわゆる個人請負労働者は、法文上対象外となっていると解される(注5)。

これについては、形式上請負契約であっても、労働基準法上の労働者性が認められた判例もあることから、一部の個人請負労働者は労働契約法の適用を受けるとの見解もある。いずれにせよ、個人請負労働者の労働実態が問題視されていることや、分科会報告書(注6)において、継続検討すべきとの労働者側意見が記載されたこともあって、先の定義は今後改めて議論の対象となる可能性があるだろう。

(2) 労働契約に関する原則等

次に労働契約に関する原則等についてみる。

まず、法案では、労働契約の原則の1つとして、労使が対等の立場での合意に基づき労働契約を締結・変更するという合意原則が規定されている(資料3の第3条1項)。

ただしこれは、後述の通り、就業規則の合理的な変更による労働条件の変更を可とする規定が別途なされていることから、必ずしも労働者

の個別同意を求めるものではないと解される。

また、合意原則に関連して、使用者が情報提供等を通じ契約内容についての労働者の理解を深めること、労働契約の内容については、できる限り書面によって確認することも規定されている(資料3の第4条)。これらは、交渉力の差や情報の非対称性が労使間にあることから、合意原則の実効性を高めるために規定されたものと考えられる。

ちなみに、労働契約自体は口頭での合意で成立するが、締結時に使用者が労働条件を書面で明示することについては、労働基準法ですでに義務化され、違反に対する罰則規定も設けられている(注7)。

法案第5条の安全配慮義務は、すでに最高裁の判例で確立している考え方を明文化したもので、業務の場所、設備、器具等から生じる危険から、労働者の生命・身体を保護するよう配慮する使用者の義務である(注8)。現行、労働安全衛生法によっても同様の責務が課されているが(注9)、同法が労働災害の防止を主な目的としているのに対し、今回規定の安全配慮義務は、さらに広範な配慮を使用者に義務付けるものと解される。

なお、分科会においては、使用者側委員から、労働者の健康保持義務についても規定すべきと

資料3 労働契約法案における労働契約の原則等

(労働契約の原則)

第3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4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5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。

(出所) 厚生労働省資料より第一生命経済研究所作成

第一生命経済研レポート 2007.11

の指摘があり、法案には盛り込まれなかったものの、先述の分科会報告書（注6）に使用者側意見として付記された。今後、改めて検討される可能性があると思われる。

（注5）個人請負労働者は、請負または業務委託契約に基づいて役務を提供する自営業者の一種である。具体的には、フリーのプログラマーやデザイナー、委託宅配員、フランチャイズ店長など多様な職種があるといわれるが、統一的な定義は定まっていない。

この中には特定の使用者に対して専属的に役務を提供し、経済的にも従属しているような、雇用労働者と実態が変わらない者がいるにも係らず、その処遇や不安定な労働環境に問題があると指摘されている。たとえば、労働政策研究・研修機構の調査によると、企業の福利厚生を全く受けていない人の割合は、非正社員 33.2%に対し、個人請負労働者は 79.7%に及ぶ（独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業別データを用いた個人請負労働者の活用動機分析」2005年）。

（注6）労働政策審議会労働条件分科会「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）」（2006年12月）

（注7）労働基準法第15条第1項、第120条、同施行規則第5条。違反した場合は30万円以下の罰金が科せられる。

（注8）たとえば、宿直中の労働者が強盗に刺殺された事件で、防犯設備を十分に施さず、労働者に対する安全教育も怠ったことは、使用者の安全配慮義務の不履行であるとして、損害賠償が命じられた判例がある（川義事件最高裁第三小法廷判決、昭和59年）。

（注9）労働安全衛生法第3条。

4. 労働契約の内容と就業規則との関係

次に、労働契約法案における労働契約の内容と就業規則との関係についてみる。

今回の法案では、労働条件が異なった場合の適用の優先順位が、①労働法令、②労働協約、③労使が就業規則の内容と異なることを合意した労働契約の特約、④就業規則、⑤労働契約と規定された（注10）。

労働契約は、労使合意によって成立し、その変更にも労使合意を要することが原則だが、就業規則が合理的な労働条件を定めており、労働者に周知された場合には、就業規則の労働条件を労働契約の内容とすると規定された。

就業規則の作成・変更は、労働基準法により、労働者の過半数で組織する労働組合か、それが

ない場合は過半数を代表する労働者の意見聴取が求められるだけで、労使合意を前提にしていない。そこで今回法案では、労使合意のない就業規則の不利益変更を原則として禁じる一方で、合理性があれば、労使合意がなくとも変更可能という最高裁の判例法理を盛り込む形で規定されることとなった。

この合理性の判断要素は、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④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よるものとされた。これらが法律に規定されたこと自体は留意すべきだが、実務上は、いかなる就業規則の変更が合理的なのか、予測可能性の低い状況に変化はないと考えられる。

（注10）労働協約とは、労働組合と使用者またはその団体との間に結ばれる労働条件等に関する協定で、書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印したものをいう（労働組合法第14条）。

就業規則とは、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律、その他労働者に適用される各種の定めを明文化したものをいう（労働基準法第89条）。

5. 労働契約の継続・終了

労働契約の継続・終了については多くの論点があったが、結果として今回は、出向、懲戒、解雇の3点のみが規定されるに止まっている（資料4）。

出向と懲戒に関する規定は、労働者保護の観点から、すでに判例で確立している権利濫用法理を明文化したものである。ただ、いずれについても、どのようなケースが権利濫用となるのかは法案に明記されていない。

判例等から考えると、出向が権利濫用とならないようにするには、①業務上の必要性があること、②出向先の労働条件が出向前と比べて極端に不利益とならないこと、③出向者の人選に合理性があること等を考慮する必要がある。なお、出向に係る労働者の同意については、近年、不要とする判例も多くなっているが、過去には必要とした最高裁判例もあることから、実務上は、同意を求めることが望ましいと考えられる。

資料4 労働契約法案における労働契約の継続・終了

(出向)

第14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 (略)

(懲戒)

第15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られ、当該懲戒は無効とする。

(解雇)

第16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られ、無効とする。

(出所) 厚生労働省資料より第一生命経済研究所作成

一方、懲戒処分が有効とされるための要件は、一般に以下の4点とされている。すなわち、①懲戒事由、懲戒内容が就業規則等に明示されていること(罪刑法定主義の原則)、②違反行為の内容や程度が同じ場合には、懲戒の種類や程度も同じでなければならないこと(平等取扱いの原則)、③処分の種類・程度には客観的な妥当性が必要であること(相当性の原則)、④就業規則や労働協約等で定められた手続きが必要であること(適正手続の原則)である。法案では、上記のうち、③の相当性の原則のみ規定されたが、実務上は、従来どおりこれらの有効要件を考慮する必要があるといえよう。

解雇に関する規定は、労働基準法第18条の2の解雇権濫用法理が移行されるのみに止まり、法案の検討過程で議論された、整理解雇の4要素(注11)の明文化や、解雇の金銭的解決制度(注12)の規定などは、最終的に先送りされている。

(注11) 人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者選定の妥当性、解雇手続の妥当性をいい、全てを満たした場合に整理解雇が有効となる。ただし最近では、全て満たさずとも、これらを総合的に判断し、解雇有効とされた判例も出てきている。

(注12) 解雇の有効性を争う裁判で解雇無効となっても、使用者が金銭を支払って雇用を解消できる制度。

6. 有期労働契約に関する規定

期間の定めのある労働契約、すなわち有期労働契約について規定されたのは、以下の2点である(資料5)。

第一に、やむを得ない事由がない限り、雇用契約期間中は解雇できないという規定である。

これは、厚生労働省研究会の最終報告が言及したように、民法で既に規定されている内容を改めて周知するためのものと解される(注13)。

第二に、使用者は、契約期間を必要以上に短い期間とすることにより反復更新することのないよう配慮しなければならないという規定である。たとえば、そもそも1年間の契約を必要としているにも係らず、あえて期間を1ヵ月にして反復更新し、期中の解雇に代わる手段として雇止めを用いるといった脱法行為を防止するものといえる。この規定は使用者の配慮義務となっているが、契約を反復更新しその継続への労働者の期待が合理的なものと認められた場合には、解雇に関する法理の類推適用を受け、雇止めが無効となる可能性もある点に留意が必要である。

なお、有期契約労働者も含めた就業形態の異なる労働者間の均衡待遇についても分科会で議論されたが、最終的には、報告書(注6参照)に労働者側委員の意見として付記されるに止まった。パートタイム労働者の均衡待遇が改正パートタイム労働法で規定されたこともあり(注14)、その適用を受けないフルタイムパート等の有期契約労働者の待遇についても、今後改めて議論の対象となる可能性があるだろう。

資料5 労働契約法案における期間の定めのない労働契約

(期間の定めのある労働契約)

第17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。

(出所) 厚生労働省資料より第一生命経済研究所作成

(注 13) 厚生労働省「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)「有期契約労働者の契約期間中における解雇については、民法第 628 条に基づきやむを得ない事由が必要であるが、必ずしもこの規定が周知されておらず、かえって非正規労働者ということで簡単に解雇が行われているという実態があると考えられることから、これを周知することが必要である。」

(注 14) 「改正パートタイム労働法における「均衡待遇」～新たな労働法制と雇用政策③～」第一生命経済研レポート 2007 年 9 月号を参照。

7. 今後の課題

2007 年 9 月 28 日、民主党は独自の労働契約法案を国会に提出した。就業形態間の均等待遇確保や、整理解雇の 4 要件を規定するなど、労働者保護を強めた内容となっているが、中でも労働契約を原則無期とし、有期契約を例外規定としたこと、個人請負労働者を同法の適用対象としたことが政府案と大きく異なっている。

現時点で民主党案が成立することはないだろうが、対象労働者の範囲等、その内容の一部が取り込まれ、政府提出法案に修正が施される可

能性もある。実務に影響が生じるような修正もあり得ることから、引き続き審議の行方を注視していく必要があるだろう。

さらに、今回法案については、当初想定されていた論点の多くを先送りして提出されたという経緯があるため、成立後も改めてそれらが検討の俎上に乗る可能性は高いと考えられる。

たとえば、分科会の最終報告で継続検討課題とされた、労働条件に関する労働者間の均衡のあり方、対象とする労働者の範囲、整理解雇を認める要素、解雇の金銭的解決制度などである。また、厚生労働省研究会の報告書で提示された、採用内定、配置転換、転籍、休職、労働者の付随的義務、労働者の損害賠償責任等を始めとする多くの事項から検討課題が出てくることも想定される。

(続く)

さいとう かつひこ (主任研究員)