

Q. 労働契約法という新しい法律が制定される
そうですが？

A. 労働基準法とは別の労使間における民事上のルールを定めたもので、現在検討されている主なものとして、

- ① 常設的な労使委員会制度の整備
- ② 解雇の金銭解決制度導入の検討
- ③ 労働契約の成立、変更、終了に関する要件

厚生労働省（以下、厚労省）は、労使間が労働条件を決める際の基本的ルールや手続きを定める「労働契約法」の制定を目指す方針です。厚労省が労働契約法制定に動き出した背景には、職種や雇用形態にかかわらず、最低限の労働条件をほぼ一律に規定する労働基準法の多様化に迫りつづけず、労使間の「契約」で対応せざるを得なくなってきたことがあります。要するに民事上の契約が基本である労働問題解決の指針を示すためにこの「労働契約法」の制定に至ったと考えられます。行政機関等に持ち込まれる労働トラブルは民事上のものが多くを占めます。この法律は増加の一途を辿る個別労働紛争の解決に一定の役割を果たすことが期待されています。

●労働契約法の性格

この労働契約法は、労働基準法とは別の民事上のルールを定めた新たな法律とし、行政はこの法律の履行確保のため罰則を設けず、監督指導も行いません。行政の関与は情報収集、提供等の援助や指針の策定にとどめ、紛争は個別労働紛争解決制度によって処理されます。同時に中間取りまとめは、労働条件の最低水準を定める労働基準法について、労働契約に関するルールの明確化の観点から見直しを行う予定です。

●労働契約法の検討事項

労働契約の成立から終了に至るまでの事項に関して検討されている内容を一部を紹介します。

- ① 試用期間
 - ・ 試用期間を設ける場合の上限を定める
 - ・ 試用期間であることが書面で明らかにされていない場合は、通常の解雇よりも広範囲における解雇の事由は認められないとする
- ② 有期労働契約に関する手続き（書面による明示）
 - ・ 使用者が契約期間を明示しなかった時は、期間の定めのない契約であるとみなす
- ③ 就業規則の効力発生要件
 - ・ 労働者への周知手続きを要するとの判例法理を法律で明らかにする
- ④ 懲戒の効力発生要件
 - ・ 懲戒を行う場合には、個別の合意、就業規則または労働協約に基づいて行わなければならないとする。
- ⑤ 労働者の損害賠償責任（研修費用の返還）
 - ・ 一定期間以上の勤務を費用返還を免除要件とする場合には、期間は5年以内に限ることとする
- ⑥ 解雇（労基法18条の2の位置付け）
 - ・ 労基法18条の2の規定を労基法から労働契約法の体系に移す
- ⑦ 解雇（解雇無効後の賃金支払い）
 - ・ 裁判において解雇無効とされた場合、使用者が労働者に解雇の時点以降の賃金を支払わなければならないことを周知する
- ⑧ 出向命令の効力
 - ・ 出向命令は、少なくとも個別の合意、就業規則または労働協約に基づくことが必要である。
- ⑨ 採用内定取り消し
 - ・ 採用内定時に使用者が知っていた事由または知ることができた事由による採用内定取り消しは無効。
- ⑩ 秘密保持義務
 - ・ 退職後の秘密保持義務については、労使当事者間の手書による合意、就業規則また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。

⑪ 配置転換

・ 転居を伴う配置転換があり得る場合には、その旨を労基法15条に基づき明示しなければならないこととし、これに関する事項を就業規則の必要記載事項とする。

●留意点

この労働契約法は行政による罰則規定もなく指導監督も行われません。立法の趣旨は民事裁判で積み重ねられてきた判例、裁判例の基本事項を労働契約の各ステージにおいて規定化することにより未然に労使トラブルを防ぐことにあります。また労使トラブルが起こった場合には、個別労働紛争解決機関にて実施される斡旋、調停においての拠り所になるでしょう。さらに民事裁判に至った場合には、どれだけ労働契約法に沿った取り扱いがなされているかがポイントになるでしょう。労働契約の成立から終了に至るまでの各ステージを網羅した労働契約法は就業規則の事項と符合する部分も多く、本法制定に向けた就業規則の見直しを行うことが労務管理上必要と言えます。