

# 労働契約法の概要

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整える。

## 労働契約の締結

労働者と使用者では交渉力に差があることや、契約内容が不明確なことが多い

- ◎ 対等の立場の合意原則を明確化
- ◎ 均衡考慮及び仕事と生活の調和への配慮を規定
- ◎ 契約内容の理解を促進(情報の提供等)
- ◎ 契約内容(有期労働契約に関する事項を含む。)をできるだけ書面で確認
- ◎ 安全配慮

契約内容を確認することによって誤解が減り、労使が相互理解の上で労働者が安心・納得して就労できる

## 労働契約の変更

就業規則の変更については、手続きがルールがなく、内容のルールは判例に任されている(一般の人にとって不明確)

- ◎ 合意原則の明確化
- ◎ 一方的に就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと
- ◎ 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を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること

労働契約の成立・変更の原則や、労働契約と就業規則の関係が明らかになる

## 労働契約の継続・終了

懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発

- 解雇の権利濫用は無効(労働基準法から移行)
- ◎ 懲戒の権利濫用は無効等

不当な懲戒、解雇等の防止

## 有期労働契約

契約期間中の解雇や契約更新の繰り返しなどで有期労働契約者が不安定

- ◎ 契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できないことを明確化
- ◎ 契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める

有期契約労働者が安心して働けるようになる

施行期日 公布の日から3か月以内で政令で定める日