

No. 26-8-2

— 経営にお役に立つ各種情報を“ウィークリー”で配信しています —

経営情報サービス

今週のテーマ 「労働契約に関する基本」

【要 旨】

労働契約は合意原則を基本としていますが、労働者と使用者とでは、情報量や経済力、交渉力などで大きな差があります。そこで、労働基準法では、労働条件の最低基準を定め、これに達しない労働条件はその部分では無効としています。一方、労働契約に関する民事的なルール等を体系的にまとめた労働契約法においては、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルールを明らかにしています。

労働契約の変更については、労働契約法にて「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」として、当事者の合意により契約が変更されることは、契約の一般原則であり、労働契約についてもあてはまるものとしています。その変更方法には、就業規則による変更、労働協約締結による変更、労働者個別の合意を得るなどがあります。

労働契約終了の形態として、大きくは解雇と退職がありますが、「解雇」は労働契約存続中に使用者側から一方的に労働契約を解除することをいい、「退職」とは解雇以外の事由により労働契約が終了することをいいます。解雇については、労基法等により様々な規制が設けられています。

<目次>

I. 労働契約の原則	1
II. 労働契約の締結	3
III. 労働契約の変更	6
IV. 労働契約の終了	8

**リそな総合研究所**

平成 26 年 8 月 20 日

りそな総合研究所 会員・研修事業部相談室
顧問相談員 木村隆治
TEL03-5653-3950 FAX03-3699-6592

はじめに

労働契約とは、「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、労働者及び使用者が合意することによって成立する」（労働契約法6条）ものです。

このように労働契約は合意原則を基本としていますが、労働者と使用者とでは、情報量や経済力、交渉力などで大きな差があることは歴然としています。そこで、強行法規である労働基準法では、労働条件の最低基準を定め、これに達しない労働条件はその部分では無効としています。また、労働契約に関する民事的なルール等を体系的にまとめた労働契約法においては、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルールを明らかにしています。

本稿では、これら労働法規をベースに、労働契約に関する法的規制、法的な保護を概括的に見ていくことにします。

I. 労働契約の原則

労働契約は労使が対等の立場に立っての合意原則を基本としていますが、実態は使用者と労働者の間では交渉力等で大きな差があることは否めません。そこで、労働契約法は、「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」（第1条）を目的にあげ、労働契約の基本原則として下記の原則を規定しています。

○労働契約の基本原則

（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 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
 - 3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
 - 4 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。
 - 5 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。

以下、これら項目の内容を個別に見ていきます。

i) 第1項（労使対等の原則）

当事者の合意により契約が成立し、又は変更されることは、契約の一般原則ですが、個別の労働者及び使用者の間には、現実の力関係の不平等が存在しています。このため、法第3条第1項において、労働契約を締結し、又は変更にあつては、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の対等の立場における合意によるべきという「労使対等の原則」を規定し、労働契約の基本原則を確認したものです。これは、労働条件の決定について労働者と使用者が対等の立場に立つべきことを規定した労働基準法（以下、「労基法」という）第2条第1項と同様の趣旨です。

ii) 第2項（均衡考慮の原則）

労働契約の締結又は変更にあたり、均衡を考慮することが重要であることから、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきものとする「均衡考慮の原則」を規定したものです。

iii) 第3項（仕事と生活の調和への配慮の原則）

近年、仕事と生活の調和が重要となっていることから、この重要性が改めて認識されるよう、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、仕事と生活の調和に配慮すべきものとする「仕事と生活の調和への配慮の原則」を規定したものです。

iv) 第4項（信義誠実の原則）

当事者が契約を遵守すべきことは、契約の一般原則であり、「権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない」旨を規定した民法第1条第2項は労働契約についても適用されるものであつて、労働契約が遵守されることは、個別労働関係紛争を防止するために重要です。

このため、法第3条第4項において、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ことを規定し、「信義誠実の原則」を労働契約に関して確認したものです。

v) 第5項（権利濫用の禁止の原則）

当事者が契約に基づく権利を濫用してはならないことは、契約の一般原則であり、「権利の濫用は、これを許さない」旨を規定した民法第1条第3項は労働契約についても適用されるものですが、個別労働関係紛争の中には、権利濫用に該当すると考えられるものもみられるところです。

このため、法第3条第5項において、労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使にあつては、それを濫用することがあつてはならないことを規定し、「権利濫用の禁止の原則」を労働契約に関して確認したものです。

（厚生労働省「労働契約のあらまし」）

Ⅱ. 労働契約の締結

労働契約を締結する際には、労基法では、使用者に労働条件の明示を義務付けています。また、労働契約法では、できるだけ書面に記載することが求められています。その他、有期契約の上限年数、労働契約を通じて人身拘束に繋がるような労働条件の設定なども禁止されています。以下、労働契約の締結に係わる種々規制をあげていきます。

1. 労働条件の明示義務（労基法第15条）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他労働条件を明示しなければなりません。この場合、賃金及び労働時間に関する事項その他厚生労働省令定める事項については、書面により明示しなければなりません。

労働契約の締結に際し明示しなければならない事項には、必ず明示しなければならない「絶対的明示事項」と、定めをする場合には明示しなければならない「相対的明示事項」があります。

明 示 す べ き 労 働 条 件	
必ず明示しなければならない事項	書面によらなければならない事項 ①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（※） ※書面により明示しなければならない事項の中に、②の期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準が追加されました。 （平成25年4月1日施行） ③就業の場所・従事すべき業務 ④始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働（早出・残業等）の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 ⑤賃金の決定、計算・支払い方法、賃金の締切り・支払いの時期 ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）
	⑦昇給に関する事項
定めをした場合に明示しなければならない事項	⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法及び支払い時期 ⑨臨時に支払われる賃金、賞与等及び最低賃金額に関する事項 ⑩労働者に負担させる食費、作業用品などに関する事項 ⑪安全・衛生 ⑫職業訓練 ⑬災害補償、業務外の傷病扶助 ⑭表彰、制裁 ⑮休職

（注）パートタイム労働法上の明示事項

・昇給の有無 ・退職手当の有無 ・賞与の有無

2. パートタイム労働法による明示義務

（労働条件に関する文書の交付等）第6条のポイント

事業主は、パート労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書の交付などにより明示しなければならない。

2 事業主は、1の3つの事項以外のものについても、文書の交付などにより明示するように努めるものとする。

労基法では、パート労働者も含めて、労働者との労働契約の締結に際して、労働条件を明示することが事業主に義務付けられています。特に、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩、休日、休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについては、文書で明示することが義務付けられています。

上記に加えて、パートタイム労働法ではパート労働者を雇い入れたときは、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」の3つの項目を文書の交付など（当人が希望した場合は電子メールやFAXでも可）により、速やかに明示することが義務付けられています。違反した場合、行政指導によっても改善がみられなければ、10万円以下の過料の対象となります。「雇い入れたとき」とは、初めて雇い入れたときだけでなく、労働契約の更新時も含みます。

上記3つの事項以外については、文書の交付などにより明示することが努力義務とされています。

3. 契約期間

労基法第14条では、労働契約の期間についての規制を設けています。

（契約期間等）第14条

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては5年）を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験であって高度なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約

二 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約

2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずる恐れを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項等についての基準を定めることができる。

3 行政官庁は、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

労働契約に期間を定める場合、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、原則として、上限が3年とされています。

ただし、特例として、下記、i)とii)があります。

- i) 専門的知識、技術又は経験（以下、「専門的知識等」という）であって高度なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る）との間に締結される労働契約は上限が5年まで認められます。

<高度の専門的知識等を有する労働者とは>

- a 博士の学位を有する者
- b 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、1級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士又は弁理士のいずれかの資格を有する者
- c システムアナリスト試験又はアクチュアリー試験に合格した者
- d 特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法に規定する登録品種を育成した者
- e 大学卒で実務経験5年以上、短大・高専卒で実務経験6年以上又は高卒で実務経験7年以上の農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気技術者、建築・土木技術者、システムエンジニア又はデザイナーで、年収が1,075万円以上の者
- f システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントで、年収が1,075万円以上の者
- g 国等によりその有する知識等が優れたものであると認定され、上記aからfまでに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

- ii) 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約

なお、期間の定めのある労働契約は、「やむを得ない事由」がなければ、期間途中で解約することは使用者側からも労働者側からもできないのが原則ですが、労働者側からの解約については、1年を超える契約期間を定めた場合、原則として契約期間の初日から1年を経過した日以後はいつでも解約できるとされています。

4. 不当な人身拘束の禁止

労基法では、使用者が労働者を不当に拘束することを防ぐため、様々な規制を定めています。

(1) 賠償予定の禁止

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。（労基法第16条）

これは、違約金や損害賠償額を通して労働者の足止め策となる等の弊害除くべく、民法の契約自由の原則を修正して、これを禁止したものです。

したがって、労働者の責めにより現実に発生した損害額について請求することは禁止されていません。

(2) 前借金相殺の禁止

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。(労基法第 17 条)

これは、労働者の足止策や強制労働の原因ともなる前借金その他労働することを条件とする前貸しの債権と賃金との相殺を禁止し、金銭貸借と労働契約を分離することにより、金銭貸借による身分的拘束の発生を防止するために設けられた規定です。

(3) 強制貯金の禁止

使用者は、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。(労基法第 18 条第 1 項)

これは、使用者による労働者に対する強制貯蓄を、全面的に禁止するものです。ただし、福利厚生の一環として、労働者が任意に貯金できるように制度を設けることは可能です。その場合、適正に任意貯金制度が運用されるように細かな規制がおかれています。(労基法第 18 条第 2 項)

(4) 強制労働の禁止

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。
(労基法第 5 条)

これは、わが国では、かつて労働者の自由意思によることなく、暴行、脅迫等の不当な手段によって、労働を強制する封建的な悪習があったため、罰則を強化し、これを排除しようとしたものです。同条違反に対しては、労基法の中でもっとも重い刑罰が科せられることになります。

Ⅲ. 労働契約の変更

労働契約法第 8 条では、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」としています。当事者の合意により契約が変更されることは、契約の一般原則であり、労働契約についてもあてはまるものであって、労働契約法第 8 条は、この労働契約の変更についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。

1. 労働契約の変更方法

労働者の労働条件を変更する方法として、次の 3 通りの方法が考えられます。

- 就業規則を変更する方法
- 労働協約を締結する方法
- 対象となる労働者の同意を得る方法

以下、それぞれの内容を簡単にみていきます。

2. 就業規則の変更

(1)変更できる場合

労働契約法第9条は、「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」としていますが、同法第10条により、「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」としています。

つまり、一定の要件の下で就業規則による労働条件の変更を認めています。そして、これが認められるための要件として、「労働者に変更後の就業規則を周知させ」、かつ、「就業規則の変更が合理的なものである場合」と定めています。

(2)合理性判断の要素

就業規則の変更の合理性に関する基準としては、過去の判例より、次の7項目の判断要素が一般的に挙げられており、それらを総合的に勘案して合理性の有無を判断することが多いようです。

- i) 使用者側の変更の必要性の内容・程度
- ii) 就業規則の変更により労働者が被る不利益の程度
- iii) 変更後の就業規則の相当性
- iv) 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況
- v) 労働者または労働組合との交渉経緯
- vi) 他の労働組合又は他の労働者の対応
- vii) 同種事項に関する我が国社会の一般的状況

3. 労働協約の締結

労働協約の締結により労働条件を切り下げることについて、労働組合法第16条は、労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効としており、無効となった部分は労働協約の定めによるとしています。つまり、労働協約には、個別の雇用契約よりも優先する特別の効力（規範的効力）を認めています。

労働協約の場合の不利益変更の効力が及ぶ者の範囲は、原則として当該労働組合の組合員です。ただし、労働組合法第17条（一般的拘束力）により、事業場の労働者数の4分の3以上を組織している労働組合と締結した労働協約については、同種の労働者である非組合員に対しても、同様に適用されとする「拡張適用」が認められています（ただし、この「拡張適用」について、他の労働組合に所属する組合員にも適用されるかどうかについては見解が分かれています）。

なお、労働協約により変更した場合でも、制度変更のため、就業規則における規定内容の改正、就業規則の労働基準監督署への届け出、改正後の就業規則の労

働者への周知等の手続きは必要です。

4. 対象となる労働者の同意を得る方法

(1) 変更に当たっての労使合意の必要性

労働者の労働条件は、会社採用された際に締結した労働契約により決まります。その後、労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法第8条では、「労働者および使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と定めており、当然のことながら当該労働者の個別の同意が必要となります。

(2) 就業規則で定める基準との関係

就業規則で定めた労働条件を下回る変更の同意を得るときは特に留意する必要があります。すなわち、就業規則の基準を下回る労働契約は労働契約法第12条により、その部分については無効となり、就業規則で定める基準が効力を有することになることから、労使合意により労働条件を不利益に変更する場合でも、就業規則においても変更しておく必要があります。

(3) 同意を得る際の留意点

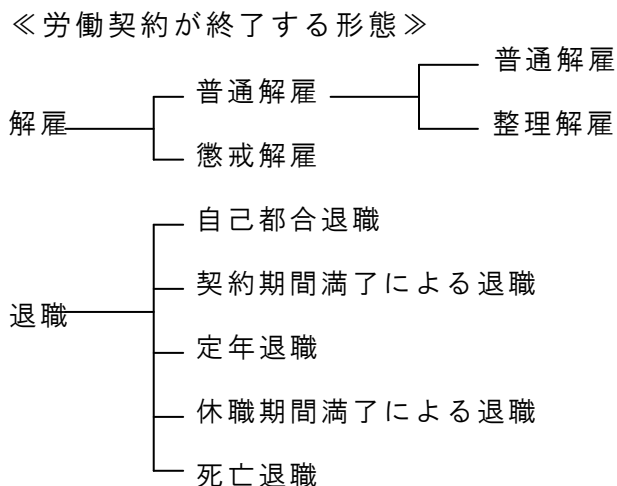
労働者の同意を得ることにより、労働条件を不利益に変更することは可能ですが、この場合、変更内容を当該労働者に対して正確に説明し、労働者の自由意思に基づくものでなければ、錯誤等によりその同意が無効（民法第95条等）となる可能性があります。

特に賃金・退職金の減額等の重要な労働条件の不利益変更の場合、不利益に変更する必要性・理由および不利益の内容を十分に説明した上で同意を得ることが必要であり、また、後日のトラブル回避のため、できる限り書面により同意を得るべきといえます。

IV. 労働契約の終了

1. 労働契約の終了

労働契約の終了の形態として、解雇と退職がありますが、「解雇」とは労働契約存続中に使用者側から一方的に労働契約を解除することをいい、「退職」とは解雇以外の事由により労働契約が終了することをいいます。また、解雇には、普通解雇と懲戒解雇があり、退職には、労働者の意思による自己都合退職や一定の事実の到来により自動的に労働契約が終了する定年退職、死亡退職等があります。これらをまとめると以下ようになります。



2. 退職

(1) 自己都合退職

自己都合退職とは、労働者側から労働契約の終了の申し出を行い、使用者側がこれを了解し退職することを言います。労働者の自由意思で退職する場合は、労働法上の制限は特にありません。民法では、労働者は2週間前の予告でいつでも雇用契約の解約の申し入れができると定められています。したがって、労働者側から2週間以上前に申し出をすれば、一方的に労働契約を解除できることとなりますが、一般的には、会社側（使用者）は、就業規則等により1ヶ月程度前の申し出を必要とする旨規定していることが多く、その場合には、この期間に申し出をすることが求められます。

(2) 契約期間満了による退職

期間の定めのある契約については、その期間が満了した場合、自動的に契約関係は消滅します。その後、契約を更新したり、新たな契約を締結したりすることは双方の自由な意思に委ねられます。

しかし、雇用期間の定めのある契約であっても、長期間にわたって反復更新され、あたかも期間の定めのない契約と同様な状況にある場合、または、期間の定めはあるものの労働者側が雇用継続について合理的な期待を有するような状況にある場合は、「雇い止め」の問題が生じてきます。

(3) 定年退職

定年退職とは、就業規則等の定め等により、一定の年齢に達した場合に自動的に労働契約が終了することを言います。

(4) 休職期間満了による退職

休職とは、労働者を職務に従事させることが不可能または不適当な場合に、労働契約関係を維持したまま、事業主がその労働者に対し一定期間労働に服することを免除または禁止することを言います。

休職制度は、一般的には就業規則等により規定されますが、休職期間満了時の

取扱いは、自動的に退職するものと定めているケースが多いようです。休職期間満了後の取扱いが明確に定められていない場合は、トラブルの要因ともなりかねませんので、明文化することが必要です。

(5) 死亡退職

労働者が死亡すれば、労働契約が維持できず当然に退職となります。

3. 解雇

普通解雇も整理解雇、懲戒解雇も、企業側から一方的な意思表示で労働契約を解除するという点においては特に変わりません。

(1) 普通解雇

普通解雇とは、懲戒解雇に該当するものを除く解雇をいい、整理解雇以外のものを言います。この事由として、勤怠状況不良、能力・適格性欠如、業務成績不良、業務命令違反などがあります。普通解雇が有効となるためには、一般的には就業規則等に解雇事由を定めていること、解雇とする相当な事由があること、注意・指導等を繰返しても改善が見られない等の事由が必要となります。

(2) 整理解雇

経営悪化、事業縮小等企業側の事情によって労働者を解雇することを整理解雇と言いますが、どんな場合でも解雇が認められるわけではありません。客観的に真にやむ得ない場合に限り認められます。これまでの裁判例によれば、少なくとも4つの要件が満たされなければ整理解雇は認められず、その4要件を欠く場合は解雇権の濫用とされ、解雇は無効とされるのが一般的となっています。

その4つの要件とは、以下の通りです。

- i) 整理解雇の必要性が客観的に認められること
- ii) 整理解雇を避けるための努力を会社が尽くしていること
- iii) 対象者の選定基準に合理性、公平性があること
- iv) 労働者側との間で十分な協議が尽くされていること

(3) 懲戒解雇

懲戒解雇は、労働者が企業秩序違反行為などを行った場合に、その労働者を懲戒（懲戒処分）する目的で行う解雇を言います。したがってその内容は、懲戒と解雇という両面の意味合いを含んでいます。

なお、懲戒処分には、「譴責」「減給」「出勤停止」「降格」「諭旨退職」「懲戒解雇」などがあります。懲戒処分については、就業規則等に懲戒処分に該当する事由、処分の種類、処分の手続き定めておかねばなりません。

(4) 予告解雇と即時解雇

解雇の手続きには、事前に予告をして解雇する場合と即日に解雇する場合があります。労基法では、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならないとされ、予告をしない場合は、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う必要があります。

天災事変等その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、又は労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた時は、解雇予告が除外されることになっています。解雇予告は口頭でも可能ですが、後日の紛争を避けるためには、原則として文書で行われています。

4. 解雇手続のルール

(1) 労基法による規定と労働契約法の規定

解雇に関するルールは、かつては労基法にて定められていましたが、平成 20 年 3 月施行の労働契約法により、その第 16 条で「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して無効とする」と規定(移行)されました。

(2) 解雇予告と解雇予告手当

民法では、期間の定めのない雇用契約については、使用者はいつでも解約の申入れができ、解約申入れから 2 週間を経過すれば雇用契約は終了するものとされています。したがって、本来的には労使双方で自由に解除できるはずですが、現実には労働者と企業とは対等ではなく、労働者側のうける影響が大きいとして、労基法では、使用者に対して労働者保護のための規制が多く設けられています。

解雇については、使用者は労働者を解雇する場合、原則として少なくとも 30 日前に解雇予告をするか、30 日以上平均賃金(※)を支払わなければなりません。これを「解雇予告手当」といいます。解雇予告の日数は、1 日について解雇予告手当を支払った場合その分日数を短縮することができますので、予告期間が 30 日未満の場合、不足する日数分の予告手当を支払う必要があります。

なお、解雇予告手当の支払いは、解雇と同時に行わなければなりません。

※平均賃金とは、算定事由発生の日以前 3 ヶ月間の賃金の総額を当該 3 ヶ月間の総日数(休日も含める)で割った額になります。ただし、賃金締切日がある場合には、賃金総額も総日数も賃金締切日以前 3 ヶ月間で算定します。

(3) 解雇予告が不要となる場合

前述したように、使用者が労働者を解雇しようとする場合には、原則として少なくとも 30 日前に予告をするか、もしくは 30 日以上平均賃金を支払わなければなりません。以下にあげる場合には、30 日前の予告もしくは解雇予告手当の支払いを要しません。ただし、何れも行政官庁(労働基準監督署長)の認定を受ける必要があります。使用者の判断だけによるのではなく、行政官庁による事実認定が求められることになります。

① 天災事変の場合

「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」には、解雇予告または解雇予告手当の支払いをせずに即時に解雇することができます。この「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能と

なった場合」とは、天災事変等のやむ得ない事由があり、かつ、そのために事業継続が不可能となった場合を言います。

②労働者の責めに帰すべき事由がある場合

「労働者の責めに帰すべき事由」とは、労働者において解雇予告手続により保護されるに値しないほどに重大、又は悪質な服務規律違反あるいは背信行為などがあつた場合を意味します。その判定に当たっては、労働者の地位、職責、継続勤務年数、勤務状況等を考慮のうえ、総合的に判断をするものとされています。具体的な事例をあげますと、

- i) 事業所内における、盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為
- ii) 賭博、風紀素乱等により職場規律を乱し、他に悪影響を及ぼす行為
- iii) 採用時の経歴詐称
- iv) 原則2週間以上の無断欠勤し出勤督促に応じない などがあつたります。

なお、懲戒解雇事由が就業規則等に規定されていても、必ずしもこれに拘束されることはないといわれています。つまり、就業規則の懲戒解雇事由に該当しても、必ずしも解雇予告が不要となるわけではありません。

(4) 解雇予告の適用除外

次にあげる者は、解雇予告や解雇予告手当の支払いをすることなく、解雇することができます。臨時の労働者に対して解雇予告手続を適用することは、現実的には困難な面もあり、また、労働者側も臨時的な就労と考えているため解雇予告までさせる必要に乏しいと考えられることによるものと思われます。

i) 日々雇い入れられる者

ただし、1ヶ月を超えて引き続き使用された場合には適用除外に該当せず。

ii) 2ヶ月以内の期間を定めて使用される者

ただし、所定の期間を超えて引き続き使用された場合には適用除外に該当せず。

iii) 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者

ただし、所定の期間を超えて引き続き使用された場合には適用除外に該当せず。

iv) 試用期間中の者

ただし、14日を超えて引き続き使用された場合は解雇予告手続が適用されません。

5. 解雇制限

(1) 労基法による解雇制限

①解雇禁止

解雇制限については、労基法第19条にて、労働者が「業務上負傷し又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間」並びに「産前産後の女性が労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後の30日間」は解雇し

てはならないとされています。

i) 業務災害による療養の場合

これは業務災害による療養の場合であり、その負傷、疾病が「業務上」の場合でなければならず、業務外のいわゆる私傷病等について解雇は制限されません。例えば、通勤災害の場合は業務上ではないため、解雇制限規定は適用されません。

ii) 産前産後の休業の場合

産前産後の休業について労基法第 65 条では、出産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）、出産後 8 週間の休暇を認めています。このうち産前休暇は、当人の請求によるものとしていますが、産後は請求の如何に係わらず就業が禁止されています（ただし、産後 6 週間経過したときに当人が請求をした場合で医師が支障ないと認めた業務に就かせることは可能です）。

②解雇制限解除

業務災害による療養の場合の解雇禁止規定に関して、解雇制限期間中でも解雇できる例外として、使用者が「打切補償」を支払った場合があります。これは労災保険とも大きく係わってきますので、労基法の災害補償と労災保険の療養補償の関係、さらには打切補償との関係について簡単に述べておきます。

i) 打切補償とは

業務上の災害については、労基法上で使用者に災害補償を行う責任を規定しています。これは療養のための療養補償、療養期間中の賃金補償としての休業補償、また傷病が治って障害が残った場合の障害補償等があります。

労働者が業務災害による療養補償を受けている場合において、療養開始後 3 年を経過してもその負傷、疾病がなおらない場合に、使用者は平均賃金の 1,200 日分を支払う（打切補償）ことによって、その後は使用者の労基法上の補償責任が免除されます。

ii) 打切補償支払いによる解雇制限解除

したがって、当該労働者が療養開始後 3 年を経過し、平均賃金の 1,200 日分の打切補償が支払われることによって解雇制限が解除され、いつでも解雇できることとなります。

iii) 労災保険との関係

しかし現実には、ほとんどはこれに代わるものとして労災保険による補償給付制度にて代替されています。労災保険との関係においては、業務上負傷し又は疾病にかかった労働者が、

ア 療養開始後 3 年を経過した日に労災保険の傷病補償年金を受けている場合はその日（3 年を経過した日）、

イ 療養開始後 3 年を経過した日後に、労災保険の傷病補償年金を受けることになった場合はその日

に使用者は打切補償を支払ったとみなされ、解雇制限が解除されます。

(2) 男女雇用機会均等法による解雇制限

男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）では、募集・採用から雇用関係の終了まで、性別を理由として差別的取扱いをすることを禁止していますが、解雇等に関わる禁止・制限事項は次の通りです。

i) 定年、解雇

事業主は、定年、解雇について、その性別を理由として、差別的取扱いをしてはなりません。定年について性別による差別が禁止されるのは、定年の定めについて男女で異なる取扱いをする場合です。例えば、定年年齢を男子が 65 歳、女子が 60 歳とすることなどがあげられます。解雇については、その対象を男女のいずれかのみにするなどとの差別があります。

ii) 退職の勧奨

均等法では退職の勧奨について、男女いずれかを優先することなど性別による差別をすることを禁じています。

(3) 育児・介護休業法による解雇制限

育児・介護休業法では解雇に関する事項として、「不利益取扱いの禁止」の規定を設けています。その中で、事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇等の申し出をしたこと、または取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとしています。

この不利益取扱い禁止は、育児・介護休業期間中はもちろんのこと、育児・介護休業の終了後もこれらの休業を理由とする解雇等も含まれており、これに違反した場合は無効とされます。

終わりに

労使間で交わす労働契約は、民法上では「契約自由の原則」のもと、内容について両者が合意すれば、特に「公序良俗」に反しない限りは自由であり適正に成立することになります。また、これらの契約はあえて書面によることなく口頭での合意にても正式に成立するものです。

しかしながら、民法上の契約自由の原則に関しては、労使間には厳然たる力の差があることから、使用者側について、労基法等の労働法規により、労働契約の締結、変更、解約等についての契約自由の原則が大幅に修正されています。

また、契約にあたっては、法的には口頭の合意で成立しますが、一定の事項については明示ないし書面による交付義務等が労基法で定められており、「労働条件通知書」なる書面の交付ないしは、労働条件の明示義務項目及び書面による交付義務項目を記載した労働契約書の締結が必要となります。

最近の労働契約を巡るトラブルは、正社員よりも、パート社員、有期雇用社員、アルバイト等の非正規労働者の方が多いようです。企業にとって、雇用形態に係わらず、各労働法規をクリアしたしっかりした書面等を作成することが求められます。

なお、厚生労働省では、下記、ホームページ上にて、「労働条件通知書」の一般的雛型を各種掲載していますので、ご活用されることをお勧めします。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

< 参考資料 >

「労働契約法のあらまし」（厚生労働省）

「労働基準法のあらまし」（東京労働局）

「パートタイム労働法のあらまし」（東京労働局）

- 本稿は情報提供が目的であり、商品取引を勧誘するものではありません。
- 本稿は当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。
- 本稿に記載された内容は執筆時点でのものであり、今後予告なしに変更されることがあります。