

【第3章 労働契約の継続及び終了】

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。

【解説】

(1) 趣旨

出向は大企業を中心に広く行われていますが、出向の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、出向は労務の提供先が変わることから労働者への影響も大きいと考えられることから、権利濫用に該当する出向命令による紛争を防止する必要があります。

このため、法第14条において、権利濫用に該当する出向命令の効力について規定したものです。

(2) 内容

- ① 法第14条は、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合であっても、その出向の命令が権利を濫用したものと認められる場合には無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、出向を命ずる必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情が考慮されることを規定したものです。
- ② 法第14条の「出向」とは、いわゆる在籍型出向をいうものであり、使用者(出向元)と出向を命じられた労働者との間の労働契約関係が終了することなく、出向を命じられた労働者が出向先に使用されて労働に従事することをいうものです。
- ③ 法第14条の「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」とは、労働契約を締結することにより直ちに使用者が出向を命ずることができるものではなく、どのような場合に使用者が出向を命ずることができるのかについては、個別具体的な事案に応じて判断されるものです。

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して、当該懲戒は、無効とする。

【解説】

(1) 趣旨

懲戒は、使用者が企業秩序を維持し、企業の円滑な運営を図るために行われるものですが、懲戒の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、懲戒は労働者に労働契約上の不利益を生じさせるものであることから、権利濫用に該当する懲戒による紛争を防止する必要があります。

このため、法第15条において、権利濫用に該当するものとして無効となる懲戒の効力について規定したものです。

(2) 内容

- ① 法第15条は、使用者が労働者を懲戒することができる場合であっても、その懲戒が「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」には権利濫用に該当するものとして無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、労働者の行為の性質及び態様その他の事情が考慮されることを規定したものです。
- ② 法第15条の「懲戒」とは、労働基準法第89条第9号の「制裁」と同義であり、同条により、当該事業場に懲戒の定めがある場合には、その種類及び程度について就業規則に記載することが義務付けられているものです。

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して、無効とする。

【解説】

(1) 趣旨

解雇は、労働者に与える影響が大きく、解雇に関する紛争も増大していることから、解雇に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、解雇に際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要があります。

このため、法第16条において、権利濫用に該当する解雇の効力について規定したものです。

【第16条については、次の裁判例が参考になります】

- 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると判示した日本食塩製造事件最高裁判決（最高裁昭和50年4月25日第二小法廷判決）（→P40参照）

(2) 内容

① 法第16条は、最高裁判所判決で確立しているいわゆる解雇権濫用法理を規定し、解雇が「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」には、権利濫用に該当するものとして無効となることを明らかにしたものです。

なお、法第16条は、法附則第2条による改正前の労働基準法第18条の2と同内容です。

② 法附則第2条による改正前の労働基準法第18条の2については、「解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち、圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理を法律上明定したもの」であり、「最高裁判所で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判実務の通例に則して作成されたものであることを踏まえ、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」ことが立法者の意思であることが明らかにされており、これについては法第16条においても同様です。

【第4章 期間の定めのある労働契約】

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ある場合でなければ、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。

【解説】

(1) 総論

期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」といいます。)については、使用者のみならず労働者のニーズもあることから、有期労働契約が良好な雇用形態となるようにすることが重要ですが、その実態をみると、契約の終了場面において紛争がみられるところです。有期労働契約の予期せぬ終了は、有期労働契約により労働する労働者(以下「有期契約労働者」といいます。)への影響が大きいことから、有期労働契約の終了場面における紛争を防止する必要があります。

このため、法第17条において、契約期間中の解雇及び契約期間についての配慮について規定することにより、有期労働契約の終了場面に関するルールを明らかにしたものです。

(2) 契約期間中の解雇(第1項関係)

① 趣旨

有期契約労働者の実態をみると、契約期間中の雇用保障を期待している者が多くみられるところです。この契約期間中の雇用保障に関しては、民法第628条において、「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる」ことが規定されていますが、「やむを得ない事由があるとき」に該当しない場合の取扱いについては、同条の規定からは明らかではありません。

このため、法第17条第1項において、「やむを得ない事由があるとき」に該当しない場合は解雇することができないことを明らかにしたものです。

② 内容

- i) 法第17条第1項は、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中は有期契約労働者を解雇することができないことを規定したものです。
- ii) 法第17条第1項の「やむを得ない事由」があるか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものですが、契約期間は労働者及び使用者が合意により決定したものであり、遵守されるべきものであることから、「やむを得ない事由」があると認められる場合は、解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」と認められる場合よりも狭いと解されるものです。
- iii) 契約期間中であっても一定の事由により解雇することができる旨を労働者及び使用者が合意していた場合であっても、当該事由に該当することをもって法第17条第1項の「やむを得ない事由」があると認められるものではなく、実際に行われた解雇について「やむ

を得ない事由」があるか否かが個別具体的な事案に応じて判断されるものです。

- iv) 法第17条第1項は、「解雇することができない」旨を規定したものであることから、使用者が有期労働契約の契約期間中に労働者を解雇しようとする場合の根拠規定になるものではなく、使用者が当該解雇をしようとする場合には、従来どおり、民法第628条が根拠規定となるものであり、「やむを得ない事由」があるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、使用者側が負うものです。

(3) 契約期間についての配慮(第2項関係)

① 趣旨

有期労働契約については、短期間の契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところですが、短期間の有期労働契約を反復更新するのではなく、当初からその有期契約労働者を使用しようとする期間を契約期間とする等により全体として契約期間が長期化することは、雇止めに関する紛争の端緒となる契約更新の回数そのものを減少させ、紛争の防止に資するものです。

このため、法第17条第2項において、その有期労働契約により労働者を使用する目的に応じて適切に契約期間を設定するよう、使用者は配慮しなければならないことを規定したものです。

② 内容

- i) 使用者が有期労働契約により労働者を使用する目的は、臨時的・一時的な業務の増加に対応するもの、一定期間を要する事業の完成のためのもの等様々ですが、法第17条第2項は、当該目的に照らして必要以上に短い契約期間を設定し、その契約を反復して更新しないよう使用者は配慮しなければならないことを明らかにしたものです。

例えば、ある労働者について、使用者が一定の期間にわたり使用しようとする場合には、その一定の期間において、より短期の有期労働契約を反復更新するのではなく、その一定の期間を契約期間とする有期労働契約を締結するよう配慮しなければならないものです。

- ii) 法第17条第2項の「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」に該当するか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものであり、同項は、契約期間を特定の長さ以上の期間とすることまでを求めているものではありません。

【第5章 雑則】

船員に関する特例

第18条 第12条及び前条の規定は、船員法(昭和22年法律第100号)の適用を受ける船員(次項において「船員」という。)に関しては、適用しない。

2 船員に関しては、第7条中「第12条」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第100条」と、第10条中「第12条」とあるのは「船員法第100条」と、第11条中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第89条及び第90条」とあるのは「船員法第97条及び第98条」と、第13条中「前条」とあるのは「船員法第100条」とする。

【解説】

- ① 法第18条第1項は、法第12条については、船員法(昭和22年法律第100号)第100条に同趣旨の規定が定められていることから、船員に関しては適用しないこととしたものです。
また、船員法における雇入契約は、有期契約が原則となっていますが、雇入契約の解除事由については、船員法第40条及び第41条に具体的な規定が定められていることなどから、法第17条については、船員に関しては適用しないこととしたものです。
- ② 法第18条第2項は、船員に関して法を適用するに当たって必要となる読替えを規定したものです。

適用除外

第19条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2 この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。

【解説】

(1) 公務員の適用除外(第1項関係)

法は労働者と使用者との間において成立する労働契約についての基本的規範を定めるものですが、国家公務員及び地方公務員は、任命権者との間に労働契約がないことから、法が適用されないことを確認的に規定したものです。

(2) 同居の親族のみを使用する場合の適用除外(第2項関係)

- ① 法第19条第2項は、親族については、民法において、夫婦の財産、親子の財産等に関する様々な規定が定められており、中でも同居の親族についてはその結びつき(特に経済的関係)が強く、一般の労働者及び使用者と同様の取扱いをすることは適当でないことから、同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、法を適用しないこととしたものです。
- ② 法第19条第2項の「同居」とは、世帯を同じくして常時生活を共にしていることをいうものです。
- ③ 法第19条第2項の「親族」とは、民法第725条にいう6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいい、その要件については、民法の定めるところによるものです。

【附則】

施行期日

第1条 この法律は、公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

法の趣旨及び内容の周知に必要な期間を勘案して、「公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日」を施行期日としたものであり、労働契約法の施行期日を定める政令(平成20年政令第10号)により、法の施行期日は、平成20年3月1日とされたものです。

労働基準法その他関係法律の一部改正

(労働基準法の一部改正)

第2条 労働基準法の一部を次のように改正する。

第18条の2を削る。

第93条を次のように改める。

(労働契約との関係)

第93条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法(平成19年法律第128号)第12条の定めるところによる。

(地方公務員法の一部改正)

第3条 地方公務員法(昭和25年法律第261号)の一部を次のように改正する。

第58条第3項中「、第18条の2」を削る。

(地方公営企業法及び地方独立行政法人法の一部改正)

第4条 次に掲げる法律の規定中「並びに第18条の2」を削る。

一 地方公営企業法(昭和27年法律第292号)第39条第1項

二 地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第53条第1項第1号

(公益通報者保護法の一部改正)

第5条 公益通報者保護法(平成16年法律第122号)の一部を次のように改正する。

第6条第2項中「労働基準法第18条の2」を「労働契約法(平成19年法律第128号)第16条」に改め、同条に次の一項を加える。

3 前条第1項の規定は、労働契約法第14条及び第15条の規定の適用を妨げるものではない。

(日本年金機構法の一部改正)

第6条 日本年金機構法(平成19年法律第109号)の一部を次のように改正する。

第51条第2項中「(労働契約法(平成19年法律第128号)第14条第2項に規定する出向をいう。)」を削る。

法の制定に伴い、労働基準法第18条の2を削除すること、労働基準法第93条を改正し労働契約と就業規則との関係については労働契約法第12条の定めるところによる旨を規定すること等の労働基準法その他の関係法律の規定の整理を行ったものです。