

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もの 《労働契約に関する基本的な民事ルールを定める》

労働契約の基本原則

- 労働契約は、労使が対等な立場での合意に基づき締結・変更すべきもの
- 労働契約は、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結・変更すべきもの、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結・変更すべきもの
- 労働条件・契約内容について労働者の理解を深めるようにし、契約内容ができる限り書面により確認すること
- 使用者は、労働者とその生命、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こと

労働契約の成立・変更

- 労働契約の締結時に、使用者が合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていた場合、就業規則の内容が労働契約の内容となる
- 合意により契約内容を変更できる
- 就業規則の変更により労働者の合意なく労働条件の不利益変更はできない
- 変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、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には、変更後の就業規則の内容が労働条件となる
【就業規則の不利益変更についての最高裁判例の法定化】

労働契約の継続・終了

- 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
- 出向・懲戒の権利濫用は無効

有期労働契約の継続・終了

- 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
- 同一の使用者との間で有期労働契約が更新され通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる (平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象)
- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合か、あるいは②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合であって、使用者が雇止めをすることが、「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とき」は、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される