



厚生労働省発基第0125001号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「労働契約法案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成19年1月25日

厚生労働大臣 柳澤 伯夫

労働契約法案要綱

第一 目的

この法律は、労働契約の成立及び変更等に関する基本的な事項を定めることにより、労働者及び使用者が円滑に労働契約の内容を自主的に決定することができるようにするとともに、労働者の保護を図り、もって個別の労働関係の安定に資することを目的とすること。

第二 労働者及び使用者の定義

一 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいうものとする。

二 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうものとする。

第三 労働契約に関する原則等

一 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であるものとする。

二 使用者は、労働者に提示する労働条件及び締結された労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

三 労働者及び使用者は、締結された労働契約の内容について、できる限り書面により確認するようにするものとする。

四 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ものとし、その権利の行使に当たっては、それを濫用するようなことがあつてはならないものとする。

五 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、労働契約に伴い必要な配慮をするものとする。

第四 労働契約の成立及び変更

一 労働契約の成立

(一) 労働契約は、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ものとする。

(二) 使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則の労働条件によるものとするものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意した部分については、三(一)に該当する場合を除き、この限りでないものとする。

二 労働契約の内容の変更

(一) 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ものとする。

(二) 使用者は、労働者と合意することなく、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ものとする。ただし、(三)による場合は、この限りではないものとする。

(三) 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、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ものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によつては変更されない労働条件として合意していた部分については、三(一)に該当する場合を除き、この限りでないものとする。

(四) 就業規則の変更の手續に関しては、労働基準法第八十九条及び第九十条の定めるところによるものとする。

三 その他の労働契約及び就業規則に関する事項等

(一) 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とするものとする。この場合において無効となつた部分は、就業規則で定める基準によるものとする。

(二) 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、一(二)、二(三)及び三(一)は適用しないものとする。

(三) 使用者が労働基準法第十五条第一項の規定により明示した賃金、労働時間その他の労働条件が事実と相違する場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができるものとする。

第五 労働契約の継続及び終了

一 労働契約の継続

(一) 使用者が労働者に出向（在籍型出向）を命じることが出来る場合において、その出向が、その必要性、対象労働者の選定状況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、出向の命令は無効とするものとする。

(二) 使用者は、労働者と合意した場合に、転籍（移籍型出向）をさせることができるものとする。

(三) 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、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、当該懲戒が、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は、その権利を濫用したものととして、無効とするものとする。

二 労働契約の終了

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として、無効とするものとする。

第六 期間の定めのある労働契約

一 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ないときは、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ものとする。

二 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その締結の目的に照らして、必要以上に細分化された契約期間で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ものとする。

第七 その他

一 船員に関する特例並びに国家公務員及び地方公務員等の適用除外について所要の規定を設けるものとする。

二 施行期日

この法律は、公布の日から起算して三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ものとする。ただし、三のうち労働基準法第八十九条に定める就業規則の記載事項に出向に関する事項を追加することについては、公布の日から起算して一年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ものとする。

三 関係法律等の一部改正

労働基準法第八十九条に定める就業規則の記載事項に出向に関する事項を追加すること等の労働基準法の関係規定についての改正を行うほか、関係法律の規定について所要の整備を行うものとする。