

● 労働条件の決定・変更等の基本ルールを定める ●

3月から
施行の

労働契約法はここに着目すべし



労働契約法(以下、契約法)が3月に施行されましたが、実効性が未知数であり、評価もいまひとつといったところですが、よく読むとかなり奥行きのある深いつまみを持っています。そこで、今月は同法の意義と性格を手取り早く理解して頂くために労働基準法(以下、労基法)を引き合いに出して比較してみるとともに、同法により就業規則の役割や機能がいっそう重視されるという点を紹介いたします。

■ 労働契約法が生まれた背景と意義

人材派遣会社の社長であるA女史は、業界ではやり手との評判だが、労務関係はどれも苦手。そうは言っても3月から始まった契約法が気になってしょうがない。そこで経営者同士の会合の間、同業で先輩でもあるB社の会長に日頃の疑問をぶつけてみたという次第です。

「Aさんよ、意外と思うだろうが、これまでの労働条件の決定や変更に関する基本的なルールを定めた法律はなく、過去の判例等をもとに判断せざるを得なかったんだ。そのため労使の合意が得られなかった場合や不明確な場合には、判例等とは別に紛争を予防する何らかの法律が必要だ、という声が高まり、立法化されたというわけだ」

「確かに一般の人は判例なんか知らないし、法律で明文化してくれたほうがわかりやすいわね」

「簡単に言えば、会社と社員がトラブルったときの解決基準というか、正否を判断する目安ができたということだね」

「ちょっと待って、だけど、既に労働基準法(以下、労基法)と言う法律があるわよ。これとはどこが違うの? わざわざ似たような法律をもう一つ作ったのは何故なの?」

「鋭い質問だ。まず労基法は、国が使用者に対し労働条件の最低基準を守らせることを目的としている。そのため罰則を背景に労働基準監督署の監督指導によって使用者に履行を強制している。一番の違いはそこだな」

「それに対して、契約法は会社と社員との間の基本ルールを定めた法律ということね。対立軸を持ち出すと、契約法は会社と社員(民対民)、労基法は国と会社(官対民)となるのかしら?」

「それがすべてではないが、かなり本質をついている。ところで、仮にあんたが自社の社員さんと契約法を巡って揉めごとが起きたとき、その社員さんはどうすると思うかね?」

「監督署に訴えるでしょうね、実は正直言ってそれが一番心配なのよ。次々と守らなければならない新しい法律ができて、コンプライアンス重視を看板に掲げているけれども、本音のところあまり歓迎してないわ(苦笑)」



■ 契約法と労基法はここが違う

この女性社長、まだ完全な理解には至っていないようです。契約法はあくまでも民事法。したがって、社員が契約法違反を監督署に申告しても監督署は是正するように勧告したり、指導はしません(=民事不介入)。契約法に対する国に役割は同法の周知、情報提供に留めるとされています(契約法第3条)。もっともその後の紛争解決のために(都道府県労働局が主管する)助言・指導・あっせんという制度を活用するよう勧めることはあります。

逆に社員の立場で見ると、実効性が乏しいとの不満もありましょうが、合意が有る無しの推定、不利益変更の合理性など契約法が規定する内容については罰則や監督指導はなじまないというのが実情。それゆえ、契約法の解釈を巡ってこじれた場合は最終的には司法判断に委ねざるを得ません。

一方、労基法は国に対して負うべき会社の責務を定めたもの。しかしながら、副次的には強行法規として、労使の権利義務関係を拘束するという効果もあります。つまり、労使が合意しても、それが労基法の定める最低基準を下回るものであれば、その部分が無効となり、労基法の水準まで自動的に引き上げられます(労基法第92条:部分無効自動引き上げといえます)。

		契約法	労基法
対 立 軸		労使 (民対民)	国と会社 (官対民)
主 旨		労使間の基本的ルールを掲げ、紛争の解決基準を提示する	労働条件の最低基準を定めて、その履行を確保させる
国の役割		監督指導は行わず、同法の周知を図るに留める	罰則および監督指導により履行を担保する
法律の中身		労働条件の決定・変更のルールや解雇、出向の可否等の判断基準を定めている	・労働時間、休日、賃金の計算方法等に関する最低基準を定めている ・左記の事項については触れず
労使間の 取り決め	合意した 場合	合意事項につき労働契約が成立	・そもそも「合意」という概念はない ・法違反という事実があれば、違反した部分は自動的に無効となる
	不 合 意 の場合	・労働契約は不成立 ・一方が権利を実現させるには、改めて合意を求めるか、さもなくば民事裁判によるしかない。	

例えば、年俸400万円で残業代なしの労働契約について労使が合意した、とする...

合意がある以上、年俸がいくらであるか、また残業代をどうしようと契約法上の問題はなく、契約は成立

年俸額をいくらにするかは、労基法は関与しないが、残業代を不支給というのは、合意があっても無効。労基法の定めによる割増賃金の支払いが必要

一言で言うと、労基法に抵触しない範囲内で自主的な合意を図ることが契約法の狙い

■ 就業規則によるみなし合意とは

「果たして、労基法が最低基準といわれるほど低いハードルなのか疑問はあるけど、それはともかく、労働条件を決めるのに個別に社員の合意を、という主旨には抵抗があるわね」

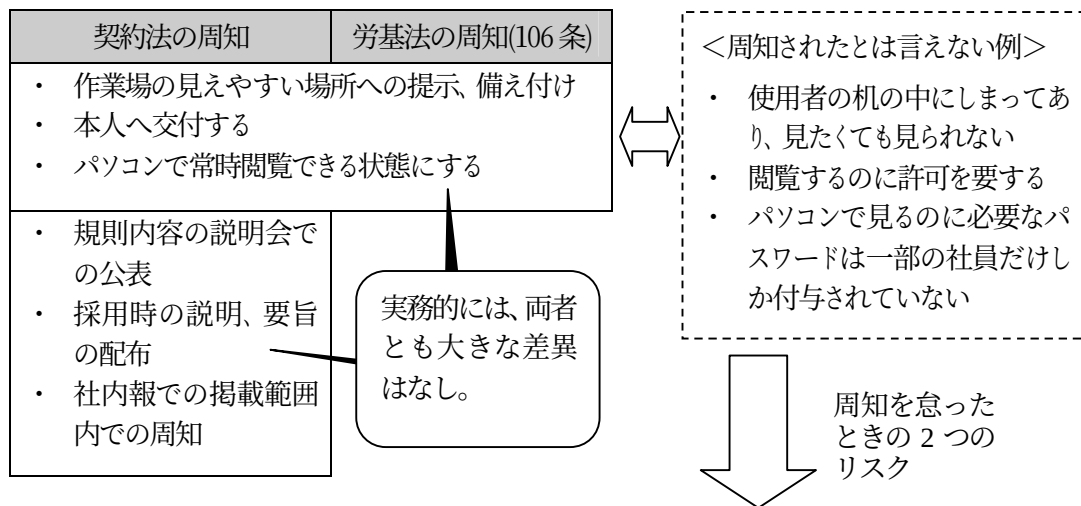
「ところが必ずしもそうじゃない。合理的な労働条件を定めた就業規則を社内に周知させていた場合は、就業規則が定めた労働条件が社員の労働条件になる(契約法第7条)とされている」

「意味がよくわからないわ」

「つまり、周知された就業規則の内容が合理的なものであれば、よしんば社員が反対しても、その内容に合意したものとみなすという意味で、使用者が一方的に作った就業規則であっても、あたかも個別の労働契約を締結したことと同じような効果があるという考え方だ」

「それが本当ならけっこうな話だけど、その周知とか、合理的とかいう文言がクセモノね」

「合理性は後から説明するが、周知というのは、実際に社員が知るかどうかではなく、社員がいつでも見られる状態にしておくという意味で、何も鐘や太鼓を叩いて?までして見せる必要はない。具体的な周知の仕方としては、次のような方法がある。」

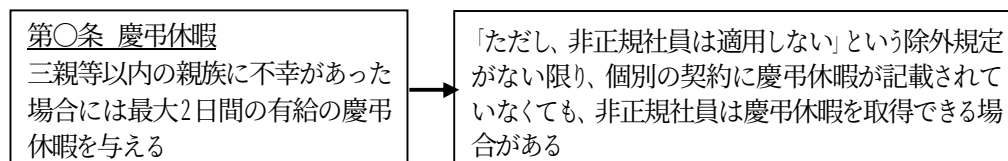


① 就業規則を作っても効力が発揮しないという契約法上のリスク

② 周知を怠れば罰則（第120条により30万円以下の罰金）を受ける労基法上のリスク

ー 就業規則と異なる定めはできるか？ー

なお、就業規則で定めた労働条件がすべて個々の労働条件となるわけではありません。就業規則よりも社員にとって有利な条件で合意していた場合はその合意が優先されます(契約法第7条のただし書き)。注意すべきは、就業規則よりも不利な条件の個別契約を結ぶ場合です。その場合は就業規則の中に適用除外規定を設けない限り、個別の契約の水準は就業規則の水準に引き上げられます(契約法第12条、労基法第93条)。





契約法ができて、労働条件を決めたり、変更したりする場合には本人の合意を要することが明確になりましたが、取引先の社長が言うには、就業規則を変えれば自由に労働条件を変えることができるというのです。

にわかには判断し難いのですが、いかがなものでしょうか？

■ 周知性と合理性が必要

さもありなんと言うべく、契約法により、就業規則を変更すれば、自由に労働条件を変えられるとする「使用者側の誤解」が散見されます。契約法の原則はあくまでも個別の合意による変更（契約法第8条）なのです。しかもご丁寧にも「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、不利益に労働条件を変更することはできない」と規定（契約法第9条）しています。

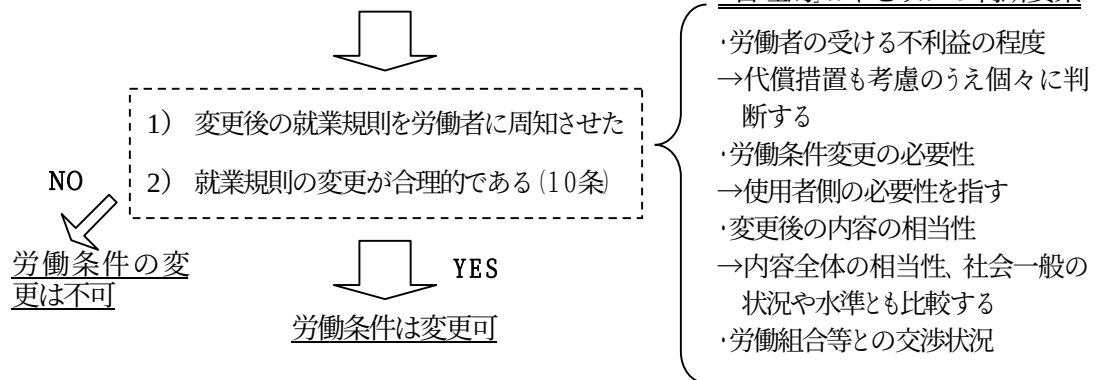


では、就業規則を変更すれば労働条件を不利益に変更できるという誤解を招いた原因は？
 というとそれは第10条にあります。その主旨は①変更した就業規則を労働者に周知させた、ことに加え、②変更の理由や変更後の内容が「合理的なものである」という一定の要件を満たせば、変更後の就業規則の条件が労働者の労働条件になるというものです。

何をもって合理的というのかは、個別具体的事案に応じて判断されますが、これまで集積された労働判例の法理を尊重し、以下のように規定されています。

原則：労働条件を変更するには個別の合意による（契約法第8条）

さらに：就業規則による労働条件の変更（契約法第9条）



- 不利益変更に該当するか否かは、さほど問題ではなく、合理的であるかどうかポイントです。
- 周知性および合理性を担保する手段として、就業規則の果たす役割はますます重要になるといっても過言ではありません。