

労働契約法のポイント解説

新法「労働契約法」は、19年臨時国会で11月28日に可決・成立し、公布日（19年〇月〇日）から3カ月以内に施行されることとなっています。

労働契約法制定の背景

労働者と使用者を取り巻く社会環境が変化
労働関係の個別化・多様化を反映して個別労使間紛争も増加

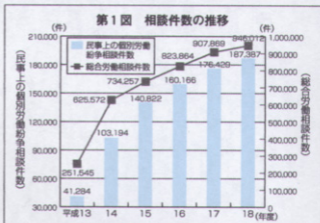
近年、就業形態の多様化が進み、労働者ごとに個別に労働条件が決定・変更されるケースも多く見られるようになってきました。例えば、従来型の長期雇用慣行や年功的な人事処遇制度を見直し、個人の能力・成果を重視した人事処遇制度へと移行してきており、人事管理が個別化・多様化してきていることが分かります。

加えて、労働組合の組織率が低下している現在では、団体交渉によって集团的に労働条件を決定・変更するケース少なくなっており、むしろ、個別の労使当事者間で労働条件を決定・変更する場面が増えてきています。これに伴い、個別労使間の紛争も増加しており、都道府県労働局による個別労働紛争解決制度の利用状況も年々増えています。

個別労使間の紛争が増加している背景には、バブル崩壊後10年間の低成長期において、事業経営難を乗り切るためのリストラの一環として解雇や労働条件の引下げが行われてきたことのほか、個々の労働者の権利意識が高まっていることなどが考えられます。

また、平成18年4月から新たに導入された労働審判制度は、スタートから間もないながら、その手続きの簡易性・迅速性に加え、労使双方が納得できる実効的な解決がなされていると評価する見方もあり、今後ともその機能と実効性が期待されています。

個別労働紛争の相談件数



平成13年度の件数は、6ヶ月分（H13.10.1～H14.3.31）である。

2 労働契約の成立・変更

(1) 合意原則

労働契約成立の合意原則

ルール

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を労使で合意することにより成立する。

法第6条

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。

民法では、雇用契約（労働契約）について「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対して報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる」と規定されています（同法第623条）。

労働契約は、使用者に使用されて労働を提供する労働者の義務と、提供された労働に対して対価（賃金）を支払う使用者の義務との双務的な権利義務関係で成り立っています。新法第6条は、「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」と労働契約の基本的な内容を規定しています。

また、民法第623条に「約する」とあるように、雇用契約は、当事者の意思の合致（＝合意）で効力が発生します。

新法は、その第6条で、労使当事者の「合意」で労働契約が成立することを明記したもので、労使当事者の意思の合致

「労働者」と「使用者」の定義

新法第2条は、「労働者」を、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」と、「使用者」を、「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」と定義付けています。

労働契約における労使当事者間の権利義務関係と合意の原則

