

2

労働契約

労働契約法のポイント

条	見出し	押さえておきたいポイント（網掛けは主要条項）
第1章 総則		
1	目的	労使の自主的交渉と合意の原則で、労働者保護・個別の労働関係の安定に資する。
2	定義	「労働者」：使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者 「使用者」：使用する労働者に対して賃金を支払う者
3	労働契約の原則	1 労働契約は、①労使対等の立場での合意、②就業実態に応じた均衡考慮、③仕事と生活の調和に配慮して、締結・変更すべきこと 2 労使は、労働契約を遵守し、信義・誠実に、権利を行使し、義務を履行する。 3 労使の権利濫用の禁止
4	労働契約内容の理解の促進	1 使用者は、労働条件・労働契約の内容について、労働者の理解を深める。 2 労使は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認する。
5	労働者の安全確保・配慮	使用者は、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ、必要な配慮をする。
第2章 労働契約の成立及び変更		
6	労働契約の成立	労働契約は、労働者の労働と使用者の賃金支払いの合意で成立する。
7	（労働契約としての就業規則）	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、その就業規則で定める労働条件による。ただし、労働契約で、就業規則の内容より上回る労働条件を労使で合意している部分は、その合意による。
8	労働契約の内容変更	労使は、合意により労働契約の内容である労働条件を変更できる。
9	就業規則による労働契約の内容の変更	使用者は、労働者の合意なく、就業規則を変更することで、労働条件の不利益変更をすることはできない。ただし、第10条による場合はこの限りでない。
10	（不利益変更）	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、 ①労働者の受ける不利益の程度 ②労働条件の変更の必要性 ③変更後の就業規則の内容の相当性 ④労働組合等との交渉の状況 ⑤その他の就業規則の変更に係る事情（社会的な一般状況） に照らして合理的なものであるときは、労働条件を就業規則で変更することができる（つまり、不利益変更が可能）。ただし、労働契約において、労使が就業規則の変更によっ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、第12条に該当する場合（つまり、上回る場合）を除き、この限りでない。
11	就業規則の変更手続	就業規則の変更の手続は、労基法第89条・第90条の定めるところによる。
12	就業規則違反の労働契約	就業規則で定める基準に達しない労働契約は、その部分は無効。 無効となった部分は、就業規則で定める基準による。
13	法令及び労働協約と就業規則との関係	就業規則が法令また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、その労働契約を適用しない。

条	見出し	押さえておきたいポイント（網掛けは主要条項）
第3章 労働契約の継続及び終了		
14	出向	出向命令は、その必要性、対象労働者の選定に係る事情等に照らして、権利濫用と認められる場合は無効
15	懲戒	懲戒は、当該懲戒に係る労働者の行為の性質・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、権利濫用として無効
16	解雇	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、権利濫用として無効
第4章 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）		
17	契約期間中の解雇等	有期労働契約については、やむを得ない事由がなければ、契約期間満了まで、労働者を解雇することができない。また、労働者の使用目的に照らして、必要以上に短い期間を定めて、その労働契約を反復更新しないよう配慮義務。
18	有期労働契約の無期労働契約への転換	有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合（*1）に、その契約期間中に、労働者が無期労働契約（*2）に転換する申込みをしたときは、使用者はその申込みを承諾したとみなされ、契約期間満了後に無期労働契約となる。 （*1）原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない。 （*2）別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件
19	有期労働契約の更新等	次のいずれかに該当するもので、契約期間が満了するまでの間に、または満了後遅滞なく、労働者が有期労働契約更新の申込みをした場合、会社がその申込みを拒絶することが、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、有期労働契約が更新（締結）されたとみなされる。 ①有期労働契約が反復更新されており、それを更新しないことが、無期労働契約労働者の解雇と社会通念上同視できる。 ②有期労働契約の期間満了後の契約更新への期待について合理的理由がある。
第5章 雑則		
20	船員に関する特例	船員について適用除外の定め
21	適用除外	国家公務員・地方公務員・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。

- 第1位 法令
- 第2位 労働協約
- 第3位 就業規則
- 第4位 労働契約