

## 新・労働契約法

### 第1回 労働契約について

#### ついに労働契約法が成立しました！

既にあちこちで労働契約法に関するいろんな情報を得られていらっしゃると思いますが、法律は解釈の仕方で全く変わってしまうのが怖いところですね。

実務上、地域ごとに当局の担当者が理解しておらず、規定と運用に乖離があるのが納得いかない場合もありますが、本質を押さえてしっかりとした理解をすることは重要です。

ナックマイツ通信では、2008年1月1日から施行される労働契約法の重要ポイントをわかりやすく例を交えながら6回にわたって説明していきたいと思います。

#### そもそも労働契約法って。。。。

そもそもこの労働契約法ですが、元々存在する労働法の呼び名が変わったわけではありません。労働法自体は変わらず存在しますが、その労働法の中の労働契約に関する部分を引っこ抜いて修正して独立させたものとなりますので、労働法が無効となったわけではありません。労働契約法が施行された後も存在しますのでご注意ください。

それでは早速本題に入っていきたいと思います。まずは、労働契約についてです。

## 労働契約について

### (1)労働契約の書面化義務について

そもそも契約はいろんな形ですることができます。たとえば、口約束も「口頭による契約」といって立派な契約です。今までは口約束で労働契約を締結することもできましたが、今回の労働契約法の成立により、これは認められなくなりました。仮に口約束の契約の場合、今後は会社として余分なお金を支払わなければならない、ほっておくと終身雇用にしないといけなくなってしまいます。

それでは、具体的に書面による労働契約を締結しない場合、どんな罰則を受けるのでしょうか。

### ①賃金の2倍の金額を支払わなければならない！

今回の修正で、会社は労働者を使用し始めた日から1ヶ月以内に書面による労働契約を締結しなければならなくなりました。この場合の罰則ですが、会社は労働者を使用し始めた日から1ヶ月経過後、1年未満の間に、労働契約を書面で結ばない場合には、その労働者に毎月給与の2倍の金額を支払わなければならない(第82条1項)、ということになりました。

今までは、労働契約を1ヶ月以内に結ばない場合には、労働行政部門から警告、改善を命じられ、労働者に損害を与えた場合に限り、賠償責任を負えばよかったわけですが(労働法第89条)、労働契約法が

施行されると、労働者が損害を蒙ったかどうかを問わず、書面で契約をしていない期間について、その労働者に対して毎月給与の2倍の金額を支払わなければならなくなりました。

## ②期間の定めのない労働契約を締結したものとみなされる！

ということで、一定の期間内に書面による労働契約を結ばない場合には、給与の2倍の金額を支払わなければならなくなりましたが、その他にも罰則はあります。それは、終身雇用を結ばなければいけなくなってしまう、ということです。もっと具体的にいいますと、会社は、労働者を使用し始めたときから1年間労働者と書面による労働契約を締結しない場合には、期間の定めのない労働契約（労働契約の終了日がない労働契約）を締結したものとみなされてしまう（労働契約法第14条1項）ということです。これが今回の修正で騒がれている“終身雇用”の根拠規定の一つになります。

**ポイント！**

**従業員を採用したらその従業員を使用し始めた日から書面にて1ヶ月以内に労働契約を結ぶことを忘れずに！**

## (2)雇用単位が労働者と期間の定めのない労働契約を締結しなければならない場合

この終身雇用制度については、以前と比べて終身雇用を結ばなくてはならない機会が増加しました。経営管理者は要注意です。雇用単位が労働者と終身雇用を結ばなくてはならない場合は下記の3つの場合です。

- ① 労働者がその会社で10年以上連続して勤務している場合。
- ② 会社が初めて労働契約制度を実行する場合、または、国有企業の体制改革に伴い、新たに契約を締結しなおす場合、労働者が当該雇用単位で満10年以上連続して勤務しかつ法定退職年齢まで10年以内の場合。
- ③ 期間の定めのある労働契約を2回続けて締結した後、かつ、さらに労働契約を更新する場合。

労働契約法では会社が労働者と終身雇用を結ばなければならない場合として、1年以内に書面による労働契約を結ばない場合のほか、上記①～③の場合を規定しています。

労働法では、同じ会社の下で勤続満10年以上の労働者に限ってのみ終身雇用を結ぶ権利が発生していましたが、労働契約法では上記②③が追加規定されました。

例えば上記③の場合、毎年1年契約で1年経ったら更新、1年経ったらまた更新という契約形態の会社の場合、労働契約法施行の日から早い場合だと3年目で終身雇用を結ぶ必要があります。

労働契約法の成立で労働契約を解除する条件が厳しくなったので、この点は十分ご注意ください。

本来終身雇用を結ばなければならないのに、会社があくまでも終身雇用を結ばず、期間のある雇用契約を結ぶように半ば強制した場合、労働仲裁などに持っていかれたらほとんど勝ち目はありません。

労働仲裁では、終身雇用を結ばなければならないのは当然として、本来終身雇用を結ばなければならない日から、労働者に対して毎月給与の2倍の金額を支払わなければならなくなります(第82条2項)。

**ポイント！**

**2008年1月1日から3回目の契約で終身雇用の締結が必要！**

これまでは、期間の定めのない労働契約の締結を従業員が申し出る場合が少なかった企業も、こういった場面に遭遇する可能性が高くなることが考えられます。

従って、労働者が期間の定めのない労働契約を締結することを要求してきた場合、会社はとるべき方針をあらかじめ明確に決定しておくのがベストといえます。

### (3)労働者が終身雇用を結ぶよう要求してきた場合、会社が取るべき手段は？

それでは、会社が取るべき手段としてどのような対策が考えられるでしょうか。

これは、単純化すると2つの選択肢しか残らないように思います。1つは、契約を更新しないこと。もう一つは、終身雇用を結ぶことです。

まず、終身雇用を結んだ場合には企業には次のデメリットが存在します。やる気の低下につながる恐れがあること。期間満了で契約を終了させるということができなくなるということです。終身雇用を結ぶということは、言い方を変えれば、その会社に定年まで居座ることができることを意味します。労働者にとってこれほど有難い制度はありません。居心地が悪くなれば、30日前に会社で書面で通知することでいつでも転職ができるわけです(労働契約法第37条)。一方、会社にとってこれほどやっかいな制度はありません。よほど信頼のおける人で、会社にとって必要不可欠の人と終身雇用を結ぶ以外メリットはなさそうです。

結局、終身雇用を結ぶデメリットがこれほど大きいですから、労働者が終身雇用を結ぶよう要求してきた場合にとるべき会社的手段としては、契約を更新しない、という選択肢しか残らないこととなります。会社にとっても契約を更新したいのに、期間の定めのある契約は結べないということになるとなんとも悩ましいですが、この場合でも従業員から期間の定めのある契約を締結したいと申し出てきた場合にはそういう契約を結ぶことには問題ありません(労働契約法第14条3項)から、完全に雇用契約が結べなくなるというわけではありません。

しかし、この場合にも期間の定めのある契約を結ぶよう強制した場合には、上述の通り、終身雇用を結ばなければならないのは当然として、本来終身雇用を結ばなければならない日から、労働者に対して毎月給与の2倍の金額を支払わなければならない可能性があるため注意が必要です。