

埼玉県労働セミナー

労働法の基礎セミナー

— 労働契約の基礎知識 —

人事労務コンサルタント

小木曾 伸

労働契約の基礎知識／目次

1. 労働契約の定義と基本原則

- ① 労働契約の定義と基本原則
- ② 労働契約と雇用契約の違い及び委託契約（請負契約と委任契約）との違い

2. 労働契約の種類

- ① 期間の定めのない労働契約／有期雇用契約／派遣契約

3. 労働契約の締結から終了までの手順

- ① 労働契約の締結
- ② 労働契約の変更
- ③ 労働契約の終了 ／有期労働契約の条件明示に関する改正事項／
有期雇用契約の無期転換と雇止め／労働契約における解雇とは

4. 労働契約で知っておくべきポイント

- ① 労働法令,労働協約及び就業規則と労働契約の関係
- ② 労働契約における禁止事項

5. 労働契約をめぐるよくあるトラブル事例と解決の方法

労働条件（退職金の支給）の不利益変更をめぐるトラブル事例

労働契約に関するトラブルを解決するには（個別労働関係紛争に関する解決制度）

1. 労働契約の定義と基本原則

- 労働契約は、労働者と使用者との双務契約です

労働者から労務の提供と使用者（会社）から賃金の支払いについて、双方の合意のもとで成立する契約です（労働契約法6条）

- 労働基準法、労働契約法などの法律によって制約を受けます

契約上明らかにするべき事項や作成・交付するべき書面などが定められています



労働契約には 5つの基本原則があります (労働契約法第3条)



1	労使対等	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
2	均衡考慮	労働者及び使用者が、就業実態に応じて均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきもの
3	仕事と生活の調和への配慮	労働者及び使用者が、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきもの
4	信義誠実	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、権利を行使し義務を履行しなければならない
5	権利濫用の禁止	労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使にあたっては、それを濫用することがあってはならない

労働契約と雇用契約との違い

雇用契約については、民法第623条に、「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その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」として、雇用に関する契約の定義がある

労働契約については、労働契約法や労働基準法などにおいて使われており、労働者が使用者の指揮命令に従って働くことを定めているので、法令による具体的な制約が設けられ、より労働者保護の側面が強いといえる

ただし、言葉の意味では、**雇用契約も労働契約も同じように扱われる場合が多い**

労働契約と委託契約との違い

委託契約については、主に請負契約と委任契約とから成り、委託契約の当事者は「労働者」と「使用者」の関係ではないので、労働契約ではない

請負契約では、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うもの

委任契約では、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委託し、相手方がこれを承諾するもの

いずれも、業務委託者の指揮命令に従って働くことを約束するものではない

2. 労働契約の種類（期間の定めのない契約とある契約）

（1）期間の定めのない労働契約

定年まで継続して雇用されることを前提とした労働契約
対象は、いわゆる正社員をさす（正規雇用の社員）
主に定年までフルタイムで就業する雇用形態

（2）期間の定めがある労働契約（有期労働契約）

雇用される期間を定めることを前提とした労働契約
対象は、いわゆる契約社員、嘱託社員、パート・アルバイトなどをさす
（非正規雇用の社員）

契約期間は最大3年（ただし専門的知識等のある労働者（弁護士・医師など）や、満60歳以上の労働者と有期労働契約を結ぶ場合は5年まで。

（参考）派遣労働者（派遣社員）の労働契約

労働契約を結んだ派遣元の指示で派遣先へ赴き、派遣先の指揮命令に従って働く契約

派遣元企業と派遣先企業との間に労働者派遣契約

派遣労働者（派遣社員）と派遣先企業の間には労働契約が存在しない

3. 労働契約締結から終了までの手順

労働契約の締結



労働者を保護するため、使用者は、労働契約を締結する際には、必ず労働者に労働条件を記した「**労働条件通知書**」などの**交付を義務**としています。具体的には、**絶対的明示事項**と**相対的明示事項**の明示が義務づけられています。

【**絶対的明示事項**（書面、労働者が希望する場合は電子メール、SNSなどで必ず明示する）】

① 労働契約の期間に関する事項 ② 有期労働契約の更新の基準に関する事項③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項→**将来の変更の範囲(2024年4月～)** ④ 始業・終業時刻、所定労働時間超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、2交代制等に就業させる場合に関する事項 ⑤ 賃金の決定・計算・支払い方法、賃金の締め切り、支払い時期、昇給に関する事項（退職手当及び臨時の賃金は除く） ⑥ 退職に関する事項（解雇を含む）

【**相対的明示事項**（その定めがある場合のみ明示／書面等の交付は任意）】

① 昇給に関する事項 ② 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項 ③ 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項 ④ 労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項 ⑤ 安全衛生に関する事項 ⑥ 職業訓練に関する事項 ⑦ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項 ⑧ 表彰、制裁に関する事項 ⑨ 休職に関する事項 ⑩ **有期雇用契約の更新上限の有無と内容(2024年4月～)** ⑪ **無期転換申し込みの機会と転換後の労働条件(2024年4月～)** * ⑩と⑪については、別ページで解説

労働契約の変更

労働契約の内容である労働条件を変更する方法には、**労働者と使用者双方が合意する方法（労契法8条）**と、**就業規則の変更によって労働条件を変える方法（同法9条ただし書、10条本文）**があります。

就業規則で定める労働条件を、労働者にとって不利益となる内容へ変更する場合（**不利益変更**）は、使用者は就業規則変更の理由や内容をしっかり説明し、労働者の合意を得ることが必要です。一方的に不利益変更はできません。

合意を得られずに就業規則を変更する場合は、

- ①使用者が変更後の労働条件を労働者に周知させたこと
- ②変更の内容が合理的であることが必要となります（労契法第10条）。

合理的かどうかは以下の項目から判断する。

- ・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



労働契約の終了

契約期間の定めが無いかわるかで、労働契約の終了の場面が異なる。

期間の定めのない（無期雇用）の場合、いつでも解約の申入れをすることができるとされており、解約を相手に申し入れた日から2週間経過することで、労働契約は解約される。労働者側からの辞職（任意退職）の自由は認められる。（民法627条1項）。

期間の定めがある（有期雇用）の場合、期間が終了すれば、労働契約は、違法な雇止めや無期転換にあたらぬ限り、原則として終了する。

使用者側（会社側）は契約期間中は、原則として、その契約を一方的に終了させることはできない。また労働者側も「やむを得ない事由」がなき限り、契約を一方的に終了させ、辞めることはできない（例えば、期間中に他の職が見つかったこととする理由とする労働者の一方的辞職は認められない。なお、1年を超える有期雇用契約の場合、1年を経過後からは辞職の自由が認められる。）。

すなわち、期間の定めがある場合、当事者双方が期間を設定している以上、期間中に雇用契約が終了することは原則として想定されていないためです。

なお、契約期間の定めの有無にかかわらず、会社側から労働者を**一方的に退職させる（解雇する）ことは制限されています（解雇権濫用法理）**。

＊解雇の制約は別ページで説明

有期雇用契約の 無期転換と雇止め



同一の使用者（会社）との間で、**有期労働契約が5年を超えて更新された場合**、有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます（**無期転換**）。

有期契約労働者が使用者（会社）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断る（**雇止め**）ことができない）。

（労働契約法第 18 条：平成 25（2013）年 4 月 1 日施行）

無期転換したからといって、正社員と同じ待遇になるとは限らないことにも注意する必要があります。無期転換後の労働条件については、2024年4月から明示することが義務付けられています。

「適切な雇用管理に関する計画」を作成して都道府県労働局長の認定を受けている企業では、60歳以上の定年後継続雇用の高齢者、年収1,075万円以上の高度専門職について、無期転換ルールの特例が認められています（有期雇用特別措置法8条）。

有期労働契約の労働条件明示に関する改正事項

(2024年4月改正)

有期労働契約の条件の明示に関して、以下の追加事項が義務付けられました

1. 有期労働契約の締結時及び契約更新のタイミングごとに

- (1) 更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示することが必要になります。（改正労基則第5条）
- (2) 更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります。
（改正雇止めに関する基準第1条）

2. 「無期転換申込権」が発生する有期労働契約の契約更新のタイミングごとに

- (1) 無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示することが必要になります。
- (2) 無期転換後の労働条件も明示することが必要になります。
（改正労基則第5条第5項・第6項）

労働契約における解雇とは

解雇とは、労働者の同意なく、使用者（会社）側からの一方的な通知により労働契約を終了させることをいいます。



解雇については、民法627条により、「契約期間を明確に定めていない場合には、労働契約の当事者は、いつでも解約の申入れをすることができるとされており、解約を相手に申し入れた日から2週間経過することで、労働契約は解約される」としていますが、**労働基準法により解雇予告義務、解雇制限等の規制が設けられ、また、労働契約法により、解雇権濫用法理が規定されています。**

＊使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。（労働基準法第20条）

＊業務上の怪我や病気の治療のために休業する期間とその後30日間、及び女性社員の産前産後の休業期間とその後30日間について法律上原則として解雇が禁止されている（労働基準法第19条）

＊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して、無効とする。（労働契約法第16条）

解雇には、大きく分けて普通解雇、整理解雇と懲戒解雇があります。
それぞれに解雇するための制約がある

1. 普通解雇とその要件

労働者側の何らかの理由により労働契約の継続が著しく困難な場合の解雇

1. 客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められること 2. 労働者へ通知をしていること 3. 各法令による解雇が制限される場面に該当しないこと 4. 30日前までに解雇予告をするか解雇予告手当を支払うこと

2. 整理解雇とその要件

会社の業績が悪化した際に人員削減のために行う場合など、会社の経営上の理由で労働契約を解消する場合の解雇

1. 人員削減の必要性があること 2. 解雇回避努力義務を尽くしたこと 3. 人選の合理性があること 4. 労働者や労働組合に対する説明・協議がなされていること

3. 懲戒解雇とその要件

労働者が会社の秩序を乱す重大な規律違反や非行を行った場合に制裁として行う解雇

1. 就業規則や労働契約書に懲戒解雇を行うことができると記載されていること 2. 労働者の行為が、懲戒解雇を行うことができると規定されている事由に当たること 3. 懲戒解雇が労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であること（労働契約法15条） 4. 懲戒処分に先立ち、労働者に弁明の機会を与えること

4. 労働契約で知っておくべきポイント

労働法令、労働協約及び就業規則と労働契約の関係

最優先されるのは、労働基準法や労働契約法等などの**法令**（強行法規）です。次に**労働協約**（使用者と労働組合が合意のうえ定めた取り決め）が、その次に**就業規則**が優先されます。

より優先度の高い規定の内容に反した規定を設けることはできないので、**労働契約**は、他のどの規定にも反しない内容にしなければなりません。

法令 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約

例えば、

- ① 就業規則より労働（雇用）契約書の労働条件が、下回る場合は、労働契約法第12条では、「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。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による」としています。
- ② ただし、就業規則より労働（雇用）契約書の労働条件が、上回る場合は、その労働契約書の労働条件が優先されます。

労働契約における禁止事項

使用者は労働契約を結ぶに当たり、次の事項を条件としてはいけません。



賠償予定	会社を辞めたときに、違約金を支払うことを定めたり、会社の備品などをこわしたときに損害賠償金を支払うこととして、あらかじめ金額を決めておくこと。(労基法第16条)
前借金の相殺	働くことを条件に、労働者、またはその家族などが使用者から借金をすることを前借金といい、この前借金を毎月の賃金から差し引いて返済させること。(労基法第17条)
強制貯金	賃金の中から、いくらかを積み立てて貯金しなければならないという条件をつけること。ただし、使用者が労働者から頼まれて積立金を管理することは、一定の規制のもとに認められる。(労基法第18条)
黄犬契約	労働組合に加入しないことや、労働組合から脱退することを雇用の条件とすること。(労組法第7条)

5. 労働契約をめぐるよくあるトラブル事例

（山梨県民信用組合事件／平成28年2月19日）
退職金の支給に関する不利益変更についての合意の有効性を争った事例



山梨県の信用組合が合併に伴い、消滅する信用組合の就業規則（退職金規程）を変更して退職金の支給基準を引き下げた事例です。

合併により消滅する信用組合側の職員であった原告らは、合併前の就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の書面に署名押印をしました。しかし、実際に原告らが退職する際に合併前の在職期間に係る退職金がゼロとなることが分かり、原告らが変更の内容を十分認識していなかったことを理由として同意の無効を主張し、旧退職金規程に基づく退職金の支払いを求めて提訴したものです。

（争点）

新規程に同意する旨の文言が記載された同意書に署名押印したが、著しく不利益がもたらされる等の十分な説明がされなかったため、この同意は無効であること

－（続き）－ （判決）

甲府地裁、東京高裁は労働条件の変更について同意があったと認定し、原告らの請求を棄却しました。

原告は最高裁に上告した結果、

単に形式的な合意（書面に署名押印）があったというだけでなく、その変更により労働者にどのような不利益が生じるか、合意がされるに至るまでにどのような事情があったか、合意に先立って会社が労働者に対してどのような情報を提供していたかといった点も考慮した上で合意の有無を判断するべきであるとして、直ちに署名押印をもって同意があるとした原審の判断には違法性があるとして東京高裁に差し戻しました。



（教訓）

不利益変更について同意があったとしても、「労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点」も踏まえて、慎重に判断する必要があるとしています。つまり、使用者による強制力が働かない状況においてもその不利益変更について労働者が同意するような客観的な事情があったかどうかという観点から判断されています。

本件判例は、労働者の同意の認定基準を非常に厳格なものとしてとらえており、十分な説明をしないままに、書面による合意を得てもそれが真の合意があったとはいえない、とされるリスクが高いことが明らかとなりました。

労働契約に関するトラブルを解決するには (個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律)

個別労働関係紛争の解決のための手段としては、司法上の裁判制度に加え、2001年10月から**行政上での個別労働関係紛争解決制度**が始まりました。労働者と使用者がそれぞれ無料で利用できます。

総合労働相談コーナーでの情報提供・相談

労働局や労働基準監督署に設置されている「総合労働相談コーナー」では、紛争の発展防止や早期解決のため、労働問題に関する法令や判例などの情報や相談を行っています。

労働局長による助言・指導

自主的に解決できない紛争に対して、労働局長が労働者と事業主の双方に対し、紛争の問題点を指摘し、解決方向を導き、自主的な解決を促進します。

紛争調整委員会によるあっせん

自主的に解決できない紛争に対して、弁護士や社労士などの労働の専門家で組織された「紛争調整委員会」が公平・中立的な立場から労働者と使用者の主張の要点を確かめ、双方が取るべき具体的なあっせん案を提示するなど、当事者同士の調整を行い、話し合いを促進し、紛争の解決を図ります。

主催

彩の国  埼玉県

共催

 さいたま市  川越市  熊谷市  所沢市  飯能市  加須市  東松山市

 春日部市  狭山市  羽生市  深谷市  上尾市  草加市  戸田市

 和光市  桶川市  北本市  八潮市  三郷市  幸手市

 伊奈町  寄居町

今後のセミナー実施・改善の検討のため、
アンケートにご協力をよろしくお願いします。

