

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/08/10

VOL.19

● 「日常起こりうる労務トラブル対策」セミナー

6月から「日常起こりうる労務トラブル対策」と題して、1回目は「労働契約スタート時の留意点」、2回目「メンタルヘルス対策」、3回目（9月6日開催予定）を「パワハラ、セクハラ対策」、4回目「労働時間・休日・休暇について」（11月開催予定）、5回目「労働契約終了時の留意点」セミナーを開催しています。

今月の「いいの事務所ニュース」は、1回目のセミナーの要点をご報告いたします。労働契約の内容があいまいなままスタートすることによるトラブルが数多くあることから注意が必要

です。労働基準監督署による臨検においても多くの企業が指摘されています。

なお、3回目は、9月6日中央区人形町区民館にて13:30スタートにて開催いたします。「セクハラとは?」、「パワハラとは?」、「精神障害と労災認定の関連性」、また万が一発生した際の「対応策」などについてお話しいたします。参加費は無料となっておりますので是非ご参加いただけますようお願いいたします。ご参加希望の方は、office@sr-iino.comへご連絡ください。

● 労働契約とは

1 労働契約の原則

- ① 労使対等の立場における合意
- ② 就業の実態に応じた均衡の考慮
- ③ 仕事と生活の調和への配慮
- ④ 労働契約の遵守
- ⑤ 労働契約に基づく権利の濫用の禁止

2 労働者の安全への配慮

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう、必要な配慮をするものとする。

3 労働契約の内容

◆労働契約の締結の際に明示すべき労働条件

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

- ④ 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

…その他明示すべき労働条件

◆以下について定めている場合

- ① 昇給に関する事項
- ② 臨時に支払われる賃金、労働者に負担させる食費及び寮費等、災害補償、職業訓練、表彰及び制裁、休職等に関する事項、旅費に関する事項

◆有期労働契約の場合

- ③ 更新の有無、更新する場合の判断基準

◆短時間労働者の場合

- ④ 昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無

これら労働条件の内容について、

※労働者の理解を深めるようにする
※出来る限り書面による確認

労働契約とは、「契約自由の原則」に基づき労使の自主的な交渉により合意することによって成立するものではありませんが、労基法、労働

契約法により制限が加えられています。例えば、労働契約において「いかなる理由による解雇であっても同意する」とあっても無効となってしまう。また、「労働者の安全への配慮」において、「過重労働による健康障害」や「セク

ハラ、パワハラ」から労働者から守ることも含まれています。これらのことから労働者を守れない場合は、「安全配慮義務違反」を問われることもあるので注意が必要です。

●内定・試用期間

内定・試用期間であっても自由に採用または本採用を拒否することができるわけではありません。内定または採用決定の時点において、「当初知ることができず、又は知ることが期待できないような事実」が判明し、その事実が「客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認できる事由であること」が必要とされています。

●押さえておきたいポイント。

- ① 労働契約の内容を労働者に説明したうえで、契約を締結していますか。
- ② 労働契約書の内容は、上記「労働契約の締結の際に明示すべき労働条件」の内容を満たしていますか。
- ③ 法令および就業規則を下回る労働条件を提示していませんか。
- ④ 有期労働契約において「短い期間で反復更新」するような契約になっていませんか。

●『問題』で確認してみましょう。

Q 労働契約に関するつぎの記述のうち、誤っているものを2つ選びなさい。

- ①労働契約は、労働者と使用者が、対等の立場における合意に基づいて締結すべきものである。
- ②労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。
- ③労働者及び使用者は、労働契約の内容について、必ず書面により締結しなければならない。
- ④労働契約は、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とする。

また、必要に応じて整理解雇の4要件（①人員整理の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続きの相当性）についても考慮しなければなりません。

もちろん、「解約権」が留保されている状況ではあるので、解雇について本採用された後よりは、低いハードルであるとはいええます。

- ⑤ 有期労働契約において「更新の有無」「更新する場合の判断基準」を明示していますか。
- ⑥ 短時間労働者の場合「昇給の有無」、「退職手当」の有無、「賞与の有無」を明示していますか。
- ⑦ 労使ともに、試用期間（試みの期間）が設定されている認識がありますか。
- ⑧ 試用期間中に労働者の勤務態度、能力等の実態を把握し、それらをフィードバックする機会はありますか。

⑤使用者が労働契約に伴い、労働者の安全に配慮すべきものには、過重労働をさせないことも含まれている。

⑥使用者は、労働契約の内容について、労働者の理解を深めるよう説明をしなければならない。

⑦労働契約の不利益な変更は、労働者の合意があっても変更することができない。

⑧労働契約を遵守し、信義誠実に権利を行使しなければならない。

A ③と⑦